

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang penting pada sebuah perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan sebuah fasilitas pendidikan, pelatihan, dan upaya profesional lainnya untuk meningkatkan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang terdapat pada karyawan. Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka terhadap organisasi (Erna, 2020). Oleh karena itu, peningkatan kemampuan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek krusial yang dapat memberikan sebuah kontribusi signifikan terhadap kompetensi pada perusahaan.

Untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif diperlukan pemahaman yang baik mengenai perilaku organisasi. Dalam hal ini, pemahaman mengenai perilaku organisasi menjadi salah satu unsur penting dalam mengelola sumber daya manusia. Perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang menyelidiki perilaku manusia dalam kerjasama organisasi yang didasarkan pada metode ilmiah (Tewal et al., 2017). Perilaku organisasi mempunyai hubungan yang erat dengan tindakan dan reaksi seseorang dalam berbagai macam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2012) yang menyatakan bahwa perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang menyelidiki dampak yang ditimbulkan oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Tewal et al., (2017), perilaku organisasi mencakup

sikap yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*), keterlibatan kerja (*job involvement*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), dukungan organisasional yang dirasakan (*perceived organizational support*), dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*).

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, *job satisfaction* menjadi aspek yang sangat penting dalam mendukung pencapaian organisasi. Untuk dapat bersaing secara berkelanjutan, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini sejalan dengan hasil dari Liu et al., (2019) yang menyoroti bahwa lingkungan kerja yang positif menghasilkan *job satisfaction* yang lebih tinggi. Menurut Hasibuan (2012), *job satisfaction* adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dalam konteks ini, karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan kesiapan yang matang untuk menghadapi era globalisasi.

Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak hanya berpengaruh pada individu karyawan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Seseorang yang mempunyai tingkat *job satisfaction* yang tinggi cenderung lebih berkomitmen dan produktif, yang memungkinkan perusahaan untuk lebih adaptif dan kompetitif di pasar (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Tewal et al., (2017) mengemukakan bahwa tingginya tingkat *perceived organizational support* mengarah kepada tingginya *job satisfaction* dimana hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Duong & Ho, (2024). Dukungan organisasi seperti promosi, peningkatan gaji, pelatihan,

bantuan organisasi akan diinterpretasikan oleh para karyawan sebagai tanda *respect* dan perhatian organisasi terhadap karyawan, sehingga mereka akan menjadi lebih bekerja keras karena mereka menginginkan organisasi untuk sukses.

Florence Stinglhamber & Eisenberger (2011) mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan di tempat kerja, dimana mereka yang merasa didukung oleh organisasinya akan menunjukkan tingkat kesejahteraan dan *job satisfaction* yang lebih tinggi. Sejumlah penelitian lain juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* membawa dampak positif terhadap kesejahteraan subjektif karyawan serta mempengaruhi sikap dan perilaku kerja mereka secara signifikan. Florence Stinglhamber & Eisenberger, (2011) termasuk peningkatan *job satisfaction*. Namun, Amalia Fadlilah & Surjanti (2019) mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*. Maka semakin tinggi dukungan atasan di perusahaan tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang ditujukan oleh karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian lainnya yang telah dijelaskan sebelumnya. Sejalan dengan hal itu, Ratnasari et al., (2023) dan Loliyani et al., (2024) mempunyai hasil bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

Selain itu, *job satisfaction* juga dapat disebabkan oleh *work meaningfulness* (Steger, M. F. et al., 2012). Lebih lanjut, Xiao Yu Guan (2020) menyoroti bahwa *work meaningfulness* dapat mendorong karyawan untuk berkembang di tempat kerja dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap *job satisfaction*. *Work meaningfulness* dapat didefinisikan sebagai kondisi ketika seseorang memiliki sistem keyakinan yang positif mengenai pekerjaannya yang dianggap mampu

meningkatkan kualitas hidup dan memberikan dampak positif bagi lingkungan sekitar (Angela Russo et al., 2024). Keyakinan positif yang dimiliki oleh seseorang dapat menciptakan persepsi untuk mengejar kebaikan yang lebih besar dan akan memberikan dampak terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam persaingan bisnis yang terus meningkat. Hal ini dijelaskan oleh Martela & Pessi, (2018) dengan mengidentifikasi dimensi fundamental dari *work meaningfulness*, yang mencakup kebermaknaan (evaluasi umum dari pengalaman kerja), tujuan yang lebih tinggi (persepsi untuk mengejar kebaikan yang lebih besar), dan tujuan prososial (tujuan yang dapat menciptakan hubungan seseorang dengan masyarakat sekitar).

Dimensi fundamental tersebut dapat mempengaruhi tingkat *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan, dimana hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghislieri et al., (2019) & Choi et al., (2021) serta Russo et al., (2025) bahwa *work meaningfulness* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Untuk mencapai tujuan dan menghadapi persaingan bisnis, karyawan dalam organisasi perlu merasakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki arti dan dampak yang nyata. Hal ini mencerminkan adanya ketertarikan intrinsik dari individu tersebut terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan, terutama apabila pekerjaan tersebut melibatkan nilai-nilai yang diyakini oleh seseorang dalam peran suatu individu dalam pekerjaannya (Spreitzer, 1995). Seseorang dapat dikatakan bahwa ia dapat memaknai sebuah pekerjaan apabila individu dapat merasakan bahwa pekerjaan yang dikerjakannya memberikan nilai tambah pada dirinya, contohnya seperti dapat berkontribusi terhadap lingkungan, membuat seseorang dapat mencapai tujuan yang lebih tinggi, dan dapat mendorong seseorang

menciptakan sesuatu yang autentik yang berasal dari dirinya sendiri (Bowie, 1998). Pada tingkat rendah hingga sedang, *work meaningfulness* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, tetapi ketika *work meaningfulness* berada pada tingkat yang optimal maka akan berbalik negatif sehingga menurunkan *job satisfaction* (Magrizos et al., 2023). Hal ini sejalan dengan Ertuğrul (2022) yang menunjukkan bahwa individu yang terus mencari *work meaningfulness* atau berusaha memberi makna pada orang lain dapat mengalami kelelahan emosional, sehingga kepuasan kerja menurun.

Work meaningfulness yang terdapat dalam diri karyawan dipengaruhi oleh *perceived organizational support* (Angela Russo et al., 2024). Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), *perceived organizational support* merupakan sikap yang meyakinkan seseorang bahwa organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraannya. Penelitian lain juga telah menegaskan bahwa dukungan yang diterima karyawan memiliki efek positif dalam menciptakan *work meaningfulness* (Arnold et al., 2007). Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang diberikan, maka karyawan turut memahami dan menghargai upaya yang dilakukan oleh organisasi sebagai lembaga tanpa harus mengaitkan tindakan dengan individu tertentu dimana hal tersebut dapat menciptakan kebermanaknaan yang menghasilkan sikap dan perilaku kerja yang lebih positif (Canboy et al., 2023).

Organisasi memerlukan upaya untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal melalui peningkatan *job satisfaction* dengan menciptakan lingkungan kerja yang memberikan dukungan penuh kepada karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan yang ada. Dalam konteks ini, *perceived organizational support* menjadi komponen krusial yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama

ketika dimediasi oleh *work meaningfulness*, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai dan makna pribadi. Maka melalui hal tersebut, karyawan dapat bekerja secara optimal agar kegiatan operasional organisasi terus berkelanjutan.

Work meaningfulness ditetapkan sebagai variabel mediasi karena memegang peranan penting dalam menentukan dampak *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* (Canboy et al., 2023; Choi et al., 2021). *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work meaningfulness*, karena ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi serta peduli terhadap kesejahteraan dan kesehatan mereka, karyawan akan memandang pekerjaan yang dilakukan sebagai sesuatu yang lebih bermakna dan bernilai (Eisenberger et al., 1986; Arnold et al., 2007). *Perceived organizational support* membuat karyawan merasa pekerjaan mereka memiliki makna yang lebih dalam, karena karyawan percaya bahwa apa yang mereka lakukan berkontribusi pada tujuan yang lebih besar (Canboy et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat meningkatkan *work meaningfulness* yang selanjutnya berkaitan dengan tingkat *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Ghislieri et al., (2019) & Choi et al., (2021) serta Russo et al., (2025) yang menyatakan bahwa *work meaningfulness* dapat mempengaruhi *job satisfaction*. Namun, Magrizos et al., (2023) menemukan bahwa *work meaningfulness* pada tingkat rendah hingga sedang berdampak positif pada *job satisfaction*, tetapi *work meaningfulness* pada tingkat tinggi, dampaknya justru negatif dan dapat mengurangi tingkat *job satisfaction* karyawan.

Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memegang peranan penting dalam menyediakan layanan transportasi kereta api di Indonesia, PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero merupakan perusahaan yang memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan transportasi publik, sekaligus menjadi organisasi yang kompleks dengan tingkat dinamika kerja yang tinggi. Dalam pelaksanaannya, PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero termasuk PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang tentunya dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti peningkatan efektivitas operasional, penyesuaian diri dengan kemajuan teknologi yang terus meningkat dari waktu ke waktu, dan melakukan penyesuaian terhadap kebutuhan pelanggan.

Penulis telah melakukan penelitian tahap pra-survei pada 5 Mei 2025 melalui teknik pendistribusian kuesioner dengan skala likert 1-5 kepada 15 karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi dari setiap variabel. Pra-survei digunakan untuk mengumpulkan data awal, mengidentifikasi masalah sebelum penelitian utama dilakukan, serta dapat membantu mengembangkan pertanyaan dan rencana penelitian (Mascarenhas et al., 2022). Sejumlah pertanyaan yang disebarkan mewakili variabel yang diteliti, yaitu *job satisfaction*, *perceived organizational support*, dan *work meaningfulness*. Hasil yang diperoleh dari pra-survei mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan belum sepenuhnya optimal, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dijalankan saat ini masih terasa kurang dan belum memberikan rasa pemenuhan diri yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survei *Job Satisfaction* Karyawan PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang

<i>Job Satisfaction</i>	Skor Rata-Rata
Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini	3,33
Pekerjaan saya memberikan rasa pemenuhan diri	3,06
Skor Rata-Rata	3,19

Sumber: Data pra-survei, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 pernyataan “pekerjaan saya memberikan rasa pemenuhan diri” memperoleh skor lebih rendah sebesar 3,06 yang menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa bahwa dalam pemenuhan tanggung jawab yang di dalamnya terdapat dukungan organisasi untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan diri belum optimal. Sementara itu, pernyataan “Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini” mempunyai skor lebih tinggi yakni 3,33 yang menandakan bahwa adanya kecocokan antara *skill* dengan tugas namun masih belum merata pada setiap karyawan. Selanjutnya, untuk memperoleh gambaran mengenai dukungan organisasi yang dirasakan terhadap pekerjaan karyawan pada PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang dalam menghadapi berbagai tantangan dalam duni kerja, peneliti menganalisis variabel *perceived organizational support*. Hal ini dipaparkan dalam tabel 1.2.

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei *Perceived Organizational Support* Karyawan PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang

<i>Perceived Organizational Support</i>	Skor Rata-Rata
Saya merasa bahwa perusahaan menghargai kontribusi saya terhadap kesejahteraan saya.	3,06
Saya merasa bahwa atasan memberikan dukungan dan bantuan saat saya menghadapi kesulitan.	3,33
Meskipun perusahaan ini besar, Saya merasa bahwa perusahaan telah berusaha memberikan lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung pekerjaan saya.	2,93
Skor Rata-Rata	3,1

Sumber: Data pra-survei, 2025

Dilihat dari tabel 1.2, secara umum skor rata-rata untuk setiap indikator berada pada angka 3,1 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup dengan dukungan yang diberikan oleh perusahaan. Namun, pada pernyataan “Meskipun perusahaan ini besar, saya merasa bahwa perusahaan telah berusaha memberikan lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung pekerjaan saya” menunjukkan skor terendah yakni 2,93 dibandingkan dengan kedua pernyataan lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan belum sepenuhnya merata pada setiap karyawan. Sejalan dengan itu, peneliti juga akan meninjau variabel *work meaningfulness* sebagai salah satu faktor yang mendukung *job satisfaction*. Berikut merupakan tabel 1.3 yang menyajikan analisis variabel *work meaningfulness*.

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei *Work Meaningfulness* Karyawan PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang

<i>Work Meaningfulness</i>	Skor Rata-Rata
Saya merasa bahwa pekerjaan saya itu penting dan mempunyai makna pribadi bagi saya.	3,4
Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan itu bernilai bagi saya.	3,33
Skor Rata-Rata	3,36

Sumber: Data pra-survei, 2025

Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan indikator menunjukkan skor rata-rata 3,36 yang menandakan bahwa *work meaningfulness* pada karyawan cenderung cukup baik. Namun, pada pernyataan “saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan itu bernilai bagi saya” mempunyai skor yang lebih rendah yakni 3,33. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sejalan dengan nilai atau tujuan hidup pribadinya. Meskipun secara keseluruhan skor rata-rata ketiga variabel menunjukkan makna “cukup baik” dengan artian bahwa karyawan merasa memiliki

perceived organizational support dan *work meaningfulness* yang memadai, penerapannya tercermin dalam variabel *job satisfaction*. *Job satisfaction* dan kinerja karyawan merupakan dua konsep yang saling berkaitan dan saling memengaruhi dalam organisasi (Jalagat, 2016). Oleh karena itu, meskipun penelitian ini memfokuskan *job satisfaction* sebagai variabel penelitian, data mengenai kinerja karyawan turut disajikan sebagai informasi pendukung untuk memperkuat gambaran mengenai kondisi kepuasan kerja karyawan yang disajikan dalam tabel 1.4 di bawah ini.

Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang

No.	Indikator	Target (%)	Tahun					
			2021		2022		2023	
Perilaku Kerja			Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1.	Disiplin	10	96	9,6	90	9	87	8,7
2.	Tanggung jawab	10	88	8,8	86	8,6	85	8,5
3.	Kepemimpinan	5	92	4,6	90	4,5	88	4,4
4.	Kerja sama	5	85	4,25	85	4,25	80	4
5.	Prakarsa	5	90	4,5	88	4,4	82	4,1
6.	Kejujuran	5	95	4,75	92	4,6	90	4,5
Hasil Kerja								
1.	Kualitas	20	85	17	83	16,6	78	15,6
2.	Kuantitas	20	82	16,4	80	16	75	15
3.	Keterampilan	20	85	17	82	16,4	80	16
Jumlah		100	86,9		84,35		80,8	
Keterangan								
No	Interval		Keterangan					
1.	91 - 100		Sangat Baik					
2.	81 – 90,99		Baik					
3.	71 – 80,99		Cukup Baik					
4.	61 – 70,99		Kurang Baik					

Sumber: SDM PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang, 2025

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 1.4 terjadi penurunan skor kinerja selama 3 berturut-turut dari tahun 2021 hingga 2023. Skor kinerja menurun secara konsisten dari 86,9% ke 84,35% hingga turun menjadi 80,8% yang menempatkan kinerja karyawan di ambang batas kategori baik menuju cukup baik.

Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat adanya ketidaksesuaian antara target pencapaian dengan kenyataan mengenai kinerja karyawan dari tahun ke tahun. Situasi tersebut mencerminkan bahwa meskipun karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaannya, namun kurang optimalnya dukungan organisasi yang dirasakan dapat menjadi salah satu faktor yang menghambat pencapaian kinerja secara menyeluruh.

Beberapa penelitian sebelumnya tentang pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Terdapat studi yang menemukan pengaruh yang kuat, tetapi ada juga yang tidak menemukan hubungan langsung, atau bahkan menunjukkan bahwa dampak tersebut dipengaruhi oleh faktor *work meaningfulness*. Karena adanya perbedaan hasil ini, penelitian ini dilakukan untuk mengatasi celah informasi yang masih ada dari penelitian sebelumnya.

Tabel 1.5 Research Gap

No.	Judul Penelitian/Peneliti & Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1.	<i>Perceived Organizational Support and Its Impact on Employee's Intention To Stay: Dataset from The Electronics Industry in Vietnam</i> Cong Hiep Duong, Yi Hui Ho, 2024.	Variabel Independen: <i>Perceived Organizational Support</i> (X) Variabel Dependen: <i>Intention to Stay</i> (Y) Variabel Mediasi: <i>Job Satisfaction</i> (Z1) <i>Work-life Balance</i> (Z2)	1. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>work-life balance</i> 2. <i>Job satisfaction</i> dan <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap <i>intention to stay</i> 3. <i>Job satisfaction</i> dan <i>work-life balance</i> memediasi pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>intention to stay</i>
2.	<i>The Impact of Perceived Organizational Support and Work Environment on</i>	Variabel Independen: <i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	1. <i>Perceived organizational support</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i>

No.	Judul Penelitian/Peneliti & Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
	<i>Employee Performance: The Mediating Effects of Job Satisfaction</i> Desi Ratnasari, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya, 2023.	Work Environment (X2) Variabel Dependen: <i>Employee Performance</i> (Y) Variabel Mediasi: <i>Job Satisfaction</i> (Z)	2. <i>Perceived organizational support</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> 3. <i>Work environment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i> 4. <i>Work environment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> 5. <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i> 6. <i>Perceived organizational support</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> yang dimediasi oleh <i>job satisfaction</i> <i>Work environment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> yang dimediasi oleh <i>job satisfaction</i>
3.	<i>Unlocking The Power of Meaningful work: Elevating Engagement and Satisfaction in the Real of Decent Jobs</i> Angela Russo, Andrea Zammitti, Carlotta Catania, Paola Magnano, Giuseppe Santisi, 2024.	Variabel Independen: <i>Decent Work</i> (X) Variabel Dependen: <i>Engagement</i> (Y1) <i>Job Satisfaction</i> (Y2) Variabel Mediasi: <i>Meaningful Work</i> (Z)	1. <i>Decent work</i> berpengaruh terhadap <i>meaningful work</i> 2. <i>Decent work</i> berpengaruh terhadap <i>work engagement</i> 3. <i>Meaningful work</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> 4. <i>Meaningful work</i> memediasi hubungan <i>decent work</i> , <i>work enagagement</i> , dan <i>job satisfaction</i>
4.	<i>Perception of Meaningful Work and Job Satisfaction of Accounting Faculty Members</i> Ayşe Nilgün Ertuğrul, 2020.	Variabel Independen (X): <i>Work Meaningfulness</i> Varaibel Dependen (Y): <i>Job Satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua dimensi work meaningfulness berpengaruh poisitif dan signifikan terhadap job satisfaction . Hal ini menunjukkan bahwa individu yang terus mencari makna atau berusaha memberi makna pada orang lain dapat mengalami kelelahan emosional, sehingga kepuasan kerja menurun.

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber, 2025

Berdasarkan latar belakang dan kekurangan penelitian sebelumnya, serta pentingnya memahami perilaku organisasi dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* dengan *work meaningfulness* sebagai variabel yang memediasi. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang. Mengingat dinamika yang sudah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Meaningfulness* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* dan pengaruh *work meaningfulness* dalam memediasi hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang. Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini dapat dituangkan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *work meaningfulness* pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang?

3. Apakah terdapat pengaruh antara *work meaningfulness* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang?
4. Apakah terdapat pengaruh *work meaningfulness* dalam memediasi hubungan *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini merupakan tujuan yang akan dicapai berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada. Untuk itu, tujuan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *work meaningfulness* pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *work meaningfulness* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work meaningfulness* dalam memediasi hubungan *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mampu memperdalam wawasan dan pengetahuan yang didapat peneliti selama menempuh masa perkuliahan, terutama perilaku organisasi yang menjelaskan konsep *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, dan *job satisfaction* karyawan.

2. Bagi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan perusahaan dan upaya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang kemudian dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau rujukan referensi untuk kegiatan penelitian yang tertarik membahas mengenai *job satisfaction* pada karyawan yang dipengaruhi oleh *perceived organizational support* dengan *work meaningfulness* sebagai mediator, khususnya untuk para akademisi serta menambah wawasan bagi kalangan non akademisi.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Perilaku Organisasi

Robbins & Judge (2012) yang menyatakan bahwa perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang menyelidiki dampak yang ditimbulkan oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Teori ini juga mencakup sikap kerja yang berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki

oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Perilaku organisasi berhubungan dengan sikap seperti *job satisfaction*, *job involvement*, *organizational commitment*, *perceived organizational support*, dan *employee engagement* (Robbins & Judge, 2016).

Sementara itu, Gibson et al., (2012) berpendapat bahwa perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mengacu pada teori, metode, dan prinsip dari berbagai disiplin ilmu untuk mempelajari tentang persepsi, nilai, kapasitas belajar, dan tindakan individu saat bekerja dalam kelompok dan di dalam organisasi dan untuk menganalisis dampak lingkungan eksternal pada organisasi dan sumber daya manusia, misi, tujuan, dan strateginya.

Dalam kedua teori tersebut menerangkan bahwa salah satu persepsi yang relevan merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada mereka. Selain itu, tingkat *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan juga turut mendukung dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Selanjutnya, hal yang dapat menunjukkan bahwa karyawan merasakan *job satisfaction* pada pekerjaan yang dilakukan yakni dengan adanya *work meaningfulness*, yang merefleksikan seberapa berharga pekerjaan tersebut pada diri karyawan secara personal (Keles & Findikli, 2016).

Penerapan teori perilaku organisasi dalam penelitian ini didasarkan pada bagaimana sebuah organisasi mengimplementasikan teori tersebut untuk meningkatkan *job satisfaction*, terutama pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, yakni seperti *perceived organizational support* dan *work meaningfulness* yang kemudian dapat meningkatkan kinerja organisasi pula.

1.5.2 *Job Satisfaction*

Job satisfaction merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011). Sehingga, *job satisfaction* juga bergantung pada cara karyawan memandang dan memaknai pekerjaannya. Dalam hal ini, organisasi berperan penting dalam memenuhi persepsi karyawan akan pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan akan mampu memaknai pekerjaan secara positif. Robbins & Judge, (2015) menyatakan bahwa *job satisfaction* merupakan perasaan individu terhadap pekerjaannya secara positif dan didasarkan pada hasil evaluasi dari karakteristik pekerjaan tersebut.

Sementara itu, menurut Kinicki & Kreitner, (2010) *job satisfaction* merupakan seberapa besar individu menyukai pekerjaannya. Sehingga *job satisfaction* ini didapat sebagai respon emosi terhadap berbagai aspek pada pekerjaan seseorang. Berdasarkan definisi diatas disimpulkan bahwa *job satisfaction* merupakan sikap individu dalam mempersepsikan pekerjaannya secara positif.

1.5.2.1 *Manfaat Job Satisfaction*

Pentingnya *job satisfaction* untuk diperhatikan oleh organisasi. Adapun di bawah ini merupakan manfaat ketika memberikan perhatian ke aspek *job satisfaction* (Adamy, 2016):

1. Acuan Evaluasi Manajemen Perusahaan

Job satisfaction dapat mengindikasikan bahwa organisasi memiliki pengelolaan manajemen yang efektif dan berhasil.

2. Peningkatan Produktivitas Karyawan

Job satisfaction merupakan aspek krusial untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara efektif. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya kemudian memberikan kinerja yang tinggi karena minimnya distraksi.

3. Loyalitas Karyawan Terjamin

Karyawan dengan *job satisfaction* akan minim kemungkinan untuk meninggalkan organisasi, sehingga loyalitas karyawan terhadap organisasi akan terjamin.

1.5.2.2 Indikator *Job Satisfaction*

Menurut Luthans (2011) dan Rajput et al., (2016), *job satisfaction* dapat diukur dengan beberapa indikator di bawah ini:

1. *Subject of Activity*

Merujuk pada seberapa banyak pekerjaan menawarkan tugas dan aktivitas yang bermakna, sesuai dengan kemampuan, memberikan tanggung jawab, tantangan, dan memungkinkan karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti/berharga. Saat pekerjaan memenuhi kriteria ini, karyawan cenderung memiliki *job satisfaction* yang tinggi.

2. Kompensasi

Total kompensasi finansial maupun non finansial yang diterima oleh seorang karyawan yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan reward sebagai imbalan atas pengerjaan tugas dan juga menyangkut kesesuaian dengan kebutuhan dan persepsi keadilan sehingga dapat meningkatkan *job satisfaction*.

3. *Management Attitude*

Merujuk pada cara organisasi memperlakukan para karyawan secara adil, Menyusun kebijakan yang seimbang, memperhatikan kesejahteraan karyawan, mendukung karyawan dalam berkembang, dan bersifat transparan. Sikap dari manajemen memainkan peranan penting dalam pandangan karyawan mengenai keadilan dan dukungan dari organisasi.

4. *People/Coworkers*

Mencakup mutu hubungan sosial, kolaborasi tim, dukungan dari sesama rekan, dan interaksi yang baik. Para karyawan cenderung lebih merasa puas apabila mereka merasakan penerimaan, dukungan, dan kenyamanan di antara rekan-rekan mereka.

5. Lingkungan Kerja (Fisik)

Merujuk pada lingkungan kerja yang mencakup sarana, kebersihan, kenyamanan, keselamatan, beban kerja yang seimbang, jam kerja, serta keadaan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan merasa tenang dan terlindungi sehingga meningkatkan *job satisfaction* mereka.

6. Supervisi

Mencakup mutu pengawasan, arahan, pemantauan, respons, kolaborasi, serta bantuan teknis dan sosial. Perhatian dan pengawasan yang membentuk hubungan interpersonal positif antara pimpinan dan bawahan yang dapat membuat karyawan merasa bahwa mereka memiliki peran penting dalam organisasi sehingga mampu meningkatkan *job satisfaction*.

7. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah peluang karyawan untuk naik jabatan, mendapatkan peran lebih tinggi, atau berkembang secara karier sesuai kinerja. Kesempatan promosi menjadi salah satu pengukuran *job satisfaction* karena memberikan motivasi, rasa penghargaan, dan harapan masa depan.

1.5.3 *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support merupakan keyakinan secara menyeluruh yang dimiliki oleh karyawan bahwa organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi usaha yang telah diberikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Sikap yang ditunjukkan organisasi akan menjadi stimulus yang dirasakan karyawan. Hal ini akan membentuk persepsi mengenai dukungan dari organisasi tersebut (Eisenberger et al., 1986).

Sementara itu, menurut Robbins dan Judge (2008) *perceived organizational support* adalah tingkat dimana karyawan yakin bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Apabila pihak organisasi memperhatikan dan menghargai dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya, maka karyawan juga akan menghargai dukungan yang diberikan oleh organisasi seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh penghargaan, pelatihan, sarana dan prasarana, mendapatkan berbagai akses informasi, serta berbagai bentuk dukungan lain yang dibutuhkan karyawan dan dimiliki oleh organisasi.

Dukungan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap menguntungkan bagi karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan karyawan dan organisasi harus saling

memperhatikan beberapa tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut (Rhoades & Eisenberger, 2009). Jadi, *perceived organizational support* dapat disimpulkan sebagai suatu persepsi karyawan terhadap organisasinya mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka sebagai timbal balik atas kontribusi mereka dalam organisasi.

1.5.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Sigit (2003) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mampu mempengaruhi *perceived organizational support* antara lain:

1. *Halo Effect*

Penambahan nilai bagi seseorang sehingga menarik kesimpulan yang kurang benar dari persepsi tersebut. Efek ini biasanya terjadi karena kesan pertama saat bertemu dengan seseorang.

2. *Attribution*

Atribusi mengacu pada cara seseorang dalam membuat keputusan atau memandang baik terhadap diri sendiri dan orang lain. Atribusi ini terjadi atau datang dari diri sendiri yang bertujuan untuk menjelaskan tindakannya sendiri dan berusaha untuk mengendalikan tindakan dari orang lain yang memiliki hubungan dekat dengannya.

3. *Stereotype*

Stereotip ialah penilaian terhadap suatu kelompok yang berinteraksi dengan orang lain atas sifat yang ada terdapat pada kelompok tersebut.

4. *Projection*

Proyeksi merupakan persepsi yang dilakukan orang lain, dimana persepsi tadi digunakan guna mempertahankan dirinya untuk melindungi dari persepsi yang dilakukan orang lain.

1.5.3.2 **Indikator *Perceived Organizational Support***

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), terdapat tiga aspek penyebab *perceived organizational support* sebagai berikut:

1. Keadilan (*Fairness*)

Keadilan organisasi mencakup 3 jenis, yakni keadilan distributif, keadilan interaksional, dan keadilan prosedural. Dalam hal ini keadilan yang mempengaruhi *perceived organizational support* yakni keadilan prosedural (Rhoades & Eisenberger, 2002). Keadilan prosedural meliputi bagaimana menentukan strategi untuk menentukan penempatan sumber daya di antara karyawan.

Terdapat dua dimensi keadilan prosedural yaitu dimensi struktural dan dimensi sosial. Dimensi struktural mengenai keputusan yang mempengaruhi karyawan sehingga organisasi perlu memperhatikan masukan karyawan dalam proses pembuatan keputusan. Dimensi sosial yaitu bagaimana organisasi memperlakukan karyawan secara hormat dan bermartabat serta memberikan informasi kepada karyawan tentang bagaimana keputusan ditentukan.

2. Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

Supervisor support dapat mempengaruhi karyawan dalam berkontribusi. Atasan bertanggungjawab dalam mengarahkan dan

mengevaluasi kinerja karyawan, sehingga karyawan akan mempunyai persepsi bahwa atasan mengindikasikan adanya *organizational support*.

3. *Reward*

a. Pengakuan dan gaji

Ketika organisasi memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja karyawan, maka hal tersebut akan bermanfaat untuk mengkomunikasikan penilaian yang positif.

b. *Job security*

Adanya kepastian dari organisasi untuk memberikan kejelasan masa depan bagi karyawan dapat memperkuat *organizational support*.

c. Otonomi

Otonomi merupakan kontrol karyawan atas pekerjaan yang mereka pertanggungjawabkan. *Perceived organizational support* akan meningkat ketika karyawan melakukan otonomi dalam pekerjaan mereka dimana hal tersebut sebagai akibat dari pihak organisasi yang telah memberikan kepercayaan.

Eisenberger et al., (1999) menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi pada karyawan untuk memutuskan bagaimana karyawan akan melakukan pekerjaan mereka akan meningkatkan *perceived organizational support*.

4. Kondisi Kerja

a. Peran stressor

Perceived organizational support yang dirasakan oleh karyawan dapat berkurang ketika mereka merasakan bahwa pekerjaan yang diterima

merupakan beban yang berlebihan, ambiguitas peran, dan munculnya konflik peran. Individu yang tidak mampu mengatasi tuntutan berlebih pada organisasi akan mengalami stres.

b. Training

Karyawan mendapatkan pembekalan melalui program pelatihan kerja dimana hal tersebut merupakan bentuk dari dukungan organisasi yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

c. Ukuran organisasi

Organisasi yang besar dapat mengurangi fleksibilitas dalam menangani kebutuhan individu karyawan sehingga dapat mengurangi *perceived organizational support*.

1.5.4 Work Meaningfulness

Work meaningfulness didefinisikan bukan sekadar “apa arti pekerjaan bagi seseorang (meaning)”, tetapi pekerjaan yang signifikan dan positif dalam valensi (*meaningfulness*), dengan orientasi eudaimonic (pertumbuhan dan tujuan) dibandingkan hedonic atau kesenangan (Steger et al., 2012). Selain itu *work meaningfulness* dapat diartikan sebagai kepemilikan sistem kepercayaan positif terhadap pekerjaan seseorang, yang dipersepsikan mampu meningkatkan kehidupan seseorang dan memberikan dampak positif bagi dunia (Russo et al., 2024).

Hal tersebut mencerminkan adanya ketertarikan intrinsik dari individu tersebut terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan, terutama apabila pekerjaan itu melibatkan nilai-nilai yang diyakini oleh seseorang dalam peran suatu individu dalam pekerjaannya (Spreitzer, G. M. , 1995).

Selain itu, *work meaningfulness* juga mengacu pada sebuah kontribusi yang penting dan positif dari sebuah pekerjaan kepada seseorang yang memiliki pengaruh besar terhadap kehidupan dengan memberikan sebuah kepuasan pada suatu individu (Rosso et al., 2010), dan seberapa besar pengaruh dari tujuan individu tersebut yang mempengaruhi pekerjaan yang sedang dijalankan (Wiersma et al., 2012). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *work meaningfulness* merupakan suatu hal yang penting bagi seorang karyawan karena dengan adanya hal itu maka karyawan akan merasakan dampak positif yang timbul dari sisi kognitif, emosional, perilaku, ekonomi, dan juga termasuk akan merasa puas dalam pekerjaannya.

1.5.4.1 Dimensi *Work Meaningfulness*

Work meaningfulness mempunyai empat dimensi yang menjelaskan mengenai bagaimana pencarian nilai secara berkelanjutan melalui berbagai tujuan yang saling berhubungan dan bagaimana komponen-komponen tersebut berhubungan dengan inspirasi dan kenyataan (Wiersma, 2012). Dimensi yang dimaksud sebagai berikut:

1. *Developing inner self*

Mengacu pada sikap dalam diri seseorang untuk dapat jujur dan terbuka terhadap diri mereka sendiri, mengalami perkembangan moral, dan dapat bersikap apa adanya.

2. *Unity with others*

Mengacu pada bagaimana seseorang dalam bekerja sama dengan orang lain, saling mendukung, mempunyai rasa saling memiliki, dan mempunyai kesamaan nilai.

3. *Service to others*

Mengacu pada bagaimana seseorang mempunyai kepekaan untuk berkontribusi terhadap kepentingan umum.

4. *Expressing full potential*

Work meaningfulness datang dari bagaimana seseorang dapat mengekspresikan diri mereka, menunjukkan kreativitas yang dimiliki, dan mempunyai tujuan pencapaian serta tujuan.

1.5.4.2 Indikator *Work Meaningfulness*

Menurut Steger et al., (2012), *work meaningfulness* mencakup 3 indikator yakni sebagai berikut:

1. *Positive meaning in work* (kebermaknaan positif)

Aspek ini menunjukkan bahwa individu mempunyai penilaian bahwa pekerjaan mereka penting dan bermakna yang disertai dengan pengalaman subjektif, setiap apa yang dilakukan bersifat signifikan untuk diri individu.

2. *Meaning making through work* (makna yang dibuat melalui bekerja)

Aspek ini membuat individu memahami mengenai diri sendiri dan apa yang ada di lingkungannya serta terfasilitasi dalam perkembangan personal individu.

3. *Greater good motivations* (motivasi kebaikan yang lebih besar)

Aspek ini mengacu pada keinginan individu dalam membawa pengaruh positif secara meluas dan merata dengan konsisten berdasarkan dari pengalaman kerjanya.

1.6 Penelitian Terdahulu

Penyusunan penelitian ini merujuk pada sejumlah penelitian terdahulu yang relevan untuk digunakan sebagai dasar teoritis maupun perbandingan hasil. Penelitian-penelitian tersebut memberikan gambaran mengenai hubungan antar variabel yang diteliti serta menambah wawasan mengenai konteks penelitian. Selain itu, penelitian terdahulu juga dapat menunjukkan celah yang belum banyak dikaji pada penelitian sebelumnya.

Tabel 1.6 Penelitian Terdahulu

No	Judul/Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	<i>Employee Withdrawal Behavior During Forced Remote Work: The Roles of Perceived Organizational Support and Meaningful Work</i> Suthinee Rurkkhum dan Detnakarin, 2024.	Variabel Independen: <i>Perceived Organizational Support</i> (X) Variabel Dependen: <i>Employee Withdrawal Behavior</i> (Y) Variabel Mediasi: <i>Meaningful Work</i> (Z)	1. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh terhadap <i>meaningful work</i> 2. <i>Meaningful work</i> berpengaruh terhadap <i>employee withdrawal behavior</i> 3. <i>Meaningful work</i> memediasi pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>employee withdrawal behavior</i>	Perbedaan terletak pada variabel dependen yakni tidak ada <i>job satisfaction</i> dan lokasi penelitian yang berbeda.
2.	<i>The Impact Of Perceived Organizational Support On Work Meaningfulness, Engagement, and Perceived Stress In France</i> Basak Canboy, Caroline Tillou, Cordula Barzantny, Burçin Güçlü, Florence Benichoux, 2023.	Variabel Independen: <i>Perceived Organizational Support</i> (X) Variabel Dependen: <i>Meaningfulness</i> (Y1) <i>Perceived Stress</i> (Y2) <i>Work engagement</i> (Y3)	1. <i>Work meaningfulness</i> berpengaruh terhadap <i>perceived stress</i> 2. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh terhadap <i>meaningfulness</i> , <i>perceived stress</i> , dan <i>work engagement</i> 3. <i>Perceived organizational support</i> memoderasi	Perbedaan terletak pada variabel dependen yakni tidak ada <i>job satisfaction</i> , <i>work meaningfulness</i> bukan sebagai variabel mediasi melainkan sebagai variabel dependen, dan lokasi

No	Judul/Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
			hubungan <i>meaningfulness</i> dan <i>work engagement</i>	penelitian berbeda.
3.	<i>Unlocking The Power of Meaningful work: Elevating Engagement and Satisfaction in the Real of Decent Jobs</i> Angela Russo, Andrea Zammitti, Carlotta Catania, Paola Magnano, Giuseppe Santisi, 2024.	Variabel Independen: <i>Decent Work</i> (X) Variabel Dependen: <i>Work Engagement</i> (Y1) <i>Job Satisfaction</i> (Y2) Variabel Mediasi: <i>Meaningful Work</i> (Z)	1. <i>Decent work</i> berpengaruh terhadap <i>meaningful work</i> 2. <i>Decent work</i> berpengaruh terhadap <i>work engagement</i> 3. <i>Meaningful work</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> 4. <i>Meaningful work</i> memediasi hubungan <i>decent work</i> , <i>work engagement</i> , dan <i>job satisfaction</i>	Perbedaan terletak pada variabel <i>independent</i> yakni tidak ada <i>perceived organizational support</i> serta lokasi penelitian yang berbeda.
4.	<i>Organizational Support and Employee Thriving at Work: Exploring the Underlying Mechanisms</i> Xiaoyu Guan, Stephen Frenkel, 2020.	Variabel Independen: <i>Perceived Organizational Support</i> (X) Variabel Dependen: <i>Thriving at Work</i> (Y) Variabel Mediasi: <i>Job Crafting</i> (Z1) <i>Meaningfulness</i> (Z2)	1. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh terhadap <i>thriving at work</i> 2. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh terhadap <i>meaningfulness</i> dan <i>job crafting</i> 3. <i>Job crafting</i> dan <i>meaningfulness</i> memediasi pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>thriving at work</i>	Perbedaan terletak pada variabel dependen yakni tidak ada <i>job satisfaction</i> serta lokasi penelitian yang berbeda.
5.	<i>Perceived Organizational Support and Its Impact on Employee's Intention To Stay: Dataset from The Electronics Industry in Vietnam</i>	Variabel Independen: <i>Perceived Organizational Support</i> (X) Variabel Dependen: <i>Intention to Stay</i> (Y)	1. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>work-life balance</i> 2. <i>Job satisfaction</i> dan <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap <i>intention to stay</i>	Perbedaan terletak pada variabel dependen yakni tidak ada <i>job satisfaction</i> . <i>Job satisfaction</i> sebagai variabel mediasi dan variabel mediasi tidak

No	Judul/Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Cong Hiep Duong, Yi Hui Ho, 2024.	Variabel Mediasi: <i>Job Satisfaction</i> (Z1) <i>Work-life Balance</i> (Z2)	3. <i>Job satisfaction</i> dan <i>work-life balance</i> memediasi pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>intention to stay</i>	ada <i>work meaningfulness</i> , serta lokasi penelitian yang berbeda.
6.	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> , Motivasi Intrinsik, dan <i>Person Job-Fit</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> Fahrul Rojji, Ignatius Soni Kurniawan, 2024.	Variabel Independen: <i>Perceived Organizational Support</i> (X1) Motivasi Intrinsik (X2) <i>Person Job-Fit</i> (X3) Variabel Dependen: <i>Job Satisfaction</i> (Y)	1. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> 2. Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> 3. <i>Person job-fit</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> .	Perbedaannya yaitu tidak ada variabel mediasi yakni <i>work meaningfulness</i> serta lokasi penelitian yang berbeda.
7.	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan Kepribadian Proaktif Terhadap Kreativitas Karyawan: <i>Meaning of Work</i> sebagai Variabel Mediasi Rizki Rahmat Saputra, 2021.	Variabel Independen: <i>Perceived Organizational Support</i> (X1) Kepribadian Proaktif (X2) Variabel Dependen: Kreativitas Karyawan (Y) Variabel Mediasi: <i>Meaning of Work</i> (Z)	1. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan 2. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>meaning of work</i> 3. Kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan 4. Kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap <i>meaning of work</i> 5. Kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan signifikan melalui <i>meaning of work</i> 6. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif signifikan	Perbedaannya terletak pada variabel dependen yakni tidak menggunakan <i>job satisfaction</i> serta lokasi penelitian juga berbeda.

No	Judul/Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
			terhadap kreativitas karyawan melalui <i>meaning of work</i>	
8.	<i>The Impact of Perceived Organizational Support and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Effects of Job Satisfaction</i> Desi Ratnasari, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya, 2023.	Variabel Independen: <i>Perceived Organizational Support (X1) Work Environment (X2)</i> Variabel Dependen: <i>Employee Performance (Y)</i> Variabel Mediasi: <i>Job Satisfaction (Z)</i>	1. <i>Perceived organizational support</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> 2. <i>Perceived organizational support</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> 3. <i>Work environment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i> 4. <i>Work environment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> 5. <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i> 6. <i>Perceived organizational support</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> yang dimediasi oleh <i>job satisfaction</i> 7. <i>Work environment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> yang dimediasi oleh <i>job satisfaction</i>	Dalam penelitian tidak menggunakan <i>work environment</i> dan <i>employee performance</i> sebagai variabel. Selain itu juga <i>job satisfaction</i> bukan sebagai variabel mediasi, melainkan sebagai variabel dependen.
9.	Pengaruh Social Support, Perceived Organizational Support Terhadap	Variabel Independen: <i>Social Support (X1)</i>	1. <i>Social support</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Perbedaan terletak pada variabel independen yakni tidak

No	Judul/Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada PT Budi Berlan Sejahtera	<i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	2. <i>Perceived organizational support</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	menggunakan <i>social support</i> serta kinerja tidak dipakai sebagai variabel.
	Rini Loliyani, Rina Loliyana, Senna Enzovani, (2024).	Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja (Y2)	3. <i>Social support</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian terdahulu ini tidak mempunyai variabel mediasi.
			4. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
			5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber, 2025

1.7 Pengaruh Antar Variabel

1.7.1 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction*

Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *job satisfaction* telah dikemukakan oleh Sholikah & Mulyana (2022). Hal tersebut menandakan bahwa ketika *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan itu tinggi, maka tingkat *job satisfaction* juga akan tinggi pula, dimana mereka yang merasa didukung oleh organisasinya, maka akan mempunyai rasa puas terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan akan meningkatkan produktivitas organisasi.

Hasil penelitian dari Cong Hiep Duong dan Yi-Hui Ho (2024) memperkuat adanya hubungan antara *perceived organizational support* dengan *job satisfaction*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tingginya tingkat *perceived organizational support* mengarah kepada tingginya *job satisfaction* dan menurunkan *turnover*. Penelitian lainnya dari Ahmad et al., (2022) juga menyatakan bahwa *perceived*

organizational support dapat mempengaruhi *job satisfaction*. Tinggi rendahnya dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

H1: *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction*

1.7.2 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Meaningfulness*

Tingkat *work meaningfulness* dapat dipengaruhi oleh *perceived organizational support* (Angela Russo et al., 2024). Suatu dukungan dari organisasi yang diterima oleh karyawan memiliki efek positif dalam menciptakan *work meaningfulness* (Arnold et al., 2007; Lee et al., 2017). Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang diberikan, maka karyawan turut menghargai upaya yang dilakukan organisasi untuk menciptakan kesejahteraan dalam diri karyawan, sehingga rasa kebermaknaan dalam mengerjakan tugas akan timbul dari diri karyawan dan dapat menciptakan perilaku kerja yang lebih positif (Basak Canboy et al., 2023).

Perceived organizational support yang tinggi juga akan membuat karyawan mengerjakan tugasnya lebih mudah karena adanya dukungan fisik maupun psikis dari organisasi sehingga karyawan akan merasa terbantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian dari Bhatnagar dan Aggarwal (2020) yang menemukan hasil bahwa *perceived organizational support* berhubungan secara positif terhadap *work meaningfulness*.

H2: *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Meaningfulness*

1.7.3 Pengaruh *Work Meaningfulness* terhadap *Job Satisfaction*

Work meaningfulness menjadi salah satu unsur penting dalam meningkatkan *job satisfaction* karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai *work meaningfulness* dalam dirinya dapat merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya memberikan nilai tambah pada diri individu tersebut (Bowie, 1998) yang kemudian berpengaruh terhadap tingkat *job satisfaction* (Choi et al., 2021).

Selain itu, Allan et al., (2018) mempunyai hasil dalam studinya bahwa *work meaningfulness* berpengaruh terhadap *job satisfaction* yang kemudian berdampak besar terhadap kepuasan hidup. Studi tersebut menjadi bukti bahwa apabila organisasi ingin menciptakan *job satisfaction* yang tinggi bagi karyawan, maka perlu menciptakan *work meaningfulness* yang tinggi pula sehingga akan mendukung peningkatan produktivitas organisasi. Seorang karyawan yang memaknai pekerjaan sebagai sesuatu yang berharga akan meluangkan waktunya dan terlihat lebih terlibat dalam pekerjaannya.

H3: *Work Meaningfulness* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction*

1.7.4 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Meaningfulness* sebagai Variabel Mediasi

Ketika suatu organisasi memberikan dukungan kepada karyawan secara penuh, maka *work meaningfulness* yang dimiliki oleh karyawan akan tinggi. Dalam hal ini, *work meaningfulness* dengan tingkatan tinggi yang didorong oleh *perceived organizational support* dan dirasakan oleh karyawan akan menaikkan *job satisfaction* pula. Pendapat tersebut telah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Angela Russo et al., (2024) dan Choi et al., (2021).

Apabila organisasi mempunyai keinginan untuk meningkatkan *job satisfaction* karyawan, maka organisasi tersebut harus berusaha agar karyawan mempunyai *perceived organizational support* yang tentunya akan berpengaruh terhadap *work meaningfulness* yang timbul dalam diri setiap individu. *Work meaningfulness* yang dimiliki akan membantu karyawan merasakan bahwa pekerjaannya itu penting dan memberikan dampak yang nyata bagi dirinya maupun organisasi, sehingga mereka akan merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan. Begitu pula dengan adanya *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan, akan membuat karyawan merasa didukung dan dihargai kontribusinya serta merasakan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Antara *perceived organizational support* dan *work meaningfulness*, keduanya berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan.

H4: *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Meaningfulness*

1.8 Hipotesis

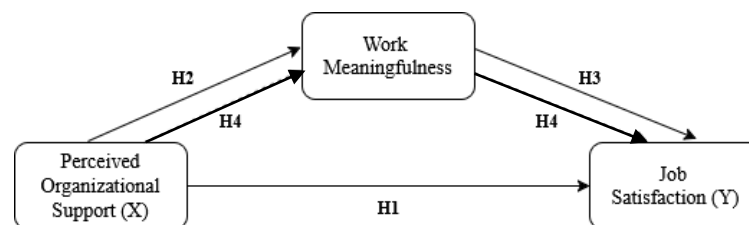
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016). Hipotesis penelitian ini yakni sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara *perceived organizational support* (X) terhadap *job satisfaction* (Y) pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang

H2: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara *perceived organizational support* (X) terhadap *work meaningfulness* (Z) pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang

H3: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara *work meaningfulness* (Z) terhadap *job satisfaction* (Y) pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang

H4: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara *perceived organizational support* (X) terhadap *job satisfaction* (Y) melalui *work meaningfulness* (Z) pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang



Gambar 1.1 Kerangka Hipotesis

1.9 Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan pernyataan yang mengartikan atau memberi makna suatu konsep istilah tertentu (Benny Pasaribu et al., 2022).

1.9.1 *Job Satisfaction*

Job satisfaction merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011).

1.9.2 *Work Meaningfulness*

Work meaningfulness didefinisikan bukan sekadar “apa arti pekerjaan bagi seseorang (meaning)”, tetapi pekerjaan yang signifikan dan positif dalam valensi

(*meaningfulness*), dengan orientasi *eudaimonic* (pertumbuhan dan tujuan) dibandingkan hedonic atau kesenangan (Steger et al., 2012).

1.9.3 Perceived Organizational Support

Perceived organizational support merupakan keyakinan secara menyeluruh yang dimiliki oleh karyawan bahwa organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi usaha yang telah diberikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

1.10 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada peneliti mengenai bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Benny Pasaribu et al., 2022). Definisi operasional dalam penelitian bertujuan untuk memberikan kemudahan dalam mencari hubungan antar variabel dan pengukurannya. Definisi operasional dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1.10.1 Job Satisfaction

Menurut Luthans (2011) dan Rajput et al., (2016), *job satisfaction* dapat diukur dengan beberapa indikator di bawah ini:

1. Subject of Activity

Merujuk pada seberapa banyak pekerjaan menawarkan tugas dan aktivitas yang bermakna, sesuai dengan kemampuan, memberikan tanggung jawab, tantangan, dan memungkinkan karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti/berharga. Saat pekerjaan memenuhi kriteria ini, karyawan cenderung memiliki *job satisfaction* yang tinggi.

2. Kompensasi

Total kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan reward sebagai imbalan atas pengerjaan tugas dan juga menyangkut kesesuaian dengan kebutuhan dan persepsi keadilan sehingga dapat meningkatkan *job satisfaction*.

3. *Management Attitude*

Merujuk pada cara organisasi memperlakukan para karyawan secara adil, Menyusun kebijakan yang seimbang, memperhatikan kesejahteraan karyawan, mendukung karyawan dalam berkembang, dan bersifat transparan. Sikap dari manajemen memainkan peranan penting dalam pandangan karyawan mengenai keadilan dan dukungan dari organisasi.

4. *People/Coworkers*

Mencakup mutu hubungan sosial, kolaborasi tim, dukungan dari sesama rekan, dan interaksi yang baik. Para karyawan cenderung lebih merasa puas apabila mereka merasakan penerimaan, dukungan, dan kenyamanan di antara rekan-rekan mereka.

5. Lingkungan Kerja

Merujuk pada lingkungan kerja fisik yang mencakup kebersihan, pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas fisik, pengaturan ruang kerja, serta tata letak peralatan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan merasa tenang dan terlindungi sehingga meningkatkan *job satisfaction* mereka.

6. Supervisi

Mencakup mutu pengawasan, arahan, pemantauan, respons, kolaborasi, serta bantuan teknis dan sosial. Perhatian dan pengawasan yang membentuk hubungan interpersonal positif antara pimpinan dan bawahan yang dapat membuat karyawan merasa bahwa mereka memiliki peran penting dalam organisasi sehingga mampu meningkatkan *job satisfaction*.

7. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah peluang karyawan untuk naik jabatan, mendapatkan peran lebih tinggi, atau berkembang secara karier sesuai kinerja. Kesempatan promosi menjadi salah satu pengukuran *job satisfaction* karena memberikan motivasi, rasa penghargaan, dan harapan masa depan.

1.10.2 *Work Meaningfulness*

Menurut Steger et al., (2012), *work meaningfulness* mencakup 3 indikator yakni sebagai berikut:

1. *Positive meaning in work* (kebermaknaan positif)

Aspek ini menunjukkan bahwa individu mempunyai penilaian bahwa pekerjaan mereka penting dan bermakna yang disertai dengan pengalaman subjektif, setiap apa yang dilakukan bersifat signifikan untuk diri individu.

2. *Meaning making through work* (makna yang dibuat melalui bekerja)

Aspek ini membuat individu memahami mengenai diri sendiri dan apa yang ada di lingkungannya serta terfasilitasi dalam perkembangan personal individu.

3. *Greater good motivations* (motivasi kebaikan yang lebih besar)

Aspek ini mengacu pada keinginan individu dalam membawa pengaruh positif secara meluas dan merata dengan konsisten berdasarkan dari pengalaman kerjanya.

1.10.3 *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), terdapat tiga aspek penyebab *perceived organizational support* sebagai berikut:

1. Keadilan (*Fairness*)

Keadilan organisasi mencakup 3 jenis, yakni keadilan distributif, keadilan interaksional, dan keadilan procedural. Keadilan procedural meliputi bagaimana menentukan strategi untuk menentukan penempatan sumber daya di antara karyawan.

Terdapat dua dimensi keadilan procedural yaitu dimensi struktural dan dimensi sosial. Dimensi struktural mengenai keputusan yang mempengaruhi karyawan sehingga organisasi perlu memperhatikan masukan karyawan dalam proses pembuatan keputusan. Dimensi sosial yaitu bagaimana organisasi memperlakukan karyawan secara hormat dan bermartabat serta memberikan informasi kepada karyawan tentang bagaimana keputusan ditentukan.

2. Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

Supervisor support dapat mempengaruhi karyawan dalam berkontribusi. Atasan bertanggungjawab dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja karyawan, sehingga karyawan akan mempunyai persepsi bahwa atasan mengindikasikan adanya *organizational support*.

3. *Reward*

a. Pengakuan dan gaji

Ketika organisasi memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja karyawan, maka hal tersebut akan bermanfaat untuk mengkomunikasikan penilaian yang positif.

b. *Job security*

Adanya kepastian dari organisasi untuk memberikan kejelasan masa depan bagi karyawan dapat memperkuat *organizational support*.

c. Otonomi

Otonomi merupakan kontrol karyawan atas pekerjaan yang mereka pertanggungjawabkan. *Perceived organizational support* akan meningkat ketika karyawan melakukan otonomi dalam pekerjaan mereka dimana hal tersebut sebagai akibat dari pihak organisasi yang telah memberikan kepercayaan.

4. Kondisi Kerja

a. Peran stressor

Perceived organizational support yang dirasakan oleh karyawan dapat berkurang ketika mereka merasakan bahwa pekerjaan yang diterima merupakan beban yang berlebihan, ambiguitas peran, dan munculnya konflik peran. Individu yang tidak mampu mengatasi tuntutan berlebih pada organisasi akan mengalami stres.

b. *Training*

Karyawan mendapatkan pembekalan melalui program pelatihan kerja dimana hal tersebut merupakan bentuk dari dukungan organisasi yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

c. *Ukuran organisasi*

Organisasi yang besar dapat mengurangi fleksibilitas dalam menangani kebutuhan individu karyawan sehingga dapat mengurangi *perceived organizational support*.

Tabel 1.7 Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Subject of Activity</i>	Kesesuaian aktivitas dengan kemampuan dapat memberikan kepuasan dalam bekerja.	Luthans (2011) dan Rajput et al., (2016)
		Kompensasi	Kesesuaian antara kompensasi yang saya terima dengan kontribusi yang saya berikan dapat memberikan kepuasan saya dalam bekerja.	
		<i>Management Attitude</i>	Dukungan dan kebijakan dari perusahaan dapat membantu saya berkembang dalam menyelesaikan tugas.	
		<i>People/Coworkers</i>	Kerja sama yang baik antara saya dengan rekan kerja dapat memberikan kemudahan dalam menyelesaikan tugas.	
		Lingkungan Kerja (Fisik)	Pengaturan ruang kerja, tata letak peralatan, serta kondisi fisik lingkungan perusahaan menciptakan kenyamanan dan kepuasan saya dalam bekerja.	
		Supervisi	Kesesuaian sistem pengawasan dan koordinasi kerja di lingkungan organisasi membantu saya memahami tugas dan standar kerja dengan jelas.	

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
		Kesempatan Promosi	Pelatihan dan peningkatan kompetensi yang disediakan perusahaan mendukung prospek karir saya.	
2.	<i>Work Meaningfulness</i>	<i>Positive meaning in work</i>	a. Kebermaknaan kerja yang saya miliki memberikan arti penting bagi kehidupan pribadi. b. Kebermaknaan kerja yang saya miliki memberikan arah dan tujuan hidup yang jelas terhadap kontribusi positif yang saya lakukan.	Steger et al., (2012)
		<i>Meaning making through work</i>	a. Kebermaknaan kerja yang saya miliki memberikan nilai penting dalam kehidupan saya. b. Kebermaknaan kerja yang saya miliki membantu meningkatkan kemampuan saya dalam menjalankan tugas.	
		<i>Greater good motivation</i>	a. Pekerjaan yang saya jalankan memberikan manfaat bagi orang lain. b. Kebermanfaatan terhadap pekerjaan yang saya lakukan memberikan semangat dalam bekerja.	
3.	<i>Perceived Organizational Support</i>	Keadilan	a. Dukungan dari perusahaan dapat menciptakan rasa diperlakukan secara adil dalam menjalankan pekerjaan. b. Keputusan yang dibuat oleh perusahaan memberikan keadilan bagi saya.	Roades dan Eisenberger (2002)
		Dukungan atasan	a. Dukungan yang diberikan oleh atasan dapat membantu saya menghadapi kesulitan saat menjalankan pekerjaan.	

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			b. Perusahaan menghargai kontribusi yang saya berikan sehingga kesejahteraan saya saat bekerja mengalami peningkatan.	
		<i>Reward</i>	a. Pengakuan terhadap pencapaian yang saya raih dapat menciptakan perasaan bahwa perusahaan bangga terhadap hasil kerja saya.	
			b. Gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi dan kinerja yang saya berikan terhadap perusahaan.	
			c. Jaminan pekerjaan dari perusahaan menciptakan perasaan bahwa saya akan terjaga dari pemecatan.	
			d. Dukungan dari perusahaan dalam membuat keputusan penting menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya jalankan.	
		Kondisi kerja	a. Dukungan dari perusahaan dalam mengelola beban kerja menciptakan keseimbangan terhadap tugas yang saya jalankan.	
			b. Pelatihan yang diberikan perusahaan meningkatkan keterampilan saya dalam bekerja.	
			c. Dukungan terhadap kebutuhan pribadi dari perusahaan menciptakan rasa diperhatikan meskipun perusahaan ini besar.	

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber, 2025

1.11 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2016).

1.11.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eskplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Nugroho & Mahendra (2020), *explanatory research* merupakan jenis penelitian yang memaparkan hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis. Variabel dalam penelitian ini mencakup *perceived organizational support* (X), *job satisfaction* (Y), dan *work meaningfulness* (Z).

1.11.2 Populasi dan Sampel

1.11.2.1 Populasi

Populasi mencakup area yang akan digeneralisasi dan terdiri dari objek atau subjek yang memiliki ciri-ciri tertentu, serta kriteria yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan di kemudian hari (Sugiyono, 2016). Selain itu, populasi juga dapat diartikan sebagai totalitas keseluruhan nilai yang mungkin hasil dari perhitungan maupun pengukuran, baik itu kualitatif maupun kuantitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas dan akan dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 2005).

Berdasarkan penjelasan mengenai populasi di atas dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek maupun objek pada penelitian yang memiliki karakteristik atau sifat tertentu. Populasi yang diteliti dalam studi ini mencakup seluruh karyawan tetap di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang yang berjumlah 150 orang.

1.11.2.2 Sampel

Sampel digunakan untuk mewakili populasi dalam penelitian ini. Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden dari total populasi sebanyak 150 karyawan tetap di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang. Penentuan jumlah sampel tersebut didasarkan pada keterbatasan akses penelitian serta kebijakan perusahaan yang hanya memperbolehkan pengambilan data dari 50 responden yang berasal dari berbagai unit kerja

Meskipun demikian, jumlah sampel tersebut masih dapat dianggap memadai untuk penelitian. Roscoe (1975) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian perilaku umumnya berada pada kisaran 30 hingga 500 responden. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hair et al. (2014) yang menjelaskan bahwa penelitian dengan jumlah sampel di atas 30 responden sudah memenuhi batas minimal untuk analisis statistik dasar dan dapat memberikan hasil yang representatif apabila responden memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian.

1.11.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2016). Adapun *simple random sampling* adalah metode pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi

(Sugiyono, 2016). Responden penelitian diambil dari berbagai unit kerja yang terdapat di PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang. Pemilihan responden dilakukan secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian.

1.11.4 Jenis dan Sumber Data

1.11.4.1 Jenis Data

Jenis data yang dipakai pada penelitian ini yakni data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berupa informasi atau penjelasan yang berwujud angka atau bilangan yang terukur secara langsung (Sugiyono, 2016). Data kuantitatif dalam penelitian ini didapatkan melalui pengolahan item-item jawaban dari kuesioner yang telah disebarkan pada sejumlah karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang.

1.11.4.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pengumpul data (Sugiyono, 2016). Data primer dalam penelitian ini diperoleh menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner diberikan kepada responden yang diteliti yaitu karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang secara tidak langsung bersumber dari pengumpul data, namun melalui orang lain maupun dokumen (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, data karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang diperoleh melalui *e-document*, buku, jurnal, *website*, dokumen

perusahaan, dan literatur terdahulu yang dapat memberikan informasi guna menunjang penelitian.

1.11.5 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert yang dipakai untuk menilai perilaku, opini, serta pandangan individu maupun grup berdasarkan kejadian sosial. Kemudian, variabel akan dianalisis dan diuraikan dengan masing-masing indikator dalam setiap variabel yang selanjutnya dibuat sebagai rujukan penyusunan item instrumen pertanyaan maupun pernyataan. Jika responden merespon dengan positif maka skor akan semakin besar, begitu pula sebaliknya (Sugiyono, 2016). Kuesioner ini mempunyai jawaban untuk setiap instrumen dan memiliki variasi mulai dari yang sangat positif hingga sangat negatif.

Tabel 1.8 Skala Likert

Pernyataan	Penilaian
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2016)

1.11.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan kuesioner tertutup dimana responden hanya perlu menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

1.11.7 Teknik Pengolahan Data

Data yang telah didapatkan selanjutnya akan direkap dan dilakukan analisis melalui beberapa pengolahan, yakni:

1. *Editing*

Menurut Nasir (2005), *editing* merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk meneliti Kembali apakah isian pada lembar kuesioner sudah cukup baik sebagai upaya menjaga kualitas data agar diproses lebih lanjut.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan mengelompokkan jawaban responden menurut kriteria tertentu. Pengelompokan ini pada umumnya ditandai dengan kode tertentu berupa angka (Nasir, 2005).

3. *Scoring*

Scoring dilakukan untuk mendapatkan data uji hipotesis yakni dengan mencantumkan nilai angka pada jawaban kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin.

4. *Tabulating*

Pada proses ini, jawaban dikelompokkan secara sistematis, selanjutnya dilakukan penjumlahan dan perhitungan agar dapat terbentuk tabel yang merepresentasikan hubungan antar variabel sehingga hasil penelitian dapat dengan mudah dipahami.

1.11.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2016). Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini yakni kuesioner yang berisi item-item pertanyaan dari

indikator setiap variabel untuk diisi oleh subjek penelitian. Pertanyaan yang diajukan bersifat tertutup dengan pilihan jawaban yang telah disediakan dan diukur menggunakan skala *likert 5 poin*.

1.11.9 Teknik Analisis

1.11.9.1 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) yang terdapat pada aplikasi *SmartPLS 4 for Windows* untuk menguji hipotesis. Ghazali (2018) mengemukakan bahwa *Partial Least Square* (PLS) merupakan sebuah alat analitis yang kuat dikarenakan tidak terdapat adanya asumsi.

Partial Least Square (PLS) berperan untuk membuktikan teori yang kemudian hal tersebut lebih sesuai untuk mengkaji data dan menjelaskan bahwa apakah terdapat hubungan antar variabel laten atau tidak. Berikut merupakan langkah-langkah yang dilakukan untuk mengkaji data menggunakan *software SmartPLS 4* dengan model persamaan struktural.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model menguji hubungan antara konstruk dan indikator pengukurnya dengan mempertimbangkan validitas dan reliabilitas. *Outer model* menggunakan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen adalah cara untuk menilai keseluruhan model pengukuran reflektif dengan melihat hubungan antara indikator dan konstruk yang diukur. Validitas konvergen terjadi jika dua jenis alat ukur mengukur konstruk yang berbeda dan mempunyai hubungan yang kuat.

Validitas konvergen diukur menggunakan alat pengujian AVE (*Average Variance Ectrated*). Penelitian ini menggunakan indikator reflektif dalam mengukur masing masing variabel. Kriteria validitas konvergen meliputi outer loading $> 0,70$ dan Average Variance Extracted (AVE) $> 0,50$ (J. F. Hair et al., 2021).

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap variabel laten benar-benar berbeda. Untuk indikator reflektif, validitas diskriminan dilihat dari cross loading yang lebih besar dari 0,70. Selain itu, bisa juga menggunakan akar kuadrat AVE, yang harus lebih tinggi daripada korelasi antarvariabel dalam model. Jadi, validitas diskriminan dianggap berhasil jika akar kuadrat AVE lebih besar dari korelasi antarvariabel (Ghozali, 2020).

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menilai reliabilitas konstruk dan instrumen yang dipakai untuk mengukurnya. Pengujian ini menggunakan *cronbach's reliability* untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. J. F. Hair et al., (2021) berpendapat bahwa pengujian akan dianggap reliabel apabila ukuran nilai kosntruk lebih dari 0,70 ($> 0,70$).

2. Model Stuktural (*Inner Model*)

Inner model ditunjukkan sebagai bentuk model struckural yang menjelaskan korelasi antar variabel laten berdasarkan hipotesis penelitian. Untuk menggambarkan seberapa efektif model struktural dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel yakni dengan menggunakan nilai

R-Square pada setiap variabel independen. Selain itu, model struktural juga dapat digunakan untuk menguji *F-Square*.

a. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan korelasi antar variabel independen dan variabel dependen. Semakin tinggi nilai *R-Square*, maka semakin kuat korelasi antar kedua variabel tersebut. Hair et al., (2017) mengemukakan bahwa nilai *R-Square* dapat dikategorikan tinggi jika mempunyai skor 0,75. Sedangkan tingkatan sedang dan kecil secara berturut-turut yakni 0,50 dan 0,25.

b. Ukuran Efek (*F-Square Effect Size*)

F-Square digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai *F-Square* dikategorikan sebagai kategori tinggi jika mempunyai skor 0,35. Dikategorikan sedang yakni 0,15 dan kategori kecil yakni 0,02 (Hair et al., 2017).

3. Pengujian Hipotesis (*Path Coefficient*)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* karena dalam hal ini PLS tidak menyiratkan bahwa data harus terdistribusi secara normal. Berikut merupakan pengujian hipotesis yang dapat dilakukan dengan dua langkah.

a. Pengujian Secara Langsung (*Direct Effect*)

Direct effect dilakukan dengan melihat *output path coefficient* setelah melakukan uji *bootstrapping*. Pengujian dilakukan dengan menguji langsung pada variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pernyataan dari Hair et al., (2017), pengujian ini dilakukan

dengan melihat skor *t-statistic* dan *p-values* dengan syarat *t-statistic* harus bernilai lebih dari 1,655 ($> 1,655$) dan *p-values* bernilai $< 0,05$.

b. Pengujian Secara Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Indirect effect dilakukan guna mengetahui pengaruh antara variabel mediasi terhadap variabel independen dan variabel dependen. Untuk melihat *indirect effect* dilakukan dengan memperhatikan *output specific indirect effect* setelah melakukan uji *bootstrapping*. Kriteria untuk pengujian ini yakni skor *t-statistic* harus bernilai $> 1,655$ dan *p-values* sebesar $< 0,05$ (Hair et al., 2017).

1.11.9.2 Pengujian Mediasi SEM PLS dengan Menggunakan Signifikansi

Dalam analisis menggunakan *software* SmartPLS, pengujian mediasi dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada bagian *Total Indirect Effect* yang menunjukkan besarnya pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Suatu variabel akan dikatakan sebagai mediator apabila nilai signifikan berada di bawah 0,05 dan nilai *t-statistic* melebihi 1,96. Baron & Kenny (1986) mengemukakan bahwa terdapat 3 kategori peran variabel mediasi dalam hubungan antar variabel, yaitu:

1. *No Mediation*

Terjadi jika pengaruh tidak langsung tidak signifikan, meskipun pengaruh langsung bisa jadi signifikan atau tidak. Ini berarti bahwa variabel mediasi (Z) tidak berfungsi sebagai mediator.

2. *Full Mediation*

Terjadi jika pengaruh langsung antara variabel independen terhadap dependen tidak signifikan, tetapi pengaruh tidak langsung (lewat mediator) signifikan.

Artinya, variabel independen (X) tidak dapat berpengaruh terhadap Y kecuali melewati Z.

3. *Partial Mediation*

Terjadi jika pengaruh langsung dan tidak langsung dari X ke Y sama-sama signifikan. Hal tersebut mempunyai arti bawa X dapat memengaruhi Y secara langsung maupun tidak langsung (melewati Z).

Dalam studi ini, rumus VAF (*Variance Accounted For*) tidak digunakan dengan cara manual karena semua elemen perhitungan untuk efek langsung, efek tidak langsung, dan efek total sudah disediakan secara otomatis di *output bootstrapping* dari *software* SmartPLS. Oleh karena itu, pengujian mediasi dapat dilakukan dengan langsung melihat nilai signifikansi dan t-statistic yang ada dalam tabel total *indirect effect*, tanpa perlu menghitung rasio VAF secara terpisah.

Selain itu, metode yang diterapkan dalam penelitian ini mengacu pada pedoman yang disusun oleh Baron & Kenny (1986) yang menekankan pentingnya menguji mediasi berdasarkan signifikansi dari pengaruh langsung dan tidak langsung, bukan pada proporsi efek yang dijelaskan. Pendekatan ini dianggap lebih tepat digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk membuktikan adanya peran mediasi, bukan untuk mengukur sejauh mana kontribusinya.

Menurut F. J. Hair et al., (2017), menghitung nilai VAF sebenarnya bersifat opsional. SmartPLS telah menyediakan hasil dari *total effect* dan *indirect effect* yang langsung dapat digunakan untuk menentukan tipe mediasi, apakah itu penuh, parsial, atau tidak ada mediasi sama sekali. Dengan demikian, pengujian mediasi dalam penelitian ini lebih diarahkan pada hasil bootstrapping, tanpa secara

eksplisit menerapkan rumus VAF, selama penafsiran hubungan antarvariabel tetap merujuk pada kriteria signifikansi statistik.