



Pengaruh Perceived Organisational Support Dan Employee Engagement Terhadap Safety Performance Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

The Effect Of Perceived Organisational Support And Employee Engagement On Employee Safety Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable

1) **Sholahurobani**, 2) **Achmad Sobirin**

^{1,2} Universitas Islam Indonesia, Indonesia

*Email: bani@gmail.com

*Correspondence: ¹Sholahurobani

DOI:

10.59141/comserva.v3i5.953

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap safety performance karyawan, Perceived Organizational Support terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja terhadap safety performance karyawan, Perceived Organizational Support terhadap safety performance karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bimo Transport Indonesia Yogyakarta. Pemilihan sampel sebanyak 104 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan metode convenience sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan kenyamanan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan jenis datanya adalah data primer yang bersumber langsung dari survei penyebaran kuesioner. Model penelitian akan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan komputer dengan bantuan Software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Perceived Organizational Support memiliki pengaruh positif terhadap Safety Performance. (2) hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Employee Engagement memiliki pengaruh positif terhadap Safety Performance. (3) hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel Perceived Organizational Support memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. (4) hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap safety performance karyawan. (5) Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel Perceived Organizational Support terhadap safety performance karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Perceived Organizational Support; Employee Engagement; Safety Performance kepuasan kerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify and analyze Perceived Organizational Support and Employee Engagement on safety performance, Perceived Organizational Support on employee job satisfaction, job satisfaction on employee safety performance, Perceived Organizational Support on employee safety performance through employee job satisfaction. The population this study were all employees of PT. Bimo Transport Indonesia Yogyakarta. The sample

Selection was 104 respondents. The sampling technique uses a purposive sampling technique with a convenience sampling method, namely sampling based on convenience. The instrument used in this research is a questionnaire. The type of research used is quantitative research and the type of data is primary data that comes directly from the questionnaire distribution survey. The research model will be analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) using a computer with the help of AMOS Software. The results of the study show that (1) the results of the first hypothesis test indicate that the variable Perceived Organizational Support has a positive influence on Safety Performance. (2) the results of the first hypothesis test indicate that the variable Employee Engagement has a positive influence on Safety Performance. (3) the results of testing the second hypothesis indicate that the variable Perceived Organizational Support has a positive influence on employee job satisfaction. (3) the results of testing the third hypothesis indicate that the variable of job satisfaction has an effect on employee safety performance. (4) The results of testing the fourth hypothesis indicate that the variable Perceived Organizational Support affects employee safety performance through employee job satisfaction.

Keywords: *Perceived Organizational Support; Employee Engagement safety performance; Satisfaction*

PENDAHULUAN

Perceived organizational support merupakan sejauh mana karyawan berpikir bahwa organisasi menghargai kontribusi yang telah karyawan berikan terhadap organisasi (D. Choi et al., 2015). Bentuk dukungan organisasi yang dirasakan ini dapat tercermin melalui berbagai hal, yakni pemberian gaji dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan yang suportif dengan atasan maupun rekan kerja, pemberian fasilitas yang memadai sehingga dapat tercipta kondisi kerja yang baik (Sari & Darmastuti, 2022). Ketika organisasi mencoba memberikan upayanya untuk menyejahterakan karyawan, maka karyawan akan membalas perilaku tersebut ke dalam sikap maupun perilaku kerja yang positif (Babalola, 2016) (Chughtai & Rizvi, 2019) (Sun et al., 2021).

Selain Perceived Organizational Support, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu employee engagement (Y. Choi, 2020). Penekanan dari job performance adalah hasil yang didapatkan dari proses bekerja sehari-hari dalam organisasi maupun instansi yang berupa bentuk kontribusi yang positif (Anitha, 2014) (Baharsyah & Nugrohoseno, 2021). Hal ini ditandai dari indikator yang dapat diamati adalah kecakapan, performa dalam mengerjakan tugas, kemampuan dalam melaksanakan proyek, serta kesehatan fisik dan mental selama masa bekerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, kemungkinan hal tersebut membuktikan bahwasannya karyawan di perusahaan tersebut memiliki tingkat engagement yang tinggi juga pada perusahaannya. Employee engagement merupakan prediktor terkuat terhadap job performance (Rachmawati, 2014) (Markos & M. Sridevi, 2010) (Ring, 2011) (Krishnan & Mary, 2012).

Selain Perceived Organizational Support dan employee engagement., faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu safety performance (keselamatan kerja). Karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan kerja pada karyawan . Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan

lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi (Adam, 2021) (Jannah & Diah, 2021) (Zaheer et al., 2015) (Sedarmayanti, 2011).

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka peneliti bertujuan untuk menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan sebagaimana telah dirumuskan. Secara rinci peneliti bertujuan: Untuk mengetahui pengaruh Perceived Organizational Support terhadap safety performance karyawan PT Bimo Transport Indonesia, untuk mengetahui pengaruh Employee Engagement terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bimo Transport Indonesia, untuk mengetahui pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bimo Transport Indonesia, untuk mengetahui pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap safety performance karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Bimo Transport Indonesia dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap safety performance dan Employee Engagement karyawan PT Bimo Transport Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif digunakan. Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan data numerik dan penggunaan analisis statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian (Abdullah, 2015) (Priyono, n.d.) (Puspitaningtyas & Kurniawan, 2016) (Sugiyono, 2014) (Darmawan, 2016). Selain itu, penelitian ini juga bersifat deduktif. Pendekatan deduktif adalah pendekatan penelitian di mana peneliti menggunakan teori yang ada untuk merumuskan hipotesis dan kemudian menguji hipotesis tersebut melalui pengumpulan dan analisis data. Penelitian dilakukan secara sampling karena jumlah populasi yang menyebar di sekitar lokasi tempat penelitian. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Bimo Transport Indonesia yang berjumlah 104 orang. Populasi ini mencakup semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut pada saat penelitian dilakukan. Statistik deskriptif dalam penelitian merupakan suatu proses yang melibatkan transformasi data penelitian menjadi bentuk tabulasi agar lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Tabulasi ini mengorganisasikan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik untuk menyajikan ringkasan dan pengaturan data. Statistik deskriptif biasanya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi tentang karakteristik utama variabel penelitian dan data demografi responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas Person Correlation yaitu pengujian validitas terhadap korelasi antara setiap item dengan skor total tes sebagai kriterianya. Untuk langkah selanjutnya data akan diolah dengan menggunakan SPSS for Windows 17. Kuesioner dianggap valid apabila koefisien korelasi melebihi 0,3 (Pradja & Wibowo, 2022) .

Dari hasil uji validitas diperoleh Tabel 1

No	Pernyataan	R hitung	Nilai r	Keterangan
<i>Safety Performance</i>				
K1	Perusahaan memberikan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan	0,512	0,3	Valid
K2	Perusahaan memberikan perintah dan bimbingan pencegahan kecelakaan kerja	0,663	0,3	Valid
K3	Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja	0,483	0,3	Valid
K4	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai sebagai dukungan untuk keselamatan dan kesehatan kerja karyawan	0,617	0,3	Valid
K5	Terjalannya kerja sama antara perusahaan dan karyawan mengenai program keselamatan kesehatan kerja	0,564	0,3	Valid
K6	Komite keselamatan kerjadalam perusahaan sudah mengantisipasi terjadinya kecelakaan	0,535	0,3	Valid
K7	Perusahaan melakukan peninjauan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh komite	0,420	0,3	Valid
K8	Perusahaan sudah pembinaan /pelatihan karyawan mengenai K3	0,472	0,3	Valid
K9	Perusahaan sudah melakukan program motivasi serta memberikan insentif kepada karyawan	0,573	0,3	Valid
K10	Perusahaan sudah melakukan pemeriksaan peralatan dan perlengkapan kerja	0,483	0,3	Valid
<i>Perceived Organizational Support</i>				
K1	Perusahaan sudah menghargai kontribusi karyawan	0,394	0,03	Valid

K2	Perusahaan sudah menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan	0,534	0,03	Valid
K3	Perusahaan sudah memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik	0,628	0,03	Valid
K4	Perusahaan sudah menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan	0,512	0,03	Valid
K5	Perusahaan sudah merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja	0,663	0,03	Valid
<i>Employeeed Engagement</i>				
K1	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	0,564	0, 3	Valid
K2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna dan memiliki tujuan	0,535	0, 3	Valid
K3	Saya merasa bahagia ketika bekerja dengan sungguh-sungguh	0,420	0, 3	Valid
K4	Saya merasa waktu terasa berlalu dengan cepat ketika bekerja	0,472	0, 3	Valid
K5	Saya sulit untuk meninggalkan pekerjaan saya	0,573	0, 3	Valid
<i>Kepuasan Kerja</i>				
K1	Perusahaan memberikan kebebasan dalam memberikan tugas pada saya	0,531	0,03	Valid
K2	Saya sangat dekat dengan rekan kerja saya.	0,482	0,03	Valid
K3	Supervisor yang ada dalam perusahaan saya sudah adil dan sangat perhatian terhadap karyawannya kerja.	0,628	0,03	Valid
K4	Saya merasa sangat puas dengan gaji dan keuntungan finansial yang diberikan perusahaan kepada saya	0,512	0,03	Valid
K5	Saya memiliki kesempatan promosi karir	0,663	0,03	Valid

Dari tabel di atas tersebut dapat diketahui bahwa nilai sig. < 0,05, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel yaitu Perceived Organizational Support, Employeeed Engagement, Safety Performance, dan Kepuasan Kerja adalah Valid.

B. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support,</i>	0,921	0,60	Reliabel
<i>Employeeed Engagement</i>	0,893	0,60	Reliabel
<i>Safety Performance</i>	0,862	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,861	0,60	Reliabel

Data primer diolah, 2023

Dari tabel di atas tersebut dapat diketahui bahwa koefisiensi *Cronbach Alpha* > 0,60, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel *Perceived Organizational Support, Employeeed Engagement, Safety Performance*, dan Kepuasan Kerja adalah Reliabel.

C. Penilaian POS

Tabel 3. Penilaian Variabel *Perceived Organizational Support*

Indikator pada <i>Perceived Organizational Support</i>	Rata-Rata	Kriteria
Perusahaan sudah menghargai kontribusi karyawan	4,27	Sangat Baik
Perusahaan sudah menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan	4,32	Sangat Baik
Perusahaan sudah memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik	4,25	Sangat Baik
Perusahaan sudah peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan	4,78	Sangat Baik
Perusahaan sudah merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja	4,32	Sangat Baik
Rata-rata Total	4,44	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* yang memiliki rata-rata total sebesar 4,44 masuk kriteria “sangat baik” karena berada pada interval 4,21-5,00 yang artinya adalah responden setuju bahwa perusahaan sudah peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan. Indikator Perusahaan sudah peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan menduduki urutan tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,78 (sangat baik) dan yang terendah adalah indikator Perusahaan sudah memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik dengan nilai rata-rata 4,25 (sangat baik).

D. Penilaian *Employeed Engagement*

Analisis indeks jawaban responden tentang variabel *Employeed Engagement* merupakan akumulasi dari pertanyaan-pertanyaan mengenai persepsi *Employeed Engagement* yang dirasakan oleh karyawan, secara lengkap beserta hasil penelitiannya dapat dilihat di tabel dibawah ini:

Tabel 4. Penilaian Variabel *Employeed Engagement*

Indikator pada <i>Employeed Engagement</i>	Rata-Rata	Kriteria
Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	4,27	Sangat Baik
Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna dan memiliki tujuan	4,33	Sangat Baik
Saya merasa bahagia ketika bekerja dengan sungguh-sungguh	4,25	Sangat Baik
Saya merasa waktu terasa berlalu dengan cepat ketika bekerja	4,78	Sangat Baik
Saya sulit untuk meninggalkan pekerjaan saya	4,33	Sangat Baik
Rata-rata Total	4,46	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Employeed Engagement* yang memiliki rata-rata total sebesar 4,46 masuk kriteria “sangat baik” karena berada pada interval 4,21-5,00 yang artinya adalah responden setuju bahwa perusahaan sudah peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan. Indikator Saya merasa waktu terasa berlalu dengan cepat ketika bekerja menduduki urutan tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,78 (sangat baik) dan yang terendah adalah indikator Saya merasa bahagia ketika bekerja dengan sungguh-sungguh dengan nilai rata-rata 4,25 (sangat baik).

E. Penilaian Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil jawaban responden yang telah dikumpulkan maka dapat dijelaskan distribusi penilaian responden atas variabel Kepuasan Kerja seperti pada Tabel dibawah ini:

Tabel 5. Penilaian Variabel Kepuasan Kerja

Indikator pada Kepuasan Kerja	Rata-Rata	Kriteria
Perusahaan memberikan kebebasan dalam memberikan tugas pada saya	4,56	Sangat Baik
Saya sangat dekat dengan rekan kerja saya.	4,64	Sangat Baik

Saya memiliki supervisor yang adil dan sangat perhatian terhadap karyawannya kerja.	4,60	Sangat Baik
Saya sangat puas dengan gaji dan keuntungan finansial lainnya yang diberikan perusahaan kepada saya	4,42	Sangat Baik
Saya memiliki kesempatan promosi karir	4,56	Sangat Baik
Rata-rata Total	4,64	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan table diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja yang memiliki nilai rata-rata total sebesar 4,64 masuk ke dalam kriteria “sangat baik” karena masuk dalam interval 4,21-5,00 yang artinya adalah responden sangat setuju bahwa supervisor adil dan sangat peduli terhadap pekerjaan karyawan. Indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu indikator Saya merasa sangat puas dengan kompensasi gaji dan manfaat finansial lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada saya yaitu 4,42 (sangat baik) dan yang tertinggi yaitu indikator Saya memiliki supervisor yang adil dan sangat perhatian terhadap karyawannya kerja dengan nilai rata-rata 4,64 (sangat baik).

F. Penilaian Safety Performance

Berdasarkan hasil jawaban responden yang telah dikumpulkan maka dapat dijelaskan distribusi penilaian responden atas variabel *Safety Performance* seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Indikator Safety Performance

Indikator pada Safety Performance	Rata-Rata	Kriteria
Perusahaan memberikan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan	4,44	Sangat Baik
Perusahaan memberikan perintah dan bimbingan pencegahan kecelakaan kerja	4,54	Sangat Baik
Perusahaan memberikan ganti rugi kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja	4,50	Sangat Baik
Perusahaan memberikan fasilitas pendukung keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai	4,38	Sangat Baik
Terjalannya kerja sama antara perusahaan dan karyawan mengenai program keselamatan kesehatan kerja	4,64	Sangat Baik
Komite keselamatan kerja dalam perusahaan sudah mengantisipasi terjadinya kecelakaan	4,54	Sangat Baik
Perusahaan melakukan peninjauan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh komite	4,56	Sangat Baik

¹⁾Sholahurobani, ²⁾Achmad Sobirin

The Effect Of Perceived Organisational Support And Employee Engagement On Employee Safety Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable At Pt Bimo Transport Indonesia

Perusahaan sudah pembinaan/pelatihan karyawan mengenai K3	4,44	Sangat Baik
Perusahaan sudah melakukan program motivasi serta memberikan insentif kepada karyawan	4,54	Sangat Baik
Perusahaan sudah melakukan pemeriksaan peralatan dan perlengkapan kerja	4,50	Sangat Baik
Rata-rata Total	4,62	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Safety Performance* yang memiliki nilai rata-rata total sebesar 4,62 masuk ke dalam kriteria “sangat baik” karena masuk dalam interval 4,21-5,00 yang artinya adalah responden sangat setuju kalau perusahaan sudah melakukan program motivasi serta memberikan insentif kepada karyawan. Indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu indikator Perusahaan memberikan fasilitas pendukung keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai yaitu 4,38 (sangat baik) dan yang tertinggi yaitu indikator Terjalannya kerja sama antara perusahaan dan karyawan mengenai program keselamatan kesehatan kerja dengan nilai rata-rata 4,64 (sangat baik).

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Safety Performance yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Perceived Organizational Support memiliki pengaruh positif terhadap Safety Performance. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi positif sebesar 0,380. Nilai p-value yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Perceived Organizational Support, semakin baik Safety Performance yang dapat dicapai. 2) Employee Engagement memiliki pengaruh positif terhadap Safety Performance. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi positif sebesar 0,430. Nilai p-value yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Employee Engagement, semakin baik Safety Performance yang dapat dicapai. 3) Perceived Organizational Support dan Employee Engagement memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi positif sebesar 0,460, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam Perceived Organizational Support akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, p-value yang diperoleh sebesar 0,004 juga menunjukkan bahwa pengaruh dari Perceived Organizational Support secara signifikan berbeda dari nol. Dalam penelitian ini, p-value yang kurang dari 0,05 menandakan bahwa hasil tersebut memiliki signifikansi statistik. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat Perceived Organizational Support yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasannya. Ini mengindikasikan bahwa organisasi yang memberikan dukungan yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. 4) Terdapat hubungan positif antara Safety Performance (kinerja keselamatan) dan kepuasan kerja karyawan. Koefisien regresi positif 0,460 menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel Safety Performance dan kepuasan kerja. P-value 0,004 yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hasil ini tidak mungkin terjadi secara kebetulan dan hasilnya dapat diandalkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Safety Performance dalam lingkungan kerja, semakin baik pula kepuasan kerja karyawan. Ini berarti upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Safety Performance dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. 5) Terdapat pengaruh signifikan antara Perceived Organizational Support (POS) dan Employee Engagement terhadap Safety Performance melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara POS, Employee Engagement dan Safety Performance. Nilai signifikansi regresi sebesar 2.242 dengan p-value 0,032 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara POS dan Safety Performance melalui kepuasan kerja adalah signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat POS yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh mereka. Kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, berkontribusi pada peningkatan Safety Performance karyawan. Dengan kata lain, POS memiliki pengaruh positif tidak langsung terhadap Safety Performance melalui peningkatan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode penelitian kuantitatif*. Aswaja pressindo.
- Adam, B. (2021). Peranan Manajemen Strategi Dan Manajemen Operasional Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 57–66.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
- Babalola, S. S. (2016). The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 32(3), 935–946.
- Baharsyah, A. R., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Job Performance melalui Creativity sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279–1292.
- Choi, D., Oh, I.-S., & Colbert, A. E. (2015). Understanding organizational commitment: A meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1542.
- Choi, Y. (2020). A study of the influence of workplace ostracism on employees' performance: moderating effect of perceived organizational support. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(3), 333–345.
- Chughtai, M. S., & Rizvi, S. T. H. (2019). High performance work practices and employee's outcomes: organization based self-esteem and perceived organizational support as mediator and positive psychological capital as moderator. *NICE Research Journal*, 60–91.
- Darmawan, D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rosda.
- Jannah, R., & Diah, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen*.
- Krishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Perceived organisational support—an overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 2–3.
- Pradja, B. P., & Wibowo, S. N. (2022). The Effect of Occupational Health Safety (K3) and Work Environment on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social*
-

¹⁾Sholahurobani, ²⁾Achmad Sobirin

The Effect Of Perceived Organisational Support And Employee Engagement On Employee Safety Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable At Pt Bimo Transport Indonesia

Science, 3(2), 82–89.

- Priyono, D. (n.d.). *M.(2016). metode penelitian kuantitatif (T. Candra (ed.); revisi 201, Issue 1). zifatama.*
- Puspitaningtyas, Z., & Kurniawan, A. W. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pandiva Buku.*
- Rachmawati, M. (2014). Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan (International Journal Review). *Among Makarti*, 6(2).
- Ring, J. K. (2011). The effect of perceived organizational support and safety climate on voluntary turnover in the transportation industry. *International Journal of Business Research and Management*, 1(3), 156–168.
- Sari, Y. N., & Darmastuti, I. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Dan Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Permata Farish Group). *Diponegoro Journal of Management*, 11(5).
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima).* PT. Rafika Aditam.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif.* Alfabeta.
- Sun, J., Li, Q., Rong, T., & Li, Y. (2021). The Impact Of Empowering Leadership On Employees'innovative Behavior: The Role Of Job Remodeling And Job Insecurity. *International Journal of Entrepreneurship*, 25, 1–15.
- Zaheer, N., Sharif, M. T., Yaqub, R. M. S., & Baig, F. J. (2015). Factors affecting job satisfaction at public sector secondary schools of Rahim Yar Khan. *Developing Country Studies*, 5(5), 27–68.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).