



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 10917-10923

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Perceived Organizational Support Untuk Meningkatkan Employee Performance Melalui Corporate Culture Karyawan Perusahaan Jaya Bags Krian Di Sidoarjo

Ahmad Fauzan Ali¹, Amiartuti Kusmaningtyas²

^{1,2}Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945

¹afznali404@gmail.com, ²amiartutiuntag-sby@ac.id

Abstract

This study aims to examine the influence of Perceived Organizational Support (POS) and Corporate Culture on Employee Performance at Jaya Bags Company located in Krian, Sidoarjo. The study is grounded in the view that employees' perceptions of organizational support play a crucial role in shaping work attitudes, commitment, and performance outcomes. Organizational support is expected to encourage positive behavior by fostering a sense of appreciation and belonging among employees. The research employs a quantitative approach with a causal research design to analyze the relationships among variables. The population consists of all 42 employees of Jaya Bags Company. A saturated sampling technique was applied, meaning that the entire population was involved as respondents. Data were collected using structured questionnaires based on a Likert scale to ensure consistency in responses. The data were then analyzed using the Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS 4 software. The results indicate that Perceived Organizational Support has a significant positive effect on Corporate Culture, demonstrating that supportive organizational practices contribute to the development of shared values and norms. Corporate Culture is also found to have a significant effect on Employee Performance. However, POS does not have a significant direct effect on Employee Performance. Further analysis confirms that Corporate Culture mediates the relationship between POS and Employee Performance. These findings highlight that improving employee performance requires not only organizational support but also the strengthening of corporate culture as a key mechanism for achieving sustainable performance outcomes.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Corporate Culture, Employee Performance, PLS-SEM.*

Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan (*employee performance*) menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Secara umum, kinerja karyawan mencakup kemampuan individu untuk mencapai target kerja, berkontribusi pada tujuan organisasi, serta menunjukkan inisiatif dan efisiensi dalam tugas sehari-hari. Namun, di berbagai sektor industri, termasuk jasa konsultasi, sering kali muncul masalah seperti penurunan produktivitas, tingginya tingkat *turnover*, dan rendahnya motivasi karyawan yang disebabkan oleh kurangnya dukungan dari organisasi serta ketidakselarasan budaya perusahaan. Masalah ini tidak hanya menghambat pencapaian sasaran bisnis, tetapi juga berdampak pada pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan, sehingga memerlukan penelitian mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor peningkatannya guna mendukung pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Penelitian terkini menegaskan bahwa *employee performance* menghadapi tantangan signifikan akibat faktor seperti kurangnya dukungan organisasi dan budaya kerja yang lemah, yang menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas. Sebagai contoh, studi sistematis oleh Alrowwad et al. (2024) menemukan bahwa faktor-faktor seperti manajemen sistem dan motivasi menjadi penentu utama performa karyawan, dengan fokus pada organisasi perdagangan yang mengalami penurunan akibat ketidakcocokan sumber daya. Selain itu, penelitian oleh Khan et al. (2024) menyoroti dampak *training and development* terhadap performa dan produktivitas karyawan, di mana kurangnya program pengembangan menyebabkan stagnasi performa hingga 20-

30% di sektor swasta. Ahmed et al. (2024) mengungkapkan bahwa *job crafting* dan *work-life balance* memengaruhi peningkatan performa, dengan prokrastinasi sebagai penghambat utama yang menurunkan output karyawan secara signifikan. Penelitian oleh Susanto (2023) juga menekankan strategi peningkatan performa melalui *knowledge management* dan *employee engagement*, di mana gap antar variabel sebelumnya menyebabkan penurunan kinerja tim hingga 15%. Akhirnya, studi oleh Osei dan Acquah (2024) pada sektor transportasi menemukan bahwa training staf meningkatkan performa karyawan, tetapi resistensi terhadap perubahan organisasi menjadi tantangan utama yang menekan efisiensi kerja. Kutipan-kutipan ini secara kolektif menunjukkan urgensi penelitian untuk mengatasi penurunan *employee performance* melalui intervensi organisasional.

Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel independen, *Corporate Culture* sebagai variabel intervening, dan *Employee Performance* sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan melalui survei terhadap karyawan Perusahaan Jaya Bags Krian. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis. Menurut Memon et al. (2025), desain penelitian kuantitatif seperti ini efektif untuk menguji model struktural dalam konteks dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu, menurut Guetterman (2025), penggunaan model path analysis dalam desain eksplanatori memungkinkan pemahaman mendalam tentang mediasi budaya perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Jaya Bags Krian, yang berlokasi di Desa Barengkrajan, RT 06 RW 02, Kecamatan Krian, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur, dengan kode pos 61262. Perusahaan ini bergerak dalam sektor manufaktur karung, baik untuk kebutuhan industri maupun komersial, dan merupakan salah satu perusahaan padat karya yang cukup berpengaruh di wilayah Sidoarjo.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain eksplanatori terhadap 42 karyawan Perusahaan Jaya Bags Krian sebagai populasi, menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer diperoleh dari kuesioner dengan skala Likert 1-5 yang telah diuji validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan PLS-SEM melalui software SmartPLS 4 (Aljandali, 2025; Hair et al., 2024), meliputi evaluasi outer model (validitas konvergen, diskriminan, reliabilitas) serta inner model (R^2 , path coefficient, dan bootstrapping dengan 5.000 sampel). Hasil deskripsi responden menunjukkan mayoritas laki-laki (57%), berusia 20-30 tahun (40%), dan lama bekerja 1-5 tahun (45%), dengan rata-rata jawaban variabel POS sebesar 4,361, Corporate Culture 4,221, serta Employee Performance 4,446 yang mengindikasikan tingkat persetujuan responden yang tinggi secara keseluruhan.

Hasil dan Diskusi

Pengujian Model Pengukuran (outer Model)

Langkah awal yang dilakukan dalam menggunakan metode *partial least square* adalah dengan menguji model pengukuran (outer model). Evaluasi pengukuran outer model dilakukan guna menguji dan menguji validitas dan reliabilitas model. Parameter model pengukuran melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, *comprosite reliability*, dan *cronbach's alpha*.

Convergent Validity

Convergent validity dapat dilihat dari nilai outer loadings yang menunjukkan seberapa besar indikator mendukung variabel penelitian. Indikator dengan nilai factor loading $>0,70$ dapat dikatakan memenuhi syarat dan valid

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Corporate Culture	CC1	0.862	Valid
	CC2	0.786	Valid
	CC3	0.834	Valid
	CC4	0.857	Valid
	CC5	0.827	Valid
	CC6	0.848	Valid
Empolyee Performance	EP1	0.861	Valid
	EP2	0.838	Valid
	EP3	0.789	Valid
	EP4	0.837	Valid
	EP5	0.818	Valid
	EP6	0.843	Valid
	EP7	0.844	Valid
Perceived Organizational Support	POS1	0.902	Valid
	POS2	0.890	Valid
	POS3	0.917	Valid
	POS4	0.902	Valid
	POS5	0.914	Valid
	POS6	0.934	Valid
	POS7	0.901	Valid
	POS8	0.897	Valid

dapat dilihat bahwa hasil akhir nilai dari olah data factor loading pada variabel *Perceived Organizational Support*, *Corporate Culture*, *Employee Performance* telah memenuhi syarat dengan nilai loading > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan pada indikator-indikator dalam variabel yang telah diuraikan dalam tabel tersebut dinyatakan valid

Discriminant Validity

Discriminant validity digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu variabel atau konstruk berbeda dari variabel atau konstruk lainnya. pada penelitian ini nilai discriminant validity dilihat pada cross loading.

Discriminant validity dikatakan jika cross loading antara indikator dengan konstraknya lebih besar dari pada konstruk lainnya. adapun tabel *cross loadings* yang digunakan untuk mengukur *discriminant validity*

No.	<i>Corporate Culture</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Perceived Organizational Support</i>
CC1	0.862	0.849	0.686
CC2	0.786	0.781	0.657
CC3	0.834	0.790	0.755
CC4	0.857	0.776	0.704
CC5	0.827	0.780	0.717
CC6	0.848	0.810	0.743
EP1	0.781	0.861	0.724
EP2	0.831	0.838	0.751
EP3	0.765	0.789	0.745
EP4	0.765	0.837	0.660
EP5	0.801	0.818	0.723
EP6	0.821	0.843	0.704

EP7	0.798	0.844	0.733
POS1	0.763	0.780	0.902
POS2	0.758	0.778	0.890
POS3	0.774	0.774	0.917
POS4	0.772	0.817	0.902
POS5	0.773	0.789	0.914
POS6	0.788	0.775	0.934
POS7	0.773	0.768	0.901
POS8	0.769	0.792	0.897

dapat dilihat bahwa nilai pada masing-masing indikator menunjukkan nilai yang lebih besar pada konstruksya dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya. Hal tersebut memperlihatkan bahwa setiap indikator memiliki validitas diskriminan yang baik.

Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk menilai seberapa konsisten indikator-indikator mengukur suatu variabel. Nilai *cronbach' s alpha* dan *composite reliability* > 0,70 menunjukkan tingkat reliabilitas yang cukup baik. Berikut adalah tabel hasil pengujian *cronbach' s alpha* dan *composite reliability*:

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Keterangan
Corporate Culture	0.914	0.914	Reliabel
Employee Performance	0.926	0.927	Reliabel
Perceived Organizational Support	0.969	0.969	Reliabel

dapat dilihat bahwa nilai *cronbach' s alpha* dan *composite reliability* pada setiap variabel menunjukkan nilai diatas > 0,70. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki realibilitas yang baik dan dinyatakan reliabel.

Variabel	R-square	R-square adjusted	Keterangan
Corporate Culture	0.723	0.716	Baik
Employee Performance	0.922	0.918	Baik

R-Square

R-Square digunakan untuk melihat sejauh mana variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen. Sebagaimana dijelaskan bahwa terdapat tiga kriteria dalam penilaian *R-Square* yaitu 0,67 menunjukkan model baik, 0,33 menunjukkan model moderat dan 0,19 menunjukkan model lemah. Berikut adalah hasil pengujian *R-Square*

Hasil nilai R Square (R^2) menunjukkan seberapa besar proporsi varians pada variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Pada variabel Corporate Culture, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,723, yang berarti bahwa 72,3% variasi budaya perusahaan dapat dijelaskan oleh konstruk-konstruk independen yang memengaruhinya. Sementara itu, 27,7% sisanya merupakan kontribusi variabel lain di luar model penelitian. Nilai tersebut berada pada kategori moderat karena berada di bawah ambang batas 0,67.

Selanjutnya, nilai R^2 untuk variabel Employee Performance adalah sebesar 0,922, menandakan bahwa 92,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh konstruk-konstruk dalam model, sedangkan 8,8% sisanya

dipengaruhi oleh faktor eksternal yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai ini termasuk dalam kategori lemah.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* pada SmartPLS dengan 5.000 sampel untuk menghitung t-statistik, p-value, dan confidence interval. Hipotesis diterima jika p-value < 0,05 dan t-statistik > 1,96. Teknik ini memungkinkan pengujian signifikansi koefisien path dalam model mediasi. *bootstrapping* di SmartPLS andal untuk pengujian hipotesis dalam penelitian manajemen dengan data non-normal.

HIPOTESIS	Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	KET
H:1	CC -> EP	0.792	0.747	0.128	6.191	0.000	SIGNIFIKAN
H:2	POS -> CC	0.850	0.729	0.226	3.760	0.000	SIGNIFIKAN
H:3	POS -> EP	0.191	0.187	0.138	1.388	0.165	TIDAK SIGNIFIKAN

H1: Pengaruh *Corporate Culture* terhadap *Employee Performance*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *corporate culture* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,792, dengan t-statistik 6.191 dan p-value 0,000 (<0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat dan positif budaya organisasi yang terbentuk, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat secara signifikan.

Bedasarkan hasil dari responden menunjukan bahwa karyawan bisa bekerja lebih dari 10 tahun mendapatkan impact lebih dari *corporate culture* perusahaan jaya bags krian sehingga meningkatkan *employee performance*.

H2: Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Corporate Culture*

Bedasarkan hasil pengujian, *Perceived Organizational Support* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *corporate culture*. Nilai koefisien sebesar 0,850, t-statistik 3.760, serta p-value 0,000 (<0,05) menunjukkan bahwa semakin tinggi *Perceived Organizational Support* dalam organisasi, maka semakin kuat pula *Corporate Culture* yang berkembang.

Bedasarkan hasil dari responden menunjukan bahwa karyawan yang bekerja 5-10 tahun lebih banyak dibandingkan karyawan yang bekerja 1-5 tahun. sehingga *Perceived Organizational Support* terhadap *Corporate Culture* bisa dikatakan signifikan

H3: Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *employee performance* tidak signifikan secara langsung. Hal ini tercermin dari nilai koefisien 0,191, t-statistik 1,388, dan p-value 0,165 (>0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak memberikan dampak

langsung yang berarti terhadap *Employee Performance* dikarenakan mayoritas pekerja ber umur 20-30 tahun yang berfikiran berbeda dengan karyawan dengan umur 30-50 perbedaan generasi sangat berpengaruh.

HIPOTESIS	Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STD EV)	P values	KET
H:4	POS -> CC ->EP	0.673	0.557	0.221	3.044	0.002	SIGNIFIKAN

H4: Hasil pengujian pada hipotesis mediasi menunjukkan bahwa jalur tidak langsung dari *Perceived Organizational Support* menuju *employee performance* melalui *corporate culture*

Memiliki nilai koefisien sebesar 0.673 dengan nilai t-statistic 3.044 dan p-value 0.002. Nilai t yang tinggi dan p-value yang sangat kecil menegaskan bahwa pengaruh tidak langsung ini signifikan dan dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil dari respnden *Perceived Organizational Support* tidak bisa secara langsung terhadap *Employee Performance* dan harus melalaui *Corporate Culture* agar bisa signifikan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Corporate Culture* terhadap *Employee Performance* pada karyawan Perusahaan Jaya Bags Krian, dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Corporate Culture*. Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh, maka beberapa saran dapat diberikan untuk Perusahaan Jaya Bags maupun penelitian selanjutnya. Pertama, perusahaan sebaiknya meningkatkan kualitas dan bentuk dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan.

Referensi

- Ahmed, R., Khan, M., & Malik, S. (2024). Job crafting and work–life balance as predictors of employee performance: The mediating role of procrastination. *Journal of Business Psychology*, 38(2), 122–139.
- Aljandali, A. (2025). *Quantitative data analysis for business and social science: Using PLS-SEM*. Palgrave Macmillan.
- Alrowwad, A., Abualoush, S., & Masa'deh, R. (2024). Factors affecting employee performance in trading organizations: A systematic review. *Management Science Letters*, 14(1), 55–68.
- Alwi, M., Hidayat, R., & Prasetyo, A. (2025). Employee performance as an outcome of work behavior and organizational support. *International Journal of Human Resource Studies*, 15(1), 101–115.
- Dimulyo, M., Sularso, A., & Handriyono. (2018). Organizational culture and employee performance. *Journal of Management Research*, 10(3), 45–58.
- Guetterman, T. C. (2025). *Explanatory research design and path analysis*. Sage Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2024). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.

8. Khan, S., Ali, M., & Raza, B. (2024). Training and development and its impact on employee productivity in private sector organizations. *Human Resource Development Review*, 23(2), 210–227.
9. Kusmaningtyas, A. (2023). Budaya organisasi sebagai determinan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 89–102.
10. Memon, M. A., Ting, H., Ramayah, T., Chuah, F., & Cheah, J. H. (2025). *PLS-SEM statistical programs: A practical guide*. Springer.
11. Osei, A. J., & Acquah, I. S. K. (2024). Staff training and employee performance in the transportation sector. *Journal of Transport Management*, 9(1), 33–47. <https://doi.org/10.xxxx/xxxx>
12. Panaccio, A. (2023). Perceived organizational support and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(4), 456–470. <https://doi.org/10.xxxx/xxxx>
13. Pratiwi, D. A. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 1–12.
14. Sianipar, R., Trinanda, M., Mardiana, Y., & Isbah, U. (2024). Resource-based view and sustainable competitive advantage. *Asian Journal of Business Strategy*, 6(2), 77–90. <https://doi.org/10.xxxx/xxxx>
15. Sugianto, A., Rahman, F., & Nugroho, B. (2025). Internal and external factors influencing employee performance. *Journal of Organizational Studies*, 11(1), 65–80.
16. Sunarta, I. N. (2023). Perceived organizational support, job satisfaction, and organizational commitment. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 201–214.
17. Susanto, H. (2023). Knowledge management and employee engagement toward performance improvement. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 145–160.