

Onchi Gemelli Amaradipta¹, Tulus Winarsunu², & Ratih Eka Pertiwi³

Abstract

Employees contributions are noticed by the company, so efforts made to meet its employees needs are focused on how organizational support is given that employees are satisfied with their jobs. This research aims to elaborate the correlation between organization's perception of support for employee satisfaction. The study used quantitative approach with a correlational design. The sample sampling technique used sampling samples in which researchers do not use any particular planning in the subject retrieval. Research subjects number 212 with permanent employee criteria for a two-year minimum. The instruments used were surveys of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction Survey. The data analysis used is Pearson correlation. The study suggests that there is positive relationship between perceptions of organizational support and job satisfaction with a value of $p = .000$ ($p < .05$). As for the power of the relationship between the two, it is rated strong with value $R = 0.693$. This suggests that both variables are unionized in that if perceptions of organizational support are high, the greater the opportunity for job satisfaction arises.

Keywords

employee, job satisfaction, perceived organizational support

1 Pendahuluan

Suatu perusahaan pasti menginginkan produktivitasnya tinggi. Maka karyawan menjadi salah satu kunci utama dalam hal tersebut. Sehingga karyawan merasa nyaman dan puas akan pekerjaan yang diamanahkan. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting untuk mencapai tujuan pada setiap perusahaan. Selain itu, perusahaan juga memperhatikan bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, sehingga pemenuhan terhadap kebutuhan pada karyawan terpenuhi dan kepuasan kerja terhadap karyawan dihargai oleh perusahaan.

Kepuasan ada berbagai macam dan fungsi yang dapat menentukan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Menurut Ramli (2019) karyawan yang merasa puas memiliki kinerja yang tinggi pada perusahaan. Karyawan bekerja lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaannya karena karyawan tersebut merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya juga jika karyawan tidak puas maka karyawan tidak memiliki semangat untuk bekerja, mudah menyerah, dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan akan mengakibatkan kinerja yang lebih rendah.

Riset “*Global Leadership Study*” yang digagas Dale Carnegie menunjukkan bahwa lebih dari 43% tenaga kerja di Indonesia mencari pekerjaan baru dan 20% karyawannya pindah tempat kerja. Sedangkan, 28% karyawan di Indonesia memilih untuk bertahan di perusahaannya. Menurut Joshua Siregar selaku director National Marketing Dale Carnegie Indonesia mengungkapkan kepuasan dalam bekerja serta keinginan untuk bertahan pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh perilaku atasan di tempat karyawan bekerja (Cahya, 2018).

Kepuasan kerja menurut Locke (1976) adalah perasaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Menurut Dawis & Lofquist (1984) kepuasan kerja merupakan hasil penilaian karyawan terhadap sejauh mana lingkungan kerja memenuhi kebutuhan individu. Sedangkan definisi kepuasan kerja menurut Porter *et al.* (1975) adalah reaksi individu terhadap pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaan yang dijalani.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah pekerjaan yang menantang secara mental, imbalan yang sepadan, kondisi kerja yang mendukung, dan mitra pendukung (Toban & Sjahrudin, 2016). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kickham (Ghazzawi, 2008) dalam survey kompensasi tahunan menyatakan bahwa gaji sebagai faktor penting dalam kepuasan kerja. Pada tahun-tahun sebelumnya juga responden memberi peringkat tertinggi pada gaji. Menurut Porter *et al.* (1975) tenaga kerja yang bahagia akan lebih produktif, hal tersebut akan terjadi tidak hanya karena individu yang puas dalam berkinerja lebih baik, tetapi juga karena karyawan yang puas kemungkinan besar berkontribusi pada iklim yang mendukung, dimana rekan kerja saling membantu sehingga memfasilitasi kinerja satu sama lain. Oleh karena itu, untuk melihat bahwa di

^{1, 2, 3} Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
Jl. Raya Tlogomas 246 Malang, Indonesia

Corresponding author:

Pertiwi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
Email: ratihekapertiwi@umm.ac.id.

perusahaan dimana karyawan secara kolektif lebih puas, maka indeks kinerja perusahaan akan meningkat.

Goetz et al. (2016) menetapkan empat faktor fundamental dalam kepuasan kerja adalah pengembangan profesional, hubungan interpersonal, harapan ekonomi dan kondisi kerja. Faktor-faktor yang memuaskan individu berasal dari individu itu sendiri disebut dengan kepuasan intrinsik dan tergantung pada alasan perilaku dari individu tersebut (Lee, 2017). Ketika alasan perilaku berkembang sejalan dengan bidang minat, keterampilan, dan kemampuan individu, kepuasan intrinsik berperan lebih besar. Karena pada kepuasan intrinsik, persepsi individu sesuai dengan harapannya dan membangkitkan individu tersebut. Sebaliknya, ketika harapan individu tidak sesuai dengan persepsinya, individu akan kecewa daripada puas. Faktor intrinsik juga disebut sebagai faktor pribadi. Faktor ini adalah ciri-ciri pribadi, kemampuan, tingkat pengetahuan dan pengalaman. Selain itu, rasa sukses berarti seseorang menjadi penentu dalam keputusannya dan aktif dalam pekerjaannya (Gahan & Abeyssekera, 2009).

Selain faktor intrinsik terdapat faktor ekstrinsik dimana faktor ini mengacu pada adaptasi karyawan untuk pekerjaan melalui faktor eksternal. Faktor-faktor ini terkait dengan tujuan seperti menerima hadiah, menghindari hukuman dan meningkatkan karir profesional. Ketika seorang individu memiliki minat dalam suatu pekerjaan, dia berpikir bahwa dia dapat memperoleh keuntungan berwujud atau tidak berwujud dari aktivitas yang bersangkutan. Pada dasarnya, sistem penghargaan moneter, keamanan kerja, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja merupakan sistem penghargaan eksternal (Bektaş, 2017). Dalam studi lain, faktor ekstrinsik disebut sebagai nilai pekerjaan ekstrinsik dan mengacu pada keuntungan yang diperkenalkan dari dunia luar untuk pekerjaan itu (Wu & Ye, 2016). Keuntungan tersebut seperti gaji, imbalan uang dan kondisi kerja. Faktor-faktor ini juga didefinisikan sebagai sarana eksternal yang mempengaruhi emosi individu.

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi akan selalu terkait dengan konteks yang lebih luas yaitu kinerja. Seperti halnya pada Performance Satisfaction Effort Loop, yang mana terdapat korelasi sebab akibat yang muncul dengan adanya kinerja yang meningkat, akan mengarah pada penghargaan finansial, sosiologis, dan psikologi karyawan akan lebih tinggi. Dengan adanya penghargaan yang diakui adil dan memadai, akan menciptakan kepuasan yang mengarah pada peningkatan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Keterlibatan atau komitmen yang tinggi berdampak pada upaya karyawan dan dengan demikian pada kinerja karyawan itu sendiri (Newstrom, 2007).

Kepuasan kerja dapat ditentukan oleh persepsi dukungan organisasi atau perceived organizational support (POS). Karyawan yang merasa bahwa organisasi dimana dirinya berada mendukung setiap tindakannya, maka akan memunculkan pikiran adanya dukungan dari organisasi terhadap dirinya. Hal tersebut akan memunculkan proses timbal balik yang berkelanjutan dengan organisasi yang akan mengarah kepada kepuasan karyawan (Rhoades et al., 2001).

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) bahwa persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana dukungan organisasi yang dirasakan karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi dan

kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan yang akan mempengaruhi dukungan karyawan pada organisasinya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Baliartati (2017) membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa organisasi tidak pernah mengabaikan keluhan karyawannya, disisi lain karyawan mengharapkan organisasi untuk memenuhi kebutuhan mereka dan kebutuhan yang tidak terpenuhi termasuk kepuasan kerja yang lebih rendah, keterlibatan yang lebih rendah serta pergantian karyawan yang lebih tinggi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anggi & Prasetyo (2021) menghasilkan POS berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan sehingga setiap ketika POS mengalami peningkatan maka kepuasan kerja juga meningkat. Sementara pada penelitian Côté et al. (2021) membuktikan POS tinggi akan memiliki efek menguntungkan pada hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. POS yang meningkat akan membuktikan dengan tingkat kepuasan yang lebih tinggi ketika karyawan memiliki keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Dengan kata lain, temuan tersebut menunjukkan bahwa, ketika keterlibatan kerja rendah maka POS memiliki efek kompensasi.

Persepsi dukungan organisasi berdampak pada peningkatan komitmen perusahaan, sikap terhadap pekerjaan seperti kepuasan kerja dan perasaan positif keterlibatan kerja, prestasi kerja, keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan, dan mengurangi tekanan di lokasi kerja dan mengurangi perilaku penarikan diri, sehingga mengakibatkan peningkatan produktivitas perusahaan. Semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang dirasakan maka tingkat keterikatan karyawan juga meningkat dan disisi lain, semakin rendah tingkat dukungan organisasi yang dirasakan maka akan semakin rendah tingkat keterikatan karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan positif dari karyawan akan membuat karyawan bekerja lebih baik dengan mengutamakan komitmen terhadap tujuan (Sulistiyawati & Sufriadi, 2020).

Berdasarkan uraian diatas, alasan peneliti mengambil fenomena ini karena belum banyak penelitian yang meneliti persepsi dukungan kerja terhadap kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini memberikan manfaat kepada organisasi atau perusahaan untuk mengetahui persepsi dukungan organisasi atau persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dan mengetahui kepuasan kerja sehingga perusahaan dapat mengevaluasi manajemennya dan memberikan tindakan yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas dan mengembangkan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja di perusahaan. Adapun manfaat secara teoritis dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi keilmuan terbaru pada penelitian selanjutnya. Sedangkan manfaat praktis yang akan didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai bahan pertimbangan serta referensi perusahaan untuk mensejahterakan karyawannya.

Kepuasan kerja

Menurut Spector dalam Kianto et al. (2016) kepuasan kerja adalah dimana individu menyukai (kepuasan) dan tidak

menyukai (ketidakpuasan) pekerjaan mereka. Menurut [Eichar et al. \(1991\)](#) individu menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka selama usia tiga puluhan karena karir mereka menjadi lebih jelas. Kepuasan ini menurun ketika para pekerja ini memasuki usia empat puluhan, sebagian karena kekecewaan terhadap karir mereka. Akhirnya, ketika para pekerja ini memasuki usia lima puluhan dan mengundurkan diri dari kehidupan mereka, kepuasan kerja meningkat lagi.

Dimensi-dimensi kepuasan kerja Dimensi-dimensi yang mempengaruhi job satisfaction menurut [Smith et al. \(1969\)](#) adalah the work itself, pay, promotion opportunities, supervision, dan coworkers yang biasa disebut dengan Job Description Index (JDI) yang digunakan sebagai alat ukur. The work itself adalah perasaan yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Pay adalah perasaan karyawan pada upah yang diterima dan perbedaan upah yang diinginkan. Promotion opportunities adalah kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk memperoleh jabatan yang tinggi dari sebelumnya maupun pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan. Supervision adalah seberapa puas karyawan terhadap atasan. Dan Coworkers adalah hubungan antar karyawan yang dilihat dari sebaik apa hubungan dan kepedulian yang ada di antara para karyawan di perusahaan

Aspek-aspek kepuasan kerja [Spector \(1997\)](#) mengemukakan 9 aspek kepuasan kerja, diantaranya yaitu Gaji, gaji adalah imbalan yang diterima seorang karyawan menjadi imbalan atas seluruh hal yang mereka lakukan pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [Kickham \(Ghazzawi, 2008\)](#) dalam survey kompensasi tahunan menyatakan bahwa gaji sebagai faktor penting dalam kepuasan kerja. Pada tahun-tahun sebelumnya juga responden memberi peringkat tertinggi pada gaji. 1) promosi, promosi adalah bagaimana perusahaan memberikan promosi kepada karyawan karena mengalami kepuasan kerja namun hal ini tidak banyak karyawan yang dipromosikan atas dasar kinerja mereka. 2) Supervisi, peran supervisi atau atasan pada perusahaan adalah meninjau dan menilai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. 3) Tunjangan Tambahan (benefit), adalah kepuasan atas keuntungan atau tunjangan yang didapatkan. 4) Penghargaan, mendapatkan perhatian dan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dan mendapatkan apresiasi. 5) Prosedur dan Peraturan Perusahaan, kebijakan pada suatu perusahaan yang digunakan untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan. 6) Rekan kerja, dalam melakukan aktivitas pekerjaan seorang karyawan membutuhkan interaksi dengan orang lain sehingga hubungan dengan rekan kerja yang lain berjalan dengan baik. 7) Pekerjaan, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan pada perusahaan. 8) Komunikasi, komunikasi pada lingkungan perusahaan sangat penting karena komunikasi yang lancar antar karyawan satu dengan karyawan lain maupun dengan pihak atasan/pimpinan.

Persepsi dukungan organisasi

Menurut [Eisenberger et al. \(2001\)](#), persepsi dukungan organisasi adalah atribusi yang terkait dengan kebijakan, standar atau norma, prosedur dan kebijakan organisasi yang mempengaruhi karyawan.

[Rhoades & Eisenberger \(2002\)](#) juga mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi atau perceived organizational

support mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi mengevaluasi kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Jika, seorang karyawan merasa bahwa dukungan organisasi tinggi, maka karyawan dapat mengidentifikasi organisasi sebagai identitas mereka dan membangun hubungan serta persepsi atau kesadaran yang positif terhadap organisasi.

Aspek-aspek persepsi dukungan organisasi Aspek-aspek yang dikemukakan oleh [Rhoades & Eisenberger \(2002\)](#) yaitu, 1) supervisor support (dukungan atasan), merupakan keyakinan atau persepsi karyawan bahwa atasan peduli terhadap karyawannya dan menghargai kontribusinya. 2) Procedural justice (keadilan), merupakan keyakinan atau persepsi karyawan yang digunakan organisasi untuk membuat keputusan mengenai bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan. 3) Organizational reward and working condition (penghargaan organisasi dan kondisi kerja), merupakan keyakinan atau persepsi karyawan mengenai penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan yang menyenangkan. Beberapa penghargaan dan kondisi kerja dapat berpengaruh terhadap persepsi dukungan organisasi, yaitu: recognition, pay and promotion, job security, autonomy, role stressors, training dan organizational size.

faktor-faktor persepsi dukungan organisasi

Menurut [Ghani ., & Hussin \(2009\)](#), faktor persepsi dukungan organisasi yang diakui adalah : a). Rasa percaya (trust), rasa percaya karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi mempengaruhi persepsi interaksi dengan perusahaan atau karyawan. b). Akses pada informasi, mekanisme yang memungkinkan karyawan untuk melibatkan informasi dalam mencapai tujuannya. c) Akses kesempatan untuk belajar dan berkembang, karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan tindakan yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan tugasnya secara efisien dan tuntas.

Hubungan antara persepsi dukungan kerja dan kepuasan kerja

Menurut [Fuller et al. \(2006\)](#) persepsi dukungan organisasi merupakan penilaian karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi terhadap dirinya. Dukungan organisasi tersebut yaitu bagaimana organisasi menilai kontribusi karyawan dan kepedulian terhadap kesejahteraannya. Dengan adanya dukungan organisasi yang positif maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang dicapainya. Kepuasan kerja adalah salah satu topik yang paling hangat diperdebatkan di organisasi saat ini.

Kepuasan kerja merupakan hasil penilaian karyawan terhadap sejauh mana lingkungan kerja memenuhi kebutuhan individu ([Dawis & Lofquist, 1984](#)). Sementara persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi mengevaluasi kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa adanya support dari organisasi akan merasa organisasi menghargai kinerja dan pengabdian yang dilakukannya terhadap organisasi tersebut.

Karyawan juga mengharapkan organisasi dapat memenuhi kebutuhannya karena apabila kebutuhan tersebut terpenuhi maka kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya jika dukungan organisasi tidak terpenuhi pada karyawan maka akan

294 terjadi penurunan kepuasan kerja yang diperoleh sehingga
295 kemungkinan terburuk karyawan meninggalkan organisasi.
296 Dukungan organisasi yang tinggi akan menimbulkan kepe-
297 rayaan pada karyawan sehingga karyawan merasa termotivasi
298 dan merasa puas terhadap lingkungan kerjanya.

299 *Hipotesis* Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat
300 hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan
301 kepuasan kerja. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi
302 yang dimiliki maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

303 Metode

304 Rancangan Penelitian

305 Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-
306 eksperimental, dengan menggunakan desain penelitian
307 korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan
308 antar variabel yang diteliti, apakah terdapat hubungan yang
309 signifikan atau tidak ada dan untuk mengetahui ada atau
310 tidaknya hubungan antar variabel.

311 Subjek Penelitian

312 Subjek pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan,
313 baik negeri maupun swasta yang berlokasi di Indonesia
314 dengan jumlah 212 orang laki-laki dan perempuan. Teknik
315 pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non-
316 probability sampling menggunakan accidental sampling
317 merupakan teknik untuk menentukan sampel berdasarkan
318 faktor spontanitas yang artinya peneliti tidak sengaja bertemu
319 subjek yang sesuai dengan kriteria (Sugiyono, 2017). Subjek
320 pada penelitian ini memiliki kriteria sebagai berikut: 1) Laki-
321 laki atau perempuan. 2) Berstatus karyawan tetap. 3) Masa
322 kerja minimal 2 tahun di perusahaan.

323 Berdasarkan Data Demografi pada Tabel 1 diatas dapat
324 diketahui bahwa total jumlah subjek yaitu 212 orang karyawan
325 tetap di Indonesia dengan jumlah karyawan laki-laki 150
326 orang (70.8%) dan karyawan perempuan sebesar 62 (29.2%),
327 usia subjek dominan yaitu 46 – 55 tahun dengan jumlah 74
328 orang (34.9%), dengan rentang masa kerja terbanyak yaitu
329 > 10 tahun dengan jumlah 93 orang (43.9%), pendidikan
330 terakhir subjek dominan pada tingkat SMA yaitu berjumlah
331 102 orang (48.1%), dan mayoritas subjek bekerja di provinsi
332 Jawa Timur sebanyak 164 orang (77.4%).

333 Variabel dan Instrumen Penelitian

334 Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel
335 bebas atau variabel independen (X) dan variabel terikat atau
336 variabel dependen (Y). Variabel bebas (X) yang digunakan
337 pada penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasi,
338 sedangkan variabel terikat (Y) yang digunakan adalah
339 kepuasan kerja.

340 Persepsi dukungan organisasi atau perceived organizational
341 support merupakan persepsi yang dirasakan oleh karyawan
342 akan adanya dukungan dan penghargaan yang diberikan
343 oleh organisasi. Skala yang digunakan untuk mengukur
344 persepsi dukungan organisasi adalah Survey of Perceived
345 Organizational Support (SPOS) oleh Rhoades et al. (2001)
346 yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh
347 Baliartati (2017) dengan nilai validitas antara 0.522 sampai
348 0.651 dan nilai reliabilitas $\alpha = 0.707$. Skala ini terdiri dari 8
349 pertanyaan berjenis likert 4 poin dengan format poin 1 (Sangat

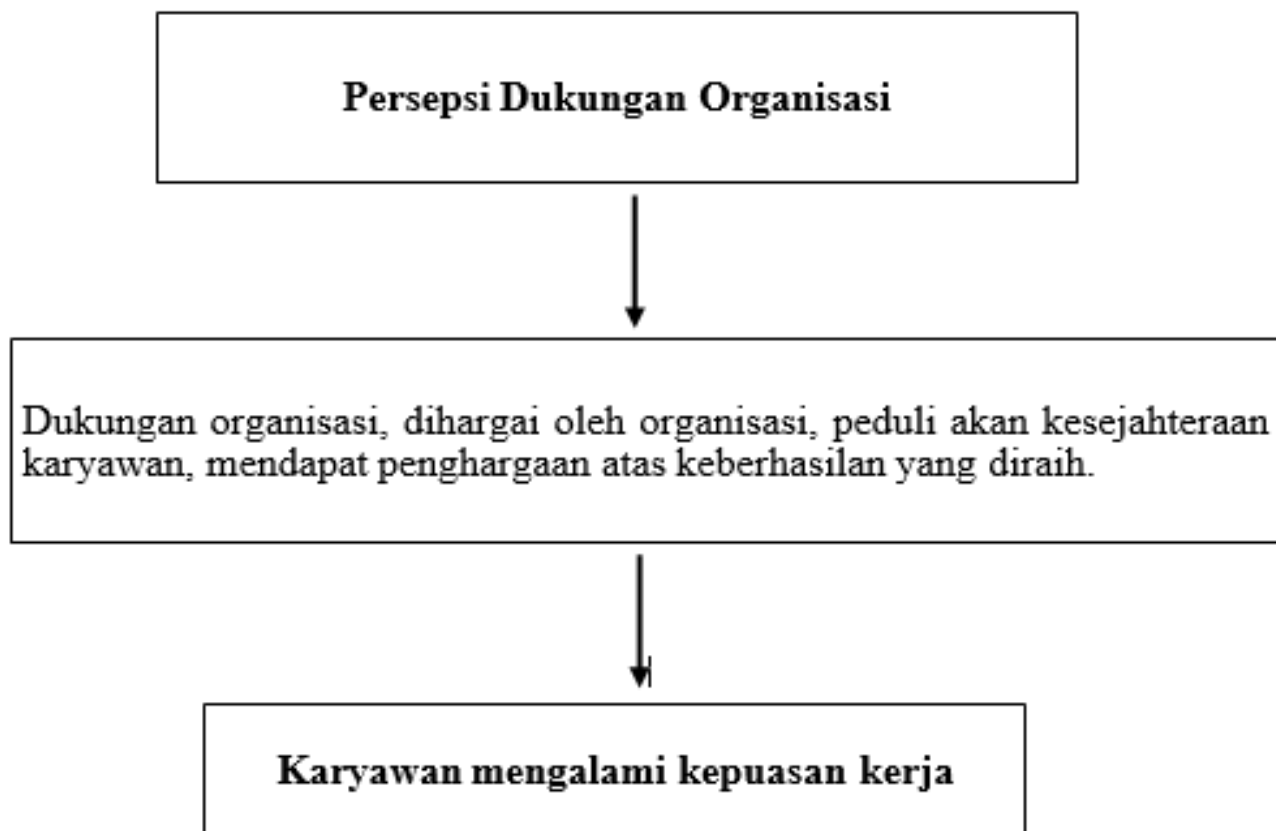
Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	150	70.8
Perempuan	62	29.2
Total	212	100
Usia		
Remaja Akhir (17-25 tahun)	62	29.3
Dewasa Awal (26-35 tahun)	55	26
Dewasa Akhir (36-45 tahun)	21	9.9
Lansia Awal (46-55 tahun)	74	34.9
Total	212	100
Masa Kerja		
2-5 tahun	86	43.9
6-10 tahun	33	15.6
> 10 tahun	93	43.9
Total	212	100
Pendidikan Terakhir		
SMA	102	48.1
Diploma	23	10.8
S1	77	36.3
S2	10	4.7
Total	212	100
Lokasi Tempat Kerja (Provinsi)		
Bali	2	0.9
Banten	1	0.5
DKI Jakarta	12	5.7
Gorontalo	2	0.9
Jawa Barat	5	2.4
Jawa Tengah	4	1.9
Jawa Timur	164	77.4
Kalimantan Tengah	1	0.5
Kalimantan Timur	5	2.4
Riau	2	0.9
Sulawesi Selatan	2	0.9
Sulawesi Tengah	10	4.7
Sumatera Utara	2	0.9
Total	212	100

350 Tidak Setuju) sampai 4 (Sangat Setuju), yang berarti semakin
351 tinggi skor semakin besar persepsi dukungan organisasi yang
352 dirasakan oleh karyawan.

353 Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan puas yang
354 dialami karyawan terhadap pekerjaan berdasarkan aspek-
355 aspek pada pekerjaannya. Skala yang digunakan untuk
356 mengukur kepuasan kerja adalah dengan menggunakan skala
357 Job Satisfaction Survey (JSS) oleh Spector (1997) yang telah
358 diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Rachmi (2021)
359 dengan nilai validitas antara 0.236 sampai 0.769 dan nilai
360 reliabilitas $\alpha = 0.931$ dengan total item keseluruhan 36
361 item. Skala JSS menggunakan pertanyaan berjenis likert 6
362 poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 6 (Sangat
363 Setuju). Skala JSS tersebut digunakan untuk mengetahui
364 tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

365 Skala Persepsi Dukungan Organisasi memiliki indeks
366 validitas diantara 0.610 – 0.800 dengan indeks reliabilitas
367 0.921. Sedangkan untuk skala kepuasan kerja memiliki indeks
368 validitas diantara 0.125 – 0.677 dengan indeks reliabilitas
369 0.932.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Nama Instrumen	Jumlah Item	Korelasi Item Total	Reliabilitas
Survey of Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi)	8 item	0.610–0.800	0.921
Job Satisfaction Survey (Kepuasan Kerja)	36 item	0.125–0.677	0.932

Prosedur dan Analisis Data Penelitian

Prosedur dalam penelitian ini melalui tiga tahap sebagai berikut : Tahap persiapan, pada tahap ini peneliti menentukan variabel penelitian dan menentukan fenomena serta mempelajari teori-teori terkait variabel yang diteliti. Kemudian peneliti menyiapkan instrumen penelitian, yaitu skala kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi. Skala yang digunakan peneliti adalah skala yang sudah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia sehingga tidak memerlukan adaptasi dan juga try out. Serta melakukan perizinan kepada perusahaan, surat izin penelitian dikirim pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember pada tanggal 19 Januari 2022 dan disetujui pada tanggal 21 Maret 2022.

Tahap pelaksanaan, pada tahap ini peneliti menyebarkan skala kepada karyawan tetap PT Mitratani Dua Tujuh Jember. Penyebaran skala dilakukan secara langsung namun dalam pengisiannya menggunakan google form. Tahap pengumpulan data di PT Mitratani Dua Tujuh Jember berlangsung dari tanggal 5 April sampai 11 Mei 2022 dan mendapatkan responden sebanyak 43 orang. Karena jumlah responden belum mencukupi, kemudian penulis melakukan rekrutmen

responden lain yaitu dengan menyebarkan skala secara luas kepada karyawan tetap pada perusahaan negeri maupun swasta yang tersebar di Indonesia. Responden terkumpul sebanyak 169 orang dan berlangsung selama 3 minggu. Data yang didapat kemudian dilakukan penilaian atau skoring. Selanjutnya tahap analisis data, pada tahap terakhir ini data yang telah diskoring lalu diinput dan dilakukan uji analisis data menggunakan teknik analisis korelasi produk momen pearson. Analisis korelasi merupakan metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Peneliti melakukan proses analisis data menggunakan program IBM Statistical Package for Social Science (SPSS 27).

Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang kemudian selanjutnya dipaparkan dalam uraian dibawah ini. Melakukan uji statistik deskriptif terlebih dahulu pada tabel berikut untuk mengetahui gambaran tingkat

hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dianalisis pada tabel 3 dapat disimpulkan bahwa tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi dan memiliki kepuasan kerja sedang. Dengan rincian data pada variabel persepsi dukungan organisasi memiliki rentang rendah sebanyak 9 orang (4.2%), rentang sedang 50 orang (23.6%), dan rentang tinggi sebanyak 153 orang (72.2%). Pada variabel kepuasan kerja mayoritas karyawan memiliki kepuasan kerja pada rentang rendah sebanyak 5 orang (2.4%), rentang sedang 120 orang (56.6%), dan rentang tinggi sebanyak 87 orang (41%). Sedangkan masa kerja karyawan dominan pada usia >10 tahun sebanyak 93 orang (43.9%).

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa persepsi dukungan organisasi yang ditinjau dari masa kerja menunjukkan bahwa seluruh kategori dominan pada tingkat tinggi. Pada rentang masa kerja 2 – 5 tahun sebanyak 86 orang (24.5%), 6 – 10 tahun sebanyak 22 orang (10.4%), dan >10 tahun sebanyak 79 orang (37.3%).

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja yang ditinjau dari masa kerja menunjukkan bahwa masa kerja dengan rentang 2 – 5 tahun sebanyak 58 orang (27.4%) dan 6 – 10 tahun sebanyak 15 orang (7.1%) menunjukkan kategori dominan pada tingkat sedang. Sedangkan pada rentang masa kerja >10 tahun menunjukkan kategori tinggi sebanyak 47 orang (22.2%).

Selanjutnya dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Tes. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Sehingga setelah menggunakan uji normalitas maka akan dilakukan uji korelasi untuk mengetahui adanya hubungan dari kedua variabel.

Maka diketahui hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Tes. Hasil dari uji normalitas didapatkan bahwa hasil kedua variabel memiliki normalitas sebesar 0.200 ($p > 0.05$). Data dapat dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi diatas 0.05 sehingga kedua variabel dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji asumsi yang berikutnya adalah uji linearitas, berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa hasil uji linearitas pada kedua variabel maka didapatkan hasil Deviation From Linearity sebesar 0.809 ($p > 0.05$) yang artinya X-Y memiliki linearitas atau berhubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan.

Setelah melakukan uji normalitas dan linearitas, tahap terakhir yang peneliti lakukan adalah uji hipotesis, yaitu uji korelasi antar variabel. Uji korelasi yang digunakan adalah uji korelasi Pearson. Uji korelasi pearson ini dirancang untuk menunjukkan apakah terdapat hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai sig pearson correlation bernilai sebesar .000 ($p < 0.05$). Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel kepuasan kerja. Angka correlation coefficient bernilai positif yaitu 0.693 yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel bersifat searah yang artinya jika persepsi dukungan organisasi tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi atau sebaliknya.

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa total dari setiap aspek pada variabel persepsi dukungan organisasi terdapat aspek tertinggi yaitu pada aspek organizational reward and working condition dengan nilai total 2.344 sedangkan aspek terendah yaitu pada aspek supervisor support yaitu dengan nilai total sebesar 1.139

Pada tabel 9 diketahui bahwa total dari setiap aspek pada variabel kepuasan kerja terdapat aspek tertinggi yaitu pada aspek supervisi dengan nilai total 2.449 sedangkan aspek terendah yaitu pada aspek rekan kerja yaitu dengan nilai total sebesar 1.200.

Diskusi

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, hipotesis peneliti yaitu terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dimana semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Ketika karyawan mendapatkan dukungan organisasi maka karyawan tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dalam melakukan pekerjaannya akan lebih produktif. Kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja menghasilkan bahwa karyawan dengan masa kerja lama memiliki kepuasan kerja lebih tinggi sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja sebentar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [Shafira & Listiara \(2017\)](#), bahwa karyawan dengan masa kerja lama memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki masa kerja baru. Hal tersebut dikarenakan karyawan dengan masa kerja lama cenderung memiliki kemampuan dan pengalaman yang lebih banyak dibandingkan karyawan yang kurang berpengalaman. Berdasarkan hasil penjumlahan pada setiap aspek bahwa variabel persepsi dukungan organisasi yang berpengaruh paling tinggi dalam memunculkan kepuasan kerja adalah organizational reward and working condition. Ketika seseorang karyawan memiliki kinerja yang baik maka hal tersebut akan membuat perusahaan memberikan penghargaan dan karyawan akan merasakan kondisi kerja yang menyenangkan. Sedangkan aspek tertinggi pada kepuasan kerja adalah aspek jenis pekerjaan, dimana karyawan memiliki minat dan kemampuan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [Umamy et al. \(2021\)](#) bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja seperti memberikan rasa kenyamanan dalam bekerja dikarenakan fasilitas dan penghargaan yang mendukung di perusahaan.

Penelitian pada variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dirancang untuk mengetahui apakah persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [Mursidta \(2017\)](#) pada 98 orang karyawan PT. Varia Usaha Beton Gresik dengan hasil penelitian bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh [Salinas & Giantari \(2020\)](#) pada 66 orang karyawan tetap The Samaya Seminyak Bali menunjukkan bahwa adanya dukungan dari organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin banyak dukungan organisasi yang diberikan terhadap karyawannya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang

Tabel 3. Deskripsi Hasil Analisis Data

Variabel	Frekuensi	%	Mean	Standard Deviasi
Persepsi Dukungan Organisasi	9	4.2	25.17	4.601
	50	23.6		
	153	72.2		
Kepuasan Kerja	5	2.4	152.02	25.961
	120	56.6		
	87	41		

Tabel 4. Persepsi Dukungan Organisasi ditinjau dari Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
2-5 tahun		
Rendah	5	2.4
Sedang	13.7	
Tinggi	24.5	
Total	86	40.6
6-10 tahun		
Rendah	1	0.5
Sedang	10	4.7
Tinggi	10.4	
Total	33	15.6
> 10 tahun		
Rendah 3	1.4	
Sedang	11	5.2
Tinggi	37.3	
Total	93	43.9

Tabel 5. Kepuasan Kerja ditinjau dari Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
2-5 tahun		
Rendah	3	1.4
Sedang	58	27.4
Tinggi	25	11.8
Total	86	40.6
6-10 tahun		
Rendah		
Sedang	18	8.5
Tinggi	15	7.1
Total	33	15.6
> 10 tahun		
Rendah	2	0.9
Sedang	44	20.8
Tinggi	47	22.2
Total	93	43.9

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Sederhana

	Signifikansi
Linearity	0.000
Deviation from Linearity	0.809

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Pearson

	P
Pearson Correlation	
Correlation Coefficient (r)	0.693
Sig (p)	0.000

Tabel 8. Total di Setiap Aspek Pada Persepsi Dukungan Organisasi

Aspek	Corrected Item-Total Correlation
Supervisor Support (dukungan atasan)	1.139
Procedural Justice (keadilan)	2.212
Organizational Reward and Working Condition (penghargaan organisasi dan kondisi kerja)	2.344

Tabel 9. Total di Setiap Aspek Pada Kepuasan Kerja

Aspek	Corrected Item-Total Correlation
Gaji	2.233
Promosi	1.897
Supervisi	2.449
Tunjangan	2.249
Penghargaan	1.729
Prosedur dan Peraturan Perusahaan	1.911
Rekan Kerja	1.200
Pekerjaan	2.026
Komunikasi	2.309

lebih memperhatikan lagi mengenai gaji atau imbalan yang diterima oleh karyawan nantinya.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh [Sarianti et al. \(2018\)](#) disebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Utama Padang merasakan adanya persepsi dukungan organisasi yang artinya bahwa organisasi menghargai setiap kontribusi dan masukan dari karyawan serta adanya bentuk kepedulian organisasi yang diberikan sehingga tingkat persepsi dukungan organisasi yang dirasakan seorang karyawan tersebut berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Utama Padang juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari [Anggi & Prasetyo \(2021\)](#) menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan pada persepsi dukungan organisasi maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan juga, hal tersebut dikarenakan karyawan telah merasakan bahwa kebutuhannya telah terpenuhi dengan baik. Maka hasil yang diperoleh pada penelitian yang dilakukan oleh [Anggi & Prasetyo \(2021\)](#) menghasilkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Brantas Abipraya Surabaya.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu peneliti kurang melihat keadaan yang sebenarnya seperti melakukan turun lapang secara langsung ke perusahaan yang lain. Namun

ditunjukkan oleh karyawannya. Pada penelitian ini didapatkan bahwa item pada variabel kepuasan kerja dimana perusahaan

558 kelebihan dari penelitian ini yaitu terdapat sampel dari
559 berbagai tempat di Indonesia, meski demikian penelitian ini
560 mengelompok di daerah Jawa Timur dengan rentang usia 46 –
561 55 tahun

562 Kesimpulan

563 Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti mendapatkan
564 hasil analisis data, hipotesis, uji data, dan diskusi di atas
565 dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang digunakan dalam
566 penelitian ini dapat diterima karena terdapat hubungan antara
567 persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada
568 karyawan. Selain itu, hubungan antara persepsi dukungan
569 organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan tergolong
570 kuat karena angka koefisien korelasi didapat sebesar $R =$
571 0.693 , angka koefisien menunjukkan positif yang memiliki
572 arti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang
573 dimiliki, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pada diri
574 seorang karyawan. Adapun implikasi pada penelitian ini yaitu
575 sebagai bahan atau sumber pertimbangan suatu organisasi
576 yang ditunjukkan kepada supervisor atau atasan lain sebagai
577 bahan evaluasi organisasi. Contohnya yaitu seperti mendapat
578 dukungan atau perhatian dari atasan, mendapat tunjangan
579 yang sesuai kinerja karyawan, mendapatkan pengakuan dan
580 reward atas pekerjaan yang dilakukan, sehingga karyawan
581 akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Selain itu,
582 diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan
583 pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan persepsi
584 dukungan organisasi dan kepuasan kerja.

585 Referensi

586 Anggi, I., & Prasetyo, A. P. (2021). Pengaruh persepsi dukungan
587 organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Brantas
588 Abipraya Surabaya. *eProceedings of Management*, 8(6).

589 Baliartati, B. O. (2017). Pengaruh Organizational support terhadap
590 job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan
591 bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*
592 *Jasa*, 9(1), 35-52.

593 Bektaş, Ç. (2017). Explanation of intrinsic and extrinsic job
594 satisfaction via mirror model. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(3), 627-639. <http://dx.doi.org/10.15.295/bmij.v5i3.118>

597 Bernal, J.G., Castel A.G., Navarro, M.M., & Torres P.R. (2005). Job
598 satisfaction: Empirical evidence of gender difference. *Women and Management Review*, 20(4), 279-288. <https://doi.org/10.1108/09649420510599098>

601 Cahya, Kahfi Dirga. (2018, January 2nd). Kurang Apresiasi, 30
602 Persen Pekerja Indonesia Ingin Pindah Kerja. Diakses pada 5
603 Februari 2022 dari <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>

606 Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2021). The relationship
607 between presenteeism and job satisfaction: A mediated
608 moderation model using work engagement and perceived
609 organizational support. *European Management Journal*, 39(2),
610 270-278. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001>

611 Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory
612 of work adjustment: An individual-differences model and its
613 applications. *University of Minnesota Press*.

Eichar, D. M., Norland, S., Michael Brady, E., & Fortinsky, R. H. (1991). The job satisfaction of older workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12(7), 609-620. <https://doi.org/10.1002/job.4030120705>

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>

Fuller, J. B., Marler, L. E., & Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(8), 1089-1120. <https://doi.org/10.1002/job.408>

Gahan, P., & Abeysekera, L. (2009). What shapes an individual's work values? an integrated model of the relationship between work values, national culture and self-construal. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(1), 126-147. <https://doi.org/10.1080/09585190802528524>

Ghani, N. A. A., & Hussin, T. A. B. S. R (2009). Antecedents of perceived organizational support. *Canadian Academy of Oriental and Occidental Culture. Canadian Sosial Science*, 5(6), 121-130.

Ghazzawi, I. (2008). Job Satisfaction antecedents and consequences: a new conceptual framework and research agenda. *The Business Review*, 11(2), 1-10.

Goetz, K., Hasse, P., Campbell, S. M., Berger, S., Dörfer, C. E., Hahn, K., & Szecsenyi, J. (2016). Evaluation of job satisfaction and working atmosphere of dental nurses in germany. *Community Dentistry and Oral Epidemiology*, 44(1), 24-31. <https://doi.org/10.1111/cdoe.12186>

Indrayani, L., Kirya, M. K., & Supartini, N. W. (2014). Analisis kepuasan kerja pegawai negeri sipil di sekretariat daerah Kabupaten Gianyarx. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1), 5225.

Kianto, A., Vanhala, M., & Heilmann, P. (2016). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0398>

Lee, T. J. (2017). *Relationship between intrinsic job satisfaction, extrinsic job satisfaction, and turnover intentions among internal auditors*. Doctoral dissertation, Walden University.

Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Handbook of industrial and organizational psychology.

Mursidta, S. (2017). Pengaruh perceived organizational support (persepsi dukungan organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-12.

Newstrom, J. W. (2007). *Organizational behavior* (12th ed., p. 204-5). Tata McGraw-Hill Ornell, F., Schuch, J. B., Sordi, A. O., & Kessler, F. H. P. (2020). "Pandemic Fear" and Covid-19: Mental Health Burden and Strategies. *Brazilian Journal of Psychiatry*, 42(3), 232- 235.

Ornell, F., Schuch, J. B., Sordi, A. O., & Kessler, F. H. P. (2020). "Pandemic Fear" and Covid-19: Mental Health Burden and Strategies. *Brazilian Journal of Psychiatry*, 42(3), 232- 235

Porter, L. W., & Lawler III, E. E. & Hackman. JR (1975). Behavior in organizations. *New York et al.: McGraw Hill*.

Rachmi, T. N. A. (2021). *Kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada karyawan*. Skripsi, Program Studi Psikologi

- 674 Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam 698
 675 Indonesia Yogyakarta. 699
- 676 Ramli, A. H. (2019). Compensation, Job Satisfaction and employee 700
 677 performance in health services. *Business and Entrepreneurial 701*
 678 *Review*, 18(2), 177-186. 702
- 679 Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational 703
 680 support: A Review of the literature. *Journal Of Applied 704*
 681 *Psychology*, 87(4), 698. [https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.](https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698) 705
 682 [4.698](https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698) 706
- 683 Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective 707
 684 commitment to the organization: the contribution of perceived 708
 685 organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 709
 686 825-836. 710
- 687 Salinas, I. W. P. A., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh work- 711
 688 family conflict dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja 712
 689 & turnover intention pada The Samaya. *E- Jurnal Manajemen 713*
 690 *Universitas Udayana*, 9(3). 714
- 691 Sarianti, R., Fitria, Y., & Nazara, E. V. (2018). Identifikasi pengaruh 715
 692 perceived organizational support terhadap kepuasan kerja 716
 693 dengan work engagement sebagai variabel pemediasi. *Jurnal 717*
 694 *Kajian Manajemen Bisnis*, 7(1), 24-32. 718
- 695 Shafira, S., & Listiara, A. (2017). Perbedaan kepuasan kerja pada 719
 696 karyawan berdasarkan usia dan masa kerja. *Jurnal Empati*, 6(1),
 697 396-400.
- Smith, Kendalm & Huline. (1969). *The measurement of satisfaction 698*
in work and retirement. a. Rand McNally. 699
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, 700*
causes, and consequences (Vol. 3). Sage. 701
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.* 702
 Alfabeta. 703
- Sulistiyawati, U. S., & Sufriadi, D. (2020). Perceived organization 704
 support towards employee engagement and the impact of 705
 employee job satisfaction. *International Journal of Social 706*
Science and Business, 4(4), 513-518. 707
- Toban, C., & Sjahrudin, H. (2016). The antecedent and consequence 708
 of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of 709*
Business and Management Sciences, 4(2), 26-33. 710
- Umamy, S. H., Setyanti, S. W. L. H., & Puspitasari, N. (2021). 711
 Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja tenaga 712
 kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember melalui 713
 kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Penelitian 714*
IPTEKS, 6(2), 97-102. 715
- Wu, X., & Ye, Y. (2016). A relationship study of teachers' perception 716
 towards professional development and their job satisfaction 717
 in guilin university of electronic technology, Guangxi, China. 718
Scholar: Human Sciences, 8(2). 719