

PENGARUH SOCIAL SUPPORT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PADA PT. BUDI BERLIAN SEJAHTERA

Rini Loliyani¹, Rina Loliyana², Senna Enzovani³

¹Program Studi Kewirausahaan, Universitas Mitra Indonesia

²Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Indonesia

³Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Indonesia

Email; riniloly@umitra.ac.id, rinaloly@umitra.ac.id, senna@umitra.ac.id

Abstract

This research aims to test and analyze the influence of social support, perceived organizational support on job satisfaction and performance. PT. Budi Berlian Sejahtera is a company that operates in the field of buying and selling vehicles, both two-wheeled and four-wheeled. The population in this study were all employees of PT. Budi Berlian Sejahtera in the marketing section using a non-probability sampling technique with a saturated sampling type known to 60 people. The data analysis used is validity and reliability testing, classical assumption testing, hypothesis testing and path analysis assisted by the SPSS for Windows version 23.00 program. The results of hypothesis testing show that: (1) the social support variable has a significant influence on job satisfaction; (2) the variable perceived organizational support has no effect on job satisfaction (3) social support has a significant effect on performance (4) perceived organizational support has a significant effect on performance (5) job satisfaction has a significant effect on performance.

Keywords: *support, perceived organizational support, job satisfaction, performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *social support, perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja dan kinerja. PT. Budi Berlian Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dibidang jual beli kendaraan baik roda dua ataupun roda empat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Budi Berlian Sejahtera pada bagian pemasaran dengan teknik pengambilan *sampel non probability sampling* dengan jenis sampling jenuh yang diketahui 60 orang. Analisis data yang digunakan yaitu, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis jalur yang dibantu dengan program SPSS for windows versi 23.00. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: (1) variabel *social support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) variabel *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (3) *social support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja (4) *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja (5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : *support, perceived organizational support, kepuasan kerja, kinerja*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai resource pembangunan. Selain itu, sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan yaitu sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam organisasi. Maka perlulah dilakukan pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan

tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

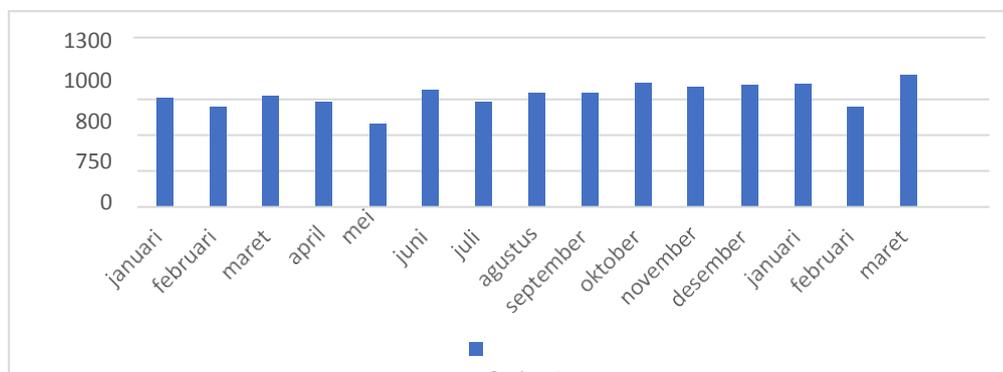
Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas penting dalam mendukung tujuan organisasi yaitu fungsi manajerial dan operasionalnya.

Kinerja pegawai dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. kinerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan individu maupun kelompok. Berhasil tidaknya tujuan dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Pengukuran kinerja organisasi publik penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut agar lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Faktor lain yang mendukung kinerja karyawan selain dengan interaksi sosial yaitu *social support*. *Social support* merupakan dukungan yang diterima seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat membuatnya merasa dihargai dan memberikan efek positif bagi individu yang menerimanya (Lobburi, 2012). *Social support* disini yang berarti dukungan sosial pada hubungan antar karyawan dalam perusahaan. Dukungan sosial merupakan keuntungan melalui hubungan dengan orang lain yang didapatkan individu (Darmasaputra & Satiningsih, 2013). Dukungan sosial yang dirasakan karyawan akan menyampaikan makna peduli dan perhatian untuk kesejahteraan mereka.

PT. Budi Berlian Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dibidang jual beli kendaraan baik roda dua ataupun roda empat. Dalam upaya mewujudkan perbaikan kinerja PT. Budi Berlian Sejahtera mempunyai beberapa kendala yang di alami yang berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Budi Berlian Sejahtera. Salah satu masalah yang dialami PT. Budi Berlian Sejahtera adalah Rendahnya interaksi sosial dan dukungan sosial antar karyawan. Akibat dari rendahnya interaksi sosial tersebut membuat banyak karyawan yang baru bergabung dalam perusahaan merasa tidak betah dan gagal dalam beradaptasi sehingga angka *burnout* perusahaan menjadi tinggi. Akibat dari angka *burnout* yang tinggi perusahaan merasa sulit dalam meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Budi Berlian Sejahtera pada tahun 2023 telah menetapkan target penjualan pada bagian marketing yaitu sebanyak 1.300 penjualan roda empat dan 1.400 penjualan roda dua.

Tabel 1.1



Sumber: Data primer output perusahaan periode 2023 – 2024

Dengan data diatas maka terdapat beberapa data yang menunjukkan bahwa terjadi naik dan turunnya hasil kinerja dari karyawan PT. Budi Berlian Sejahtera. Pada bulan juni 2023 manajer perusahaan melakukan pendekatan- pendekatan kepada para pegawai produksi di divisi marketing untuk mencari tahu bagaimana sistem mereka bekerja, apa saja kendala yang mereka keluhkan dan apa saja yang mereka butuhkan saat ini untuk mencapai kinerja secara maksimal. Hasil dari pendekatan-pendekatan yang dilakukan manajer perusahaan tersebut ialah komunikasi atau intruksi atasan (supervisi) tidak merata dan membuat informasi tertentu tidak tersampaikan kepada semua karyawan yang berkepentingan sehingga sering membuat penyimpangan dalam mengerjakan pekerjaannya, tidak berjalannya tugas pokok pekerja baik antar individu maupun kelompok, adanya kelompok pekerja senioritas sehingga menimbulkan kesenjangan pada pembagian pekerjaan, sehingga menimbulkan interaksi kurang baik antar pekerja dan mempengaruhi hasil kinerja yang menjadi tidak optimal. Dalam pendekatan tersebut dapat disimpulkan bahwa interaksi sosial dan dukungan sosial yang terjadi pada lingkungan produksi divisi converting rendah, sehingga kerjasama antar karyawan sulit tercapai dan lingkungan kerja kurang sehat. Berdasarkan uraian tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul “Kepuasan kerja karyawan sebagai intervening untuk interaksi sosial dan *social support* terhadap kinerja pada PT. Budi Berlian Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010:120). Salah satunya melalui *sampling* jenuh. Penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan pada divisi pemasaran yang berjumlah 60 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas

Hasil uji validitas

Menghasilkan nilai *personcorrelation* atau rhit.

$> r$ tabel (0,2542) dan bernilai positif. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan diajukan dengan total 21 item adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menghasilkan nilai *cronbach alpha* variabel independen dan dependen terkait $>0,60$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pemilihan variabel penelitian terbukti reliable dan dapat digunakan sebagai data pengukuran dalam penelitian.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

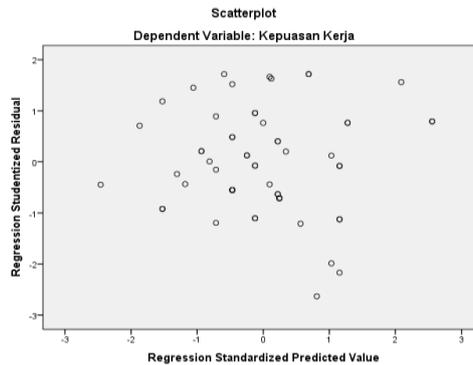
a. Multikolinearitas

Multikolinearitas penelitian diketahui dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).Ketiga variabel independen penelitian menunjukkan nilai *tolerance* (Soc Support:0,214, POS:0,314, dan Kep Kerja:0,267) $\geq 0,1$ dan nilai VIF (Soc Support:5,718, POS:4,275, dan Kep Kerja:3,517) ≤ 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada model regresi penelitian tidak memiliki korelasi yang kuat satu sama lain (tidak terjadi multikolinearitas).

b. Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas Sub struktural I

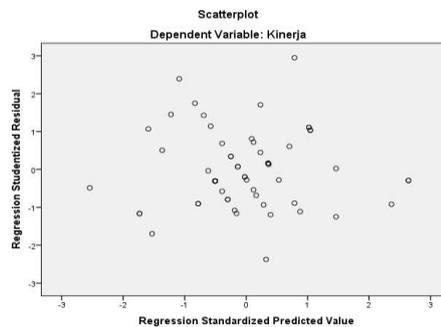
Gambar 1



Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji Heterokedastisitas Substruktura III

Gambar 2



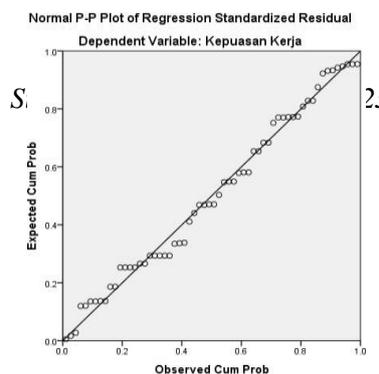
Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar grafik di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Normalitas

Uji Normalitas Substruktura II

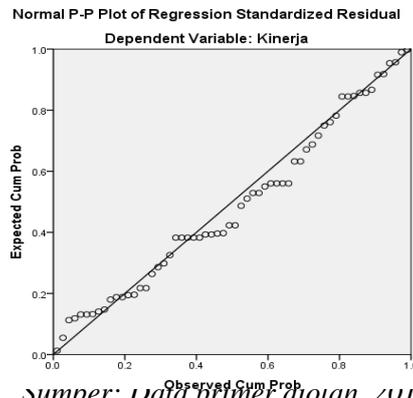
Gambar 3



Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

UjiNormalitasSubstruktural II

Gambar 4



Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji T

Hasil Uji Substruktural 1

Tabel 2

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.462 | 1.048 | | 2.348 | .022 |
| Social Support | .540 | .100 | .662 | 5.410 | .000 |
| Perceived Organizational Support | .193 | .107 | .220 | 1.803 | .077 |

Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data primer diolah, 2017

- 1) Variabel *social support* terhadap kepuasan kerja
Tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung sebesar 5,510 > 2,0024 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel *social support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Klirong.
- 2) Variabel *perceived organizerional support* terhadap kepuasan kerja Tabel diatas menunjukant hitung sebesar 1,803 < 2,0024 dengan tingkat signifikansi 0,077 > 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel *perceived organizerional support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Budi Berlian Sejahtera

Hasil Uji Substruktural 2

Tabel 2

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -.889 | .905 | | -.981 | .331 |
| Social Support | .215 | .101 | .236 | 2.122 | .038 |
| Peceived Organizational Support | .312 | .091 | .318 | 3.434 | .001 |
| Kepuasan Kerja | .486 | .109 | .434 | 4.447 | .000 |

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2020

- 1) Variabel *social support* terhadap kinerjaabel diatas menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,132 > 2,0024 dengan tingkat signifikansi 0,038 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel *social support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Budi Berlian Sejahtera

- 2) Variabel *perceived organizational support* terhadap kinerja Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,434 > 2,0024$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Budi Berlian Sejahtera
- 3) Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,457 > 2,0024$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Budi Berlian Sejahtera

4. Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi SubStruktural I

Tabel 4

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .852 ^a | .727 | .717 | .97883 |

a. Predictors: (Constant), *Social Support*, *Perceived Organizational Support*

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV-13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* substruktur I sebesar 0,717 artinya 71,7% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel bebas *social support* dan *perceived organizational support* sedangkan sisanya ($100\% - 71,7\% = 28,3\%$) variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi SubStruktural 2

Tabel 5

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .924 ^a | .854 | .846 | .80462 |

b. Predictors: (Constant), *Social Support*, *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* substruktur 2 sebesar 0,846 artinya 84,6% variabel kinerja di pengaruhi oleh variabel bebas *social support*, *perceived organizational support* dan kepuasan kerja sedangkan sisanya ($100\% - 84,6\% = 15,4\%$) variabel kinerja di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

5. Analisis Korelasi
Hasil Uji Korelasi

Tabel-6

| | | <i>Social Support</i> | <i>Perceived Organizational Support</i> |
|---|---------------------|-----------------------|---|
| <i>Social Support</i> | Pearson Correlation | 1 | .824** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 60 | 60 |
| <i>Perceived Organizational Support</i> | Pearson Correlation | .824** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 60 | 60 |

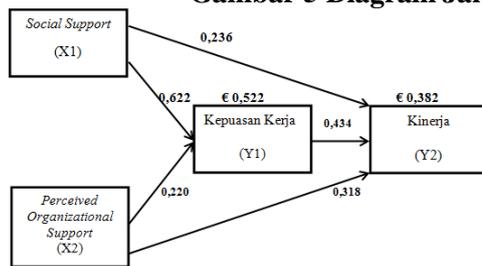
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil uji korelasi antara variabel diatas menunjukkan bahwa korelasi antara variabel *social support* (X1) dan *perceived organizational support* (X2) memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat dengan angka sebesar 0,824. Selain memiliki korelasi yang sangat kuat kedua variabel tersebut juga memiliki angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut signifikan karena angka signifikansi diperoleh dibawah 0,05.

6. Analisis Jalur

Gambar 5 Diagram Jalur



IMPLIKASI MANAJERIAL

Implikasi yang disarankan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *social support* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Budi Berlian Sejahtera Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel *social support* diperoleh nilai t hitung $> t$ table, yaitu $5,510 > 2,0024$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Budi Berlian Sejahtera
2. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pada PT. Budi Berlian Sejahtera Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel *perceived organizational support* diperoleh thitung $< t$ tabel, yaitu $1,803 < 2,0024$ dengan signifikansi $0,77 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Budi Berlian Sejahtera
3. Pengaruh *social support* terhadap kinerja pada PT. Budi Berlian Sejahtera Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel *organizational support* diperoleh t hitung $> t$ tabel, yaitu $2,132 > 2,0024$ dengan signifikansi $0,038 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh terhadap kinerja PT. Budi Berlian Sejahtera
4. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja pada PT. Budi Berlian Sejahtera Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel *perceived organizational support* diperoleh t hitung $3,434 > 2,0024$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja PT. Budi Berlian Sejahtera.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Budi Berlian Sejahtera

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel *perceived organizational support* diperoleh t hitung $4,457 > 2,0024$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *perceived* kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Budi Berlian Sejahtera.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis mengenai pengaruh *social support*, *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada PT. Budi Berlian Sejahtera maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. *Social support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Budi Berlian Sejahtera Artinya bahwa semakin tinggi *social support* yang diterima dan dirasakan oleh pegawainya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Budi Berlian Sejahtera
2. *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Budi Berlian Sejahtera Artinya bahwa *perceived organizational support* yang telah diberikan oleh organisasi tidak memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan PT. Budi Berlian Sejahtera
3. *Social Support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Budi Berlian Sejahtera Artinya bahwa *social support* dapat menstimuli peningkatan kinerja pada PT. Budi Berlian Sejahtera. Semakin tinggi *social support* yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Budi Berlian Sejahtera.
4. *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Berlian Sejahtera Artinya bahwa *perceived organizational support* yang diterima pegawai sudah baik, pegawai merasakan dukungan yang baik dari organisasi, semakin tinggi *perceived* organisasi maka akan menaikkan kinerja karyawan PT. Budi Berlian Sejahtera
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada kinerja PT. Budi Berlian Sejahtera Artinya bahwa kepuasan kerja yang diterima pegawai semakin tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pada karyawan PT. Budi Berlian Sejahtera.

SARAN

1. pihak manajemen diharapkan mampu untuk terus meningkatkan *social support* pada indikator dukungan penghargaan dan dukungan informatif. Pemberian penghargaan yang sesuai dengan kinerja pegawai akan memberikan dampak yang positif terhadap pegawai, hal ini dapat dicoba dengan membuat kegiatan diluar kantor yang bersifat senang-senang untuk pegawai yang telah melaksanakan sebuah program atau meraih prestasi. selain itu dukungan informatif yang diberikan juga membantu akan proses bekerja pegawai, bentuk dukungan informatif yang diberikan berupa pemberian pelatihan baik untuk tenaga administrasi maupun tenaga kesehatan.
2. pihak manajemen diharapkan untuk terus meningkatkan *perceived organizational support*. Dukungan yang diterima sudah baik, pemberian tupoksi yang sudah sesuai di PT. Budi Berlian Sejahtera. selain itu tersedianya peralatan yang sudah sesuai dengan standar juga akan menunjang kinerja pegawai. Peran atasan juga harus diperhatikan, atasan sebaiknya memperlakukan bawahan dengan adil dan terus memberikan contoh sikap, seperti kedisiplinan, ketegasan dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Budi Berlian Sejahtera untuk itu pihak manajemen untuk tetap terus meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sesama rekan kerja sebaiknya tetap menjaga hubungan baik dengan melakukan komunikasi yang baik satu sama lain, selain menjalin komunikasi untuk menunjang pekerjaan sebaiknya sesama pegawai juga membuat sebuah kegiatan diluar kantor seperti arisan atau kegiatan yang bersifat senang-senang untuk mempererat hubungan antar pegawai, karena tugas

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, Nyoman Adinda dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2017. "Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah." *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No 5
- Andarini, S. R, dan Fatma, Anne. 2013. "Hubungan antara *Distress* dan Dukungan Sosial dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa dalam Menyusun Skripsi". *Talenta Psikologi*, Vol. II, No. 2
- Ariana, I Wayan Jendra dan I Gede Riana. 2016. "Pengaruh Work Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E- Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No 7
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Damayanti, Elok. 2017. "*Pengaruh Role Stressor Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Universitas Narotama Surabaya.*" *E-jurnal: Spirit Pro Patria*. Vol. III, No. 1
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE. 2013. *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE
- Haryanto, Muhammad Ibnu dan Harri Kurniawan. 2017. *Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Organizational Commitment Karyawan*. Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi, Vol. 10, No 1.
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung
- Iresa, Amelia Rahma et all. 2015. "Pengaruh Konflik Kerja dan Strss Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 23, No 01.
- Koesmono. 2011. *Measuring and Interprinting Organizational Cultur*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mathins, RI & Jackson JH. 2002. *Human Resources Management: Essential Perspective 2nd Edition*. South Western Cincinati: OH Division of Thompson Learning
- Murniasih, Emi dan Ketut Sudarma. 2016. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif." *Jurnal Manajemen*.
- Nurchayani, Ni Made dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Tehadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 1.
- Poltak Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Prawestri, Tyasih Sukma dan Ari Pradhanawati. 2017. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja,

Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnegara .” *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6, No. 2.

Retnaningrum, Anandyas Khoirunnisa dan Mochammad Al Musadieq. 2016. “Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Perawat Wanita Rsud Wonosari Yogyakarta.” *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 36, No 1

Rhoades, Linda and Robert Eisenberger. 2002. “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature.” *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No. 4, 698–714

Risdayanti, Lisa Anggraheni dan Budiono. 2018. “Pengaruh Human Capital Person Organizational Fit, dan Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Gresik.” *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 6, No. 3

Robbins, S. P. 2020. *Perilaku Organisasi. (Terjemahan)*. Buku 1. Edisi Indonesia. Jakarta : PT. Gramedia. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia

Sarwono, Jonathan. 2019. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta

Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Siagian, D dan Sugiarto. 2019. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Simamora, Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN