

Pengaruh *Social Support*, *Perceived Organizational Support* Terhadap kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada PT. Budi Berlian Sejahtera

Rini Loliyani¹, Rina Loliyana², Senna Enzovani³

¹ Program Studi Kewirausahaan, Universitas Mitra Indonesia

² Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Indonesia

³ Program 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) (Isabella & Sari, 2023a; Manik et al., 2023). Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai resource pembangunan (Nardo et al., 2024; Nasrudin et al., 2024). Selain itu, sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan yaitu sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam organisasi (Nurina et al., 2024; Sari & Isabella, 2024). Maka perlulah dilakukan pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif (Sudirman et al., 2022; Syarif et al., 2022). 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 (Tegowati et al., 2024).

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 (Isabella & Sari, 2023b).

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 (Bakti, Hairudin, et al., 2021; Busri & Loliyani, 2023; D. Desmon, Ekatama, et al., 2022; D. Desmon, Yulistina, et al., 2022). Berhasil tidaknya tujuan dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan (Dewi et al., 2023; Febrianti et al., 2023; Hasbullah, Meidasari, et al., 2022). Pengukuran kinerja organisasi publik penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut agar lebih baik lagi di masa yang akan datang (Khoirina & Rini, 2022; Loliyana et al., 2023).

Faktor lain yang mendukung kinerja karyawan selain dengan interaksi sosial yaitu *social support* (Loliyani et al., 2022; Nurbaidah et al., 2023). *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 (Oktavianti et al., 2023, 2024).

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan dua aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi (Rahayu et al., 2022; Situmorang et al., 2022). Kepuasan kerja, yang mencakup perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan mereka, telah terbukti menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan (Wahyudi et al., 2023; Yana et al., 2022; Yulistiani et al., 2023). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, produktivitas meningkat, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi (Budianto & Surya, 2023; A. Desmon & Meirinaldi, 2022; A. S. Desmon, Subiyantoro, et al., 2022; D. Desmon et al., 2023). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi krusial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah *social support* atau dukungan sosial (M. R. Ekatama et al., 2022; Muhadi et al., 2023; Nurahman et al., 2023; A. Surya et al., 2023; M. Surya et al., 2023). Dukungan sosial dapat datang dari berbagai sumber, termasuk rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja secara umum. Dukungan sosial yang baik memungkinkan karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja (Desmon et al., 2023; M. R. Ekatama et al., 2023; Sari et al., 2023; Silvia & Surya, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial yang memadai tidak hanya memperbaiki kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja, tetapi juga berfungsi sebagai pelindung terhadap stres, yang dapat memengaruhi kinerja dan kesehatan mental karyawan.

Selain dukungan sosial, *perceived organizational support* (POS) atau dukungan organisasi yang dirasakan juga merupakan determinan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja

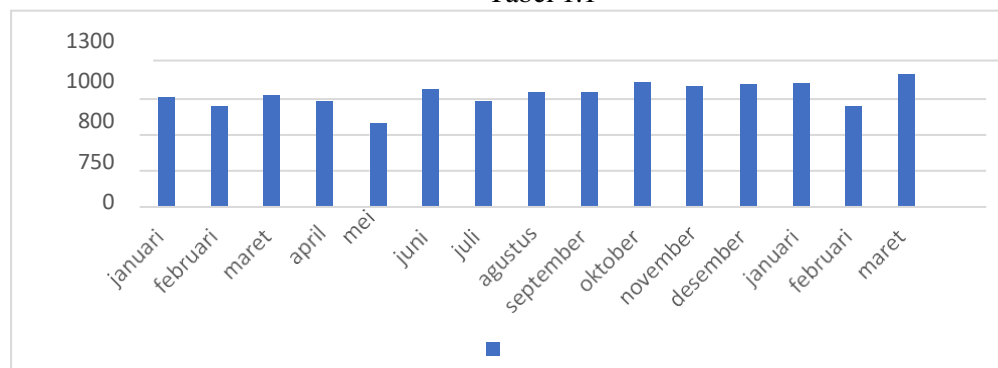
dan kinerja (Agustinar et al., 2024; Alie et al., 2022a; Anwar et al., 2022). Perceived organizational support adalah persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Bakti et al., 2022, 2023; Bakti, Novalita, et al., 2021). Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi (M. R. Ekatama et al., 2024; Hairudin et al., 2023; Hairudin & Oktaria, 2022, 2024). Hal ini terjadi karena dukungan organisasi yang dirasakan menimbulkan perasaan aman dan dihargai, yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal dan berdedikasi penuh dalam mencapai tujuan perusahaan.

Teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) memberikan landasan teoritis yang menjelaskan hubungan antara perceived organizational support, social support, dan kepuasan kerja (Isabella, 2022, 2024; Isabella et al., 2024; Isabella & Sanjaya, 2022). Menurut teori ini, interaksi antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip pertukaran timbal balik (Oktaria et al., 2022; Oktaria, Hermansyah, et al., 2024; Oktavianti, 2022). Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan dan pengakuan atas kontribusi mereka, mereka akan merespons dengan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan mereka (Khoiriah et al., 2024; Loliyani et al., 2023; Novalita & Bakti, 2022). Selain itu, teori ini juga menjelaskan bagaimana lingkungan kerja yang penuh dengan dukungan sosial dapat menciptakan atmosfer yang kondusif untuk kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Dalam konteks ini, penting untuk melakukan penelitian yang meneliti pengaruh social support dan perceived organizational support terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Penelitian ini tidak hanya akan memberikan pemahaman mendalam tentang hubungan antara faktor-faktor tersebut, tetapi juga dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

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 reliabel dan dapat digunakan sebagai data pengukuran dalam penelitian.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

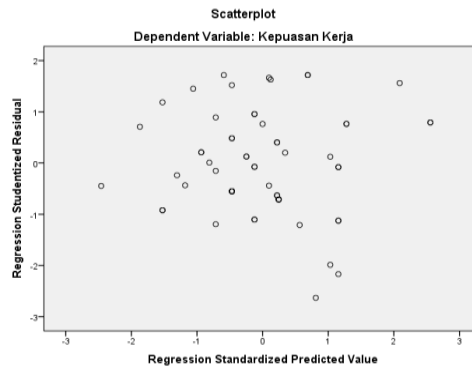
a. Multikolinearitas

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 Heteroskedastisitas Sub struktural I

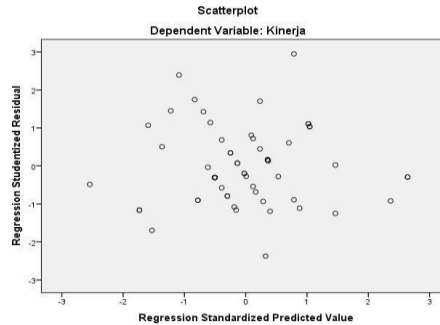
Gambar 1



Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji Heterokedastisitas Substruktura III

Gambar 2



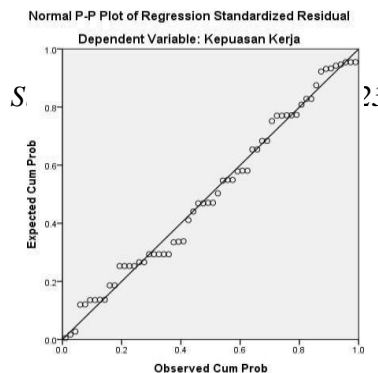
Sumber: Data primer diolah, 2023

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 I1

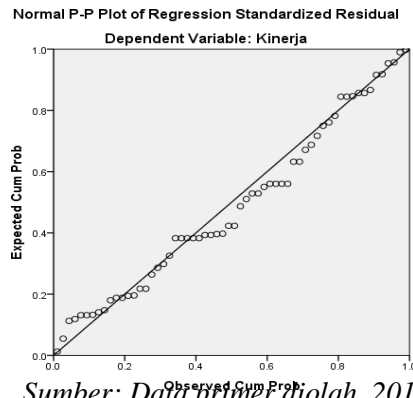
Gambar 3



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, 2019

- 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 organizational support* terhadap kepuasan kerja Tabel diatas menunjukkan t hitung sebesar 1,803 < 2,0024 dengan tingkat signifikansi 0,077 > 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational 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
Perceived Organizational Support	.312	.091	.318	3.434	.001
Kepuasan Kerja	.486	.109	.434	4.447	.000

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2023

- 1) Variabel social support terhadap kinerja tabel 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 kinerjaTabel 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 kinerjaTabel 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 Oragnizational Support*
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV-13 di atas, dapatdiketahui bahwa nilai *Adjusted R square* substruktur I sebesar 0,717 artinya 71,7% variabel kepuasan kerja dipengaruhi olehvariabel bebas *social support* dan *perceivedorganizational 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 DeterminasiSubstruktural 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 Oragnizational Support*, Kepuasan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahuibahwa 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

		Social Support	Perceived Organizational Support
Social Support	Pearson Correlation	1	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Perceived Organizational Support	Pearson Correlation	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

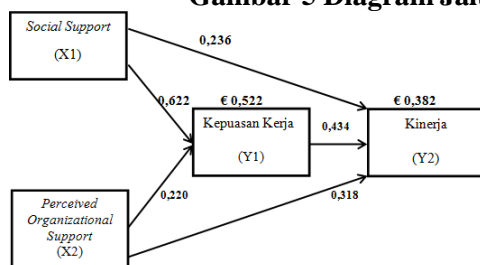
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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 angkasignifikansi diperoleh dibawah 0,05.

6. Analisis Jalur

Gambar 5 Diagram Jalur



Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa social support (dukungan sosial) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Budi Berlian Sejahtera. Social support yang diberikan oleh rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung. Dukungan sosial memungkinkan karyawan merasa didengarkan, dihargai, dan merasa terhubung secara emosional dengan lingkungan kerja mereka (Pahlawi et al., 2024a; Putri et al., 2024; Rosid et al., 2024). Kondisi ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka (Septiana et al., 2024; A. Surya, 2023; A. Surya & Silvia, 2022). Temuan ini konsisten dengan teori dukungan sosial yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja dapat mengurangi stres dan memperkuat motivasi kerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa *perceived organizational support* (POS), atau dukungan organisasi yang dirasakan, juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Wigono et al., 2024a; Yana et al., 2024; Yani et al., 2024). Persepsi ini mendorong karyawan untuk memberikan upaya terbaik mereka dalam bekerja dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Di PT. Budi Berlian Sejahtera, POS yang tinggi memicu rasa tanggung jawab dan komitmen yang lebih besar di kalangan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Kedua variabel ini, *social support* dan *perceived organizational support*, bekerja secara sinergis dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan dukungan dari rekan-rekan kerja sekaligus merasakan dukungan dari pihak organisasi akan merasa lebih nyaman dan termotivasi di lingkungan kerja mereka. Kondisi ini meningkatkan rasa kepemilikan terhadap

pekerjaan dan perusahaan, sehingga berimbas pada peningkatan kinerja (Alie et al., 2022b, 2024; Aprilia et al., 2024; Cn & Helmita, 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya yang menyoroti pentingnya faktor-faktor dukungan interpersonal dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

amun, ada beberapa tantangan yang perlu diperhatikan oleh manajemen PT. Budi Berlian Sejahtera. Meski dukungan sosial dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan, perlu dipastikan bahwa keduanya berkesinambungan dan konsisten. Jika ada ketidaksesuaian antara dukungan dari rekan kerja dan dukungan yang dirasakan dari organisasi, karyawan mungkin akan mengalami ketidakpuasan atau demotivasi (Dermawan et al., 2024; M. Ekatama et al., 2022; Hasbullah, Murti, et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang holistik dalam membangun budaya kerja yang suportif, baik secara horizontal (di antara karyawan) maupun vertikal (antara karyawan dan organisasi).

Penelitian mengenai pengaruh social support dan perceived organizational support (POS) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki landasan kuat dalam berbagai teori manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Social support, yang mencakup dukungan dari rekan kerja, atasan, maupun lingkungan sosial di tempat kerja, merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan (Hasbullah & Rubiawan, 2024; Helmita et al., 2023; Oktaria, Anjeli, et al., 2024). Dukungan sosial ini berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang dapat membantu karyawan mengatasi stres dan tekanan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Menurut teori stres di tempat kerja, dukungan sosial yang tinggi memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman dan didukung dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih produktif dan efisien.

Perceived organizational support (POS), yang mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Teori Organizational Support Theory menyatakan bahwa karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dari organisasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Oktaria, Anjeli, et al., 2024; Pahlawi et al., 2024b; Ria et al., 2024). Hal ini disebabkan oleh persepsi bahwa organisasi menghargai upaya dan kinerja mereka, yang pada gilirannya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih berdedikasi. POS tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Kepuasan kerja sendiri merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kesejahteraan psikologis karyawan dan seringkali dikaitkan dengan kinerja. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh ketika kebutuhan karyawan—baik kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri—terpenuhi di tempat kerja (Rolia et al., 2024; W.a, 2023). Ketika karyawan merasa kebutuhan tersebut terpenuhi, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif. Hal ini menunjukkan bahwa social support dan POS secara langsung berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan ini, terutama kebutuhan akan penghargaan dan dukungan sosial, yang berujung pada peningkatan kinerja.

Selain itu, teori Social Exchange Theory memberikan penjelasan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara dukungan sosial, POS, kepuasan kerja, dan kinerja. Menurut teori ini, interaksi antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika organisasi memberikan dukungan yang dirasakan karyawan dalam bentuk perhatian dan penghargaan, karyawan akan merespons dengan memberikan kontribusi yang lebih besar melalui peningkatan kinerja (Rolia et al., 2024; W.a, 2023). Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan juga memperkuat hubungan ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana karyawan merasa lebih termotivasi dan nyaman untuk memberikan performa terbaik mereka.

Dalam kaitannya dengan kinerja, baik dukungan sosial maupun dukungan organisasi yang dirasakan memiliki dampak langsung dan tidak langsung. Secara langsung, dukungan ini meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Secara tidak langsung, dukungan tersebut meningkatkan kepuasan kerja, yang menjadi mediator bagi peningkatan kinerja (Wigono et al., 2024b; Yudhinanto & Oktaria, 2022). Teori Two-Factor Herzberg mendukung pandangan ini dengan menyatakan bahwa faktor-faktor motivator seperti penghargaan, pengakuan, dan hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja

dan kinerja.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa *social support* dan *perceived organizational support* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga berdampak positif pada kinerja karyawan. Hubungan ini menjadi penting dalam konteks organisasi modern, di mana kesejahteraan karyawan semakin diakui sebagai komponen kunci dalam kesuksesan jangka panjang organisasi. Organisasi yang mampu memberikan dukungan yang optimal kepada karyawan akan cenderung melihat peningkatan dalam kepuasan kerja dan kinerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya meningkatkan *social support* dan *perceived organizational support* untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. PT. Budi Berlian Sejahtera dapat terus meningkatkan program-program dukungan sosial melalui kegiatan kerja sama tim, pelatihan kepemimpinan, serta pengembangan sistem penghargaan yang memperkuat persepsi dukungan organisasi. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara jangka panjang.

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 t hitung $< t$ 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 pegawaimaka 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* yangtelahdiberikan 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-sennag untuk mempererat hubungan antar pegawai, karena tugas

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinar, I. A., Yudhinanto, Y., Ekatama, M. R., Reny, A., Desmon, D., Alie, M. S., & Indriyani, S. (2024). PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA BRANCH OFFICE KOTABUMI LAMPUNG UTARA. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(6), 688–695. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.12626>
- Alie, M. S., Hartanto, M. B., & Bakti, U. (2022a). Implementation Information System for Health Faculty Student Admissions in Measuring the Effectiveness of Digital Marketing on the Attractiveness of the Selection of Health Faculties. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 12(2), Article 2.
- Alie, M. S., Hartanto, M. B., & Bakti, U. (2022b). Implementation Information System for Health Faculty Student Admissions in Measuring the Effectiveness of Digital Marketing on the Attractiveness of the Selection of Health Faculties. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 12(2), Article 2.
- Alie, M. S., Hermansyah, H., Maryana, T., & Oktaria, E. T. (2024). Analysis Of CR, DAR and ROA In Measuring Financial Performance. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), Article 4. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13557>
- Anwar, A., Septarina, W., & Hairudin, H. (2022). Pengaruh Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan Sub Sektor Transportasi Udara yang Terdaftar Di BEI Periode 2018-2020. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2, 77. <https://doi.org/10.37403/strategic.v2i2.64>
- Aprilia, V., Wa, A. R., Alie, M. S., Cn, Y., Hasbullah, H., & Oktaria, E. T. (2024). PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN EXPERIENTIAL MARKETING TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS PENGGUNA JASA TRAVEL PARIWISATA RAKATA TOUR INDONESIA. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(6), 462–473. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.12572>
- Bakti, U., Hairudin, H., & Agustina, M. A. (2023). Analisis Kualitas Produk, Word of Mouth dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian pada Marketplaces Shopee. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 3(2), 83–95.
- Bakti, U., Hairudin, H., & Saputra, P. E. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Penjualan Pada Ramayana Mall Lampung. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2(3), 96–107.
- Bakti, U., Hairudin, & Setiawan, R. (2021). PENGARUH HARGA, PERSONAL SELLING, KUALITAS PRODUK DAN WORD OF MOUTH TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOTOR PADA DEALER PT. YAMAHA PUTERA LANGKAPURA. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalaindonesia.v1i1.343>
- Bakti, U., Novalita, N., & Nata, I. K. A. (2021). DAMPAK PANDEMI COVID 19 DALAM MENINGKATKAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA MARKET PLACE TOKOPEDIA (Studi Kasus di Kampus Universitas Mitra Indonesia). *Jurnal Signaling*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.56327/signaling.v10i2.1087>
- Budianto, A., & Surya, A. (2023). Legal Protection for Workers Who Experience Work Accidents in an Employment Law Perspective. *Proceedings of the 3rd Multidisciplinary International Conference, MIC 2023, 28 October 2023, Jakarta, Indonesia*. Proceedings of the 3rd Multidisciplinary International Conference, MIC 2023, 28 October 2023, Jakarta, Indonesia, Jakarta, Indonesia. <https://doi.org/10.4108/eai.28-10-2023.2341800>
- Busri, H., & Loliyani, R. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAMRI CABANG LAMPUNG. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.57084/jmb.v4i1.1051>
- Cn, Y., & Helmita, H. (2023). Strategi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam Digitalisasi Pemasaran untuk Kesejahteraan Masyarakat. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.4836>
- Dermawan, A. R., Silvia, D., & Nugroho, Y. C. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BALAI KAMPUNG SULUSUBAN. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 28(5), Article 5.

- <https://jurnalhost.com/index.php/jekma/article/view/1093>
- Desmon, A., & Meirinaldi, Y. C. (2022). The Effect of Return on Asset, Return on Equity and Debt to Equity Ratio on the Value of the Manufacturing Firm Listed on Stock Exchange 2015-2019. *MIC 2021: Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021, October 30 2021, Jakarta, Indonesia*, 196.
- Desmon, A. S., Subiyantoro, H., & Alie, M. S. (2022). The Influence of Insurance Financial Health Level, Capital Structure, Asset Growth, On Company Net Profit Growth. *ICLSSEE 2022: Proceedings of the 2nd International Conference on Law, Social Science, Economics, and Education, ICLSSEE 2022, 16 April 2022, Semarang, Indonesia*, 382.
- Desmon, D., Ekatama, M. R., & Desyantama, H. (2022). Analisisfaktor-Factoryang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.57084/bej.v3i1.814>
- Desmon, D., Murti, W., Yolanda, Y., & Surya, A. (2023). Factors Affecting Investment in the Provinces of Sumatra Island. *Proceedings of the 2nd Multidisciplinary International Conference, MIC 2022, 12 November 2022, Semarang, Central Java, Indonesia*. Proceedings of the 2nd Multidisciplinary International Conference, MIC 2022, 12 November 2022, Semarang, Central Java, Indonesia, Semarang, Indonesia. <https://doi.org/10.4108/eai.12-11-2022.2327357>
- Desmon, D., Yulistina, Y., & Renandi, R. (2022). PENGARUH ROA, NPM, DER TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB SEKTOR LOGAM LISTEN BEI. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 27(3), Article 3. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v27i3.2232>
- Desmon, Yulistina, & Nadhira, T. S. (2023). ANALISIS PENGARUH BOPO, NIM DAN LDR TERHADAP PROFITABILITAS BANK YANG TERDAFTAR PADA BEI INDONESIA. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Borobudur Publikasi Hasil-Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 175–183.
- Dewi, A. P., Warisi, D., & Desmon, D. (2023). PENGARUH CADANGAN KERUGIAN PIUTANG TERHADAP PROFITABILITAS PERUSAHAAN. *Journal of Accounting Taxing and Auditing (JATA)*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.57084/jata.v4i2.1166>
- Ekatama, M. R., Desmon, D., Wa, A. R., & Surya, A. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jumbo Power International. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 9034–9045. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10818>
- Ekatama, M. R., Isabella, A. A., & Rizky, N. D. (2023). Pengaruh Digital Marketing Dan Inovasi Produk Terhadap Pendapatan UMKM di Kabupaten Mesuji. *Seminar Nasional–Universitas Borobudur*, 2(1). <https://prosiding.borobudur.ac.id/index.php/1/article/download/73/66>
- Ekatama, M. R., Surya, A., Astuty, P., & Alie, M. S. (2022). The Influence of Discipline, Ability, and Incentive to Motivation and Performance of Employee in Pt. IndosatOoredoo, Tbk Bandar Lampung. *MIC 2021: Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021, October 30 2021, Jakarta, Indonesia*, 182.
- Ekatama, M., Wa, A., Astuti, P., & Cn, Y. (2022, August 8). *The Effect of Motivation, Education Level, And Work Experience on Employee Work Productivity*. Proceedings of the 2nd International Conference on Law, Social Science, Economics, and Education, ICLSSEE 2022, 16 April 2022, Semarang, Indonesia. <https://eudl.eu/doi/10.4108/eai.16-4-2022.2319721>
- Febrianti, L., Bakti, U., & Hairudin, H. (2023). Pengaruh Inovasi Produk, Digital Marketing, Dan Word of Mouth Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Lampung Banana Foster. *Jurnal Entrepreneur Dan Bisnis (JEBI)*, 2(2), Article 2. <https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JEBI/article/view/1322>
- Hairudin, H., & Oktaria, E. T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.35912/jakman.v4i1.1466>
- Hairudin, H., Oktaria, E. T., & Wenda, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MAN 1 Pesisir Barat. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*

- Malahayati (JRAMM)*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.33024/jur.jeram.v12i1.11522>
- Hairudin, & Oktaria, E. T. (2024). THE INFLUENCE OF SERVICE QUALITY AND FACILITIES ON SATISFACTION AND THEIR IMPACT ON LOYALTY AT NATAR MEDIKA HOSPITAL. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v12i1.7389>
- Hasbullah, H., Meidasari, E., & Isabella, A. A. (2022). Kualitas Customer Relationship Management terhadap Loyalitas Pelanggan pada Dealer Yamaha Bahana Pagar Bandar Lampung. *Jurnal Entrepreneur Dan Bisnis (JEBI)*, 1(1), Article 1. <https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JEBI/article/view/356>
- Hasbullah, H., Murti, W., Jasin, M., & Nugroho, Y. (2022, January 8). *Determinants of Economic Growth and its Impact on Poverty in Lampung Province*. Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021, October 30 2021, Jakarta, Indonesia. <https://eudl.eu/doi/10.4108/eai.30-10-2021.2315855>
- Hasbullah, H., & Rubiawan, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 1 Katibung. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 227–236. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i4.3272>
- Helmita, H., Cn, Y., Wa, A. R., Surya, M. R. E., & Indriyani, S. (2023). BIJAK BERINTERAKSI DI MEDIA SOSIAL. *Jurnal PkM Pemberdayaan Masyarakat*, 4(4), Article 4. <https://doi.org/10.56327/jurnalpkm.v4i4.108>
- Isabella, A. A. (2022). MEMBANGUN JIWA ENTERPRENEUR PADA GENERASI MILENIAL DI SMAK SWADHIPA NATAR LAMPUNG SELATAN. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi Dan Perubahan*, 2(5), 248–252. <https://doi.org/10.59818/jpm.v2i5.304>
- Isabella, A. A. (2024). OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MANAJEMEN PARIWISATA DESA WAY TEBING CEPA KABUPATEN LAMPUNG SELATAN. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi Dan Perubahan*, 4(4). <https://doi.org/10.59818/jpm.v4i4.744>
- Isabella, A. A., & Sanjaya, P. N. (2022). EFEKTIVITAS PENDAMPINGAN KONSULTAN PENDAMPING UMKM TERHADAP KINERJA UMKM: STUDI KASUS PADA UMKM KABUPATEN MESUJI. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(2), Article 2. <https://doi.org/10.24127/jm.v16i2.1072>
- Isabella, A. A., Sari, N. K., & Fariza, D. N. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG. *Jurnal EBI*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.52061/ebi.v6i2.273>
- Isabella, A. A., & Sari, P. N. (2023a). *LAYANAN SERTIFIKASI HALAL MELALUI SKEMA SELF DECLARE BPJPH BAGI UMK*. <https://repository.penerbitwidina.com/ms/publications/567982/layanan-sertifikasi-halal-melalui-skema-self-declare-bpjph-bagi-umk>
- Isabella, A. A., & Sari, P. N. (2023b). The Effectiveness of Free Halal Certification Services Through the Scheme Self Declare for SMEs in Lampung Province. *International Journal of Economics (IJEK)*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.55299/ijec.v2i2.562>
- Khoiriah, N., Yusda, D. D., Oktaria, E. T., & Hairudin, H. (2024). Peran Kredit Usaha Rakyat (KUR) terhadap Perkembangan UMKM (Studi Kasus Bank BRI Unit Kedaton). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.35912/jakman.v5i2.2383>
- Khoirina, S., & Rini, P. (2022). PENGARUH LAPORAN ARUS KAS OPERASI, INVESTASI, PENDANAAN DAN LABA AKUNTANSI TERHADAP TINGKAT LIKUIDITAS PADA PT. SEMEN INDONESIA Tbk. TERDAPAT DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN (2013-2020). *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 3(02), Article 02. <https://doi.org/10.57084/jmb.v3i02.918>
- Loliyana, R., Desyantama, H., & Loliyani, R. (2023). Pelatihan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), Konsep Kewirausahaan dan Pemasaran Digital Bagi UMK Di Desa Branti Raya Lampung Selatan. *VIDHEAS: Jurnal Nasional Abdimas Multidisiplin*, 1(1), 130–136.
- Loliyani, R., Loliyana, R., Desyantama, H., & Isabella, A. A. (2023). PELATIHAN

- KEWIRAUSAHAAN BAGI SISWA SMK BLK BANDAR LAMPUNG SEBAGAI UPAYA MENUMBUHKAN JIWA KEWIRAUSAHAAN. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi Dan Perubahan*, 3(3). <https://doi.org/10.59818/jpm.v3i3.573>
- Loliyani, R., Loliyana, R., & Kumalasari, N. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI DESA WILAYAH TRIMULIA LAMPUNG BARAT. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(01), Article 01. <https://doi.org/10.57084/jmb.v3i01.793>
- Manik, E., Aisah, A., Terfiadi, S. Y., Jannah, K. D., Ludfi, R., Fatmayati, A., Irawan, A., Karmila, N., Mahadewi, E. P., & Bakti, U. (2023). *PRAKTIK DAN PENGEMBANGAN ENTREPRENEURSHIP*. <https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/563324/praktik-dan-pengembangan-entrepreneurship>
- Muhadi, M., Hairudin, H., Oktaria, I., & Adelita, I. (2023). Legal Protection in the Application of Fintech in the Digital Age for MSMEs Modernization. *International Conference on "Changing of Law: Business Law, Local Wisdom and Tourism Industry" (ICCLB 2023)*, 1086–1094. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icclb-23/125996745>
- Nardo, R., Yuliana, L., Ratnasari, K., Nugraha, J., Lasminingrat, A., Kusuma, H. W., Fauziridwan, M., Sudirman, A., Winata, A., & Imron, A. (2024). *Branding Strategy di Era Digital*. <https://repository.penerbiteurka.com/publications/568062/branding-strategy-di-era-digital>
- Nasrudin, D., Nurina, N., Oktavianti, P. R. M., Khamimah, W., Lutfi, L., Ariani, N., Winata, A., Nurhayati, L., Sudirman, A., & Parmita, R. (2024). *Kewirausahaan Sosial*. <https://repository.penerbiteurka.com/publications/569335/kewirausahaan-sosial>
- Novalita, N., & Bakti, U. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 Pada Nilai Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) Di PT. Bursa Efek Indonesia (BEI). *Akuisisi: Jurnal Akuntansi*, 18(2), Article 2. <https://doi.org/10.24127/akuisisi.v18i2.841>
- Nurahman, D., Reny, W. A., Desmon, D., & Anisa, N. (2023). The Urgency of Indonesian Collaboration with International Organizations in Terms of Cooperation and Exchange of Information on Economic Crime and Money Laundering. *International Conference on "Changing of Law: Business Law, Local Wisdom and Tourism Industry" (ICCLB 2023)*, 429–436. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icclb-23/125996796>
- Nurbaidah, R., Bakti, U., & Isabella, A. A. (2023). Pengaruh Variasi Produk, Kualitas Pelayanan, dan Kepercayaan Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian pada Lampung Banana Foster. *Jurnal Entrepreneur Dan Bisnis (JEBI)*, 2(2), Article 2. <https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JEBI/article/view/1319>
- Nurina, N., Oktavianti, P. R. M., Farida, F., Sopini, P., Jalil, A., Winata, A., Kusuma, H. W., Ansharuddin, M., Tanjung, A., & Lutfi, L. (2024). *Kewirausahaan dan Ekonomi Kreatif*. <https://repository.penerbiteurka.com/publications/569736/kewirausahaan-dan-ekonomi-kreatif>
- Oktaria, E. T., Anjeli, T., Bakti, U., & Alie, M. S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen Malahayati (JRAMM)*, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.33024/jur.jeram.v13i2.15598>
- Oktaria, E. T., Hermansyah, H., Nugroho, Y. C., & Hairudin, H. (2024). Effect of Digital Payment System and Implementation of Sales Accounting Information System (SIA) on Sales Effectiveness and Efficiency at PT Sumber Alfariya Trijaya Tbk. *GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting*, 16(1), Article 1. <https://doi.org/10.47768/gema.v16i1.202404>
- Oktaria, E. T., Irvan, M., & Hairudin, H. (2022). The Effect of Recruitment and Compensation on Employee Performance at DAMRI Public Company Lampung Branch. *GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting*, 14(3), Article 3. <https://doi.org/10.47768/gema.v14i3.202201>
- Oktavianti, P. R. M. (2022). STRATEGI KEMASAN DAN KUALITAS PENYIARAN, TERHADAP LOYALITAS PEMIRSA TV ONE DAN METRO TV. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v7i2.1793>

- Oktavianti, P. R. M., Josiah, T., Novalia, N., Juwita, F., & Fahmi, R. B. (2023). PEMBUATAN JINGLE “KOTA BATU SEMANGAT BERSERI” SEBAGAI SARANA PEMERSATU DAN PROMOSI WISATA DESA KOTA BATU. *Jurnal Abdi Masyarakat Saburai (JAMS)*, 4(01), Article 01. <https://doi.org/10.24967/jams.v4i01.2429>
- Oktavianti, P. R. M., Loliyani, R., & Anugrah, A. (2024). Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Bakso Urip Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.24967/jmms.v8i1.3059>
- Pahlawi, N., Alie, M. S., Hasbullah, H., Reny, A., Desmon, D., Cn, Y., & Indriyani, S. (2024a). PENGARUH PEHAMAN LITERASI KEUANGAN, KEMUDAHAN DIGITAL PAYMENT DAN INKLUSI KEUANGAN TERHADAP KINERJA UMKM DIKOTA BANDAR LAMPUNG. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(6), 722–733. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.12644>
- Pahlawi, N., Alie, M. S., Hasbullah, H., Reny, A., Desmon, D., Cn, Y., & Indriyani, S. (2024b). PENGARUH PEHAMAN LITERASI KEUANGAN, KEMUDAHAN DIGITAL PAYMENT DAN INKLUSI KEUANGAN TERHADAP KINERJA UMKM DIKOTA BANDAR LAMPUNG. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(6), 722–733. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.12644>
- Putri, I. Y. G., Hairudin, & Loliyani, R. (2024). PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR SURYA MAXIMA PHOTOGRAPHY. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 28(5), Article 5. <https://jurnalhost.com/index.php/jekma/article/view/1094>
- Rahayu, S. R., Mak'ibah, S., Sanjaya, V. F., & Metri, P. R. (2022). Pengaruh Viral Marketing Melalui Aplikasi Instagram Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(01), Article 01. <https://doi.org/10.57084/jmb.v3i01.740>
- Ria, S., Hasbullah, H., & M, E. M. (2024). Pengaruh Harga Dan Ketersediaan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Kopi 49. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), Article 4. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.14588>
- Rolia, E., Karyus, A., Nugroho, Y. C., Fansuri, M., Sky, M. W., & Irawan, H. (2024). Health Promotion of Inclusive WASH Facilities on Outpatient Satisfaction. *Community Research of Epidemiology (CORE)*, 105–118. <https://doi.org/10.24252/corejournal.vi.47817>
- Rosid, A., Isabella, A. A., Hartoto, H., Siswantini, T., & Suharyati, S. (2024). Behavioral Finance In Decision Making: An Experimental Study Of Investor Bias And Indonesian Private Market Anomalies. *Jurnal Ekonomi*, 13(03), Article 03.
- Sari, P. N., Indriyani, S., & Isabella, A. A. (2023). Peningkatan Kesejahteraan UMKM Desa Mekar Sari Kabupaten Mesuji Melalui Strategi Digital Marketing. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Borobudur Publikasi Hasil-Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 289–295. <https://prosiding.borobudur.ac.id/index.php/1/article/download/71/64>
- Sari, P. N., & Isabella, A. A. (2024). AKUNTANSI PERBANKAN. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/568606/akuntansi-perbankan>
- Septiana, P., Surya, A., Yudhinanto, Y., Hasbullah, H., Desmon, D., & Yulistina, Y. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA DIVRE IV TANJUNG KARANG. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(6), 688–695. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.12629>
- Silvia, D., & Surya, A. (2023). Efektivitas pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Good Government Governance Terhadap Pencegahan Fraud Pengelolaan Dana Desa. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Borobudur Publikasi Hasil-Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 468–473.
- Situmorang, D., Anwar, A., & Isabella, A. A. (2022). THE EFFECT OF LAND AND BUILDING RIGHTS ACQUISITION DUTY (BPHTB) AND GROUNDWATER TAX ON REGIONAL INCOME OF BANDAR LAMPUNG CITY 2016-2020. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.59001/pjeb.v1i1.3>
- Sudirman, A., Ratih, S. D., Manggabarani, A. S., Soegoto, A. S., Ratnasari, K., Burhanudin, J., Sari, P. N., Mardianto, D., Nugroho, H., & Kesuma, T. M. (2022). *Manajemen Pemasaran*

- Kontemporer*. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/553220/manajemen-pemasaran-kontemporer>
- Surya, A. (2023). Navigating the Nexus: Exploring the Relationship between Intellectual Capital, Financial Performance, and Firm Value. *Shirkah: Journal of Economics and Business*, 8(3), Article 3. <https://doi.org/10.22515/shirkah.v8i3.648>
- Surya, A., & Silvia, D. (2022). The Influence of Communication and Emotional Intelligence on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 12(2), Article 2.
- Surya, A., Silvia, D., Yudhinanto, C. N., & Hardiant, A. (2023). The Role of Green Accounting and Share Ownership on Financial Performance. *Proceedings of the International Conference on "Changing of Law: Business Law, Local Wisdom and Tourism Industry" (ICCLB 2023)*, 804, 120.
- Surya, M., Reny, A., & Surya, A. (2023). The Contribution of Empowerment of Creative Economic Leading Sub-sectors on Increasing the Quantity of Creative Human Resources and Economic Growth in Lampung Province. *Proceedings of the 2nd Multidisciplinary International Conference, MIC 2022, 12 November 2022, Semarang, Central Java, Indonesia*.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J., & Siregar, Z. H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- Tegowati, T., Martoatmodjo, G. W., Kalbuadi, A., Ismail, K., Idayati, F., Rukmana, A. Y., Oktavianti, P. R. M., Mufrihah, M., Rohmah, M., & Onoyi, N. J. (2024). *Pengembangan Produk*. <https://repository.penerbitureka.com/publications/568534/pengembangan-produk>
- W.a, A. R. (2023). Strategic Performance Dynamics: Elucidating the Effect of Competitive and Growth Strategies on Companies. *Shirkah: Journal of Economics and Business*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.22515/shirkah.v9i1.664>
- Wahyudi, A. N., Isabella, A. A., & Hairudin, H. (2023). Pengaruh Kualitas Produk Dan Saluran Distribusi Terhadap Volume Penjualan Pada CV. Citra Abadi (CA) Bandar Lampung. *Journal of Society Bridge*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.59012/jsb.v1i3.16>
- Wigono, R. W. A., Wa, A. R., Hasbullah, H., Desmon, D., Nasir, M., & Yulistina, Y. (2024a). ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA BANK ASING DAN BANK NASIONAL DENGAN MENGGUNAKAN RASIO KEUANGAN PADA PERIODE 2018-2023. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(6), 696–706. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.12642>
- Wigono, R. W. A., Wa, A. R., Hasbullah, H., Desmon, D., Nasir, M., & Yulistina, Y. (2024b). ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA BANK ASING DAN BANK NASIONAL DENGAN MENGGUNAKAN RASIO KEUANGAN PADA PERIODE 2018-2023. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(6), 696–706. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.12642>
- Yana, R. L., Loliyani, R., & Isabella, A. A. (2024). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Retensi Karyawan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Karya Mandiri. *GEMA: Journal of Gentiarras Management and Accounting*, 16(1), Article 1. <https://doi.org/10.47768/gema.v16i1.202406>
- Yana, R. L., Yani, R. L., &ENZOVANI, S. (2022). PENGARUH GAJI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISTANA MOBILINDO KANTOR CABANG BANDAR LAMPUNG. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.57084/bej.v3i2.880>
- Yani, R. L., Loliyana, R., ENZOVANI, S., & QODRI, L. (2024). The Mediating Role of Work Commitment on the Effect of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance at Pt. Jaya Abadi Library. *GEMA: Journal of Gentiarras Management and Accounting*, 16(1), Article 1. <https://doi.org/10.47768/gema.v16i1.202407>
- Yudhinanto, Y., & Oktaria, E. T. (2022). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 12(2), Article 2.
- Yulistiani, H., Loliyani, R., & Bakti, U. (2023). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Minat Berwirausaha Pada Siswa SMK Patria Gadingrejo, Pringsewu. *Journal of Society Bridge*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.59012/jsb.v1i3.17>

- 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: OHDivision of Thompson Learning
- Murniasih, Emi dan Ketut Sudarma. 2016. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi Pada Kinerja KaryawanDimediasi 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, Anandias Khoirunnisa dan Mochammad Al Musadieg. 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