



Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Distributor Retail Kota Solok

Harri Kurniawan^{1✉}, Rahmi², Mita Fani Tri Mutya³, Purwanti Endah Rahayu⁴, Riska Muliati⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

arikkkurniawan17@gmail.com

Abstract

Employees are a very important resource for a company. In the world of work, there are social interactions that can occur between employees and their organizations. Every company must have a vision and mission, which it hopes will be in accordance with its employees. So that employees can easily interact, and increase job satisfaction within their organization so that employee job satisfaction can be fulfilled. Many employees feel unhappy with their jobs because their organizational support is not appropriate. So of course this can be detrimental not only to employees, but also to the company where they work. This research aims to see the relationship between perceptions of organizational support and employee job satisfaction at PT. BMS. The independent variable in this research is perception of organizational support while the dependent variable is job satisfaction. The measuring instrument used in this research is the perceived organizational support scale with the job satisfaction scale. The data collection technique in this research is Non-Probability Sampling. The total number of subjects was 56 individuals. The test results show that the validity coefficient of perceived organizational support moves from 0.314 to 0.681. Meanwhile the reliability coefficient is 0.875. The validity coefficient for job satisfaction moves from 0.323 to 0.833. Meanwhile, the reliability coefficient is 0.915. Based on data analysis, a correlation of 0.513 was obtained with a significance level of 0.000, which means the hypothesis was accepted. These results indicate that there is a significant positive relationship at a moderate level between perceptions of organizational support and job satisfaction of PT employees. BMS. With the perception of organizational support, job satisfaction is 26%.

Keywords: perception organizational, job satisfaction, employees, company, correlation

Abstrak

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting dimiliki sebuah perusahaan. Di dalam dunia kerja, terdapat interaksi sosial yang bisa terjadi diantara karyawan dan juga organisasinya. Setiap perusahaan pasti mempunyai visi dan misi, yang diharapkan dapat sesuai dengan karyawannya. Sehingga karyawan dapat dengan mudah berinteraksi, dan meningkatkan kepuasan kerja di dalam organisasinya sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi. Banyak karyawan yang merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya dikarenakan dukungan organisasinya yang tidak sesuai. Sehingga tentu saja hal tersebut dapat merugikan bukan hanya bagi karyawan, tetapi juga perusahaan tempatnya bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. BMS. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu persepsi dukungan organisasi sedangkan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi dukungan organisasi dengan skala kepuasan kerja. Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling*. Jumlah keseluruhan subjek adalah 56 individu. Hasil uji coba menunjukkan koefisien validitas persepsi dukungan organisasi bergerak dari 0,314 sampai dengan 0,681. Sedangkan koefisien reliabilitas sebesar 0,875. Koefisien validitas kepuasan kerja bergerak dari 0,323 sampai dengan 0,833. Sedangkan koefisien reliabilitas sebesar 0,915. Berdasarkan analisis data, diperoleh korelasi sebesar 0,513 dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan Positif yang signifikan dengan taraf sedang antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. BMS. Dengan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 26%.

Kata kunci: persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, karyawan, perusahaan, korelasi

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan di tuntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup

perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Apabila dapat terus berkembang ke arah yang lebih baik, maka karyawan dapat mengarahkan perusahaan untuk mencapai kemajuan-kemajuan [1].

Karyawan memiliki peran yang penting bagi perusahaan. Sebagai salah satu sumber daya perusahaan, karyawan memiliki nilai yang lebih unik dibandingkan dengan sumber daya lain yang dimiliki perusahaan. Manusia memiliki potensi untuk terus berkembang menjadi lebih baik dan hal tersebut tentunya menjadi penting bagi suatu perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan tentu menginginkan terjalannya fungsi manajemen pengkoordinasian yang baik dan berfungsi secara maksimal, sehingga antar anggota dan antar bagian didalam organisasi dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Jika koordinasinya berfungsi baik maka tercipta hubungan yang harmonis dan dinamis, dalam rangka mencapai tujuan bersama secara tepat, cepat, efisien, dan efektif [2]. Perusahaan harus memenuhi segala keperluan dari karyawan dan juga apa yang akan menghasilkan pada kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut, karena kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan kerja yang optimal bagi setiap karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi faktor yang penting bagi karyawan karena terdapat manfaat yang baik bagi individu dan perusahaan, kepentingan Individu memungkinkan timbulnya kebahagiaan dan kepentingan perusahaan dengan bahagiannya karyawan dalam bekerja akan dapat menghasilkan hasil yang baik, penuh semangat, aktif, dan berdampak terhadap perkembangan sebuah perusahaan Mulia [3]. Definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting [4].

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik yang menyengaka atau tidak menyenangkan, bagaimana seseorang merasakan sesuatu [2]. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang merasakan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan secara individu berbeda-beda. Perbedaan disebabkan karena masing-masing individu memiliki perbedaan, baik dalam nilai yang dianutnya, sikap, perilaku maupun motivasi untuk bekerja.

Kepuasan kerja menitikberatkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat

dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan [5]. Bertambahnya jumlah karyawan maka permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi perusahaan semakin kompleks, oleh karenanya manajemen organisasi harus dikelola dengan baik agar menghasilkan sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi perusahaan. Permasalahan tersebut berkaitan dengan kesadaran para karyawan untuk dukungan organisasi, di mana hal tersebut merupakan suatu kewajiban yang perlu lebih ditumbuh kembangkan. Kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi, turut mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas. Untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor yang amat penting dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga karyawan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh.

Dalam sebuah organisasi, terdapat fenomena permasalahan yang sering muncul yang mana organisasi harus dapat mempertahankan karyawan yang dimiliki untuk dapat tetap bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada. Seringkali hal ini terkait dengan kepuasan kerja, yang mana secara umum dapat dikatakan bahwa kepuasan ini merupakan sebuah sikap karyawan secara emosional yang menyenangkan, mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati. Hal ini akan tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang baik dari karyawan [6].

Organisasi atau perusahaan perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, Karyawan mempelajari, mengingat, memperhatikan organisasi atau perusahaan, kemudian mengharapakan adanya suatu dukungan dari perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja, Karyawan ingin merasa bahwa dirinya berkontribusi akan keberhasilan perusahaan, Sehingga akan timbul persepsi atau pandangan dari karyawan mengenai baik atau tidaknya dukungan organisasi atau perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja yang mereka berikan [3].

Dukungan organisasional yang masih rendah akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan [7]. Pada kenyataannya manusia berorganisasi atau bekerja pada organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Pegawai dan sumber daya manusia juga membutuhkan dukungan organisasi yang dapat dirasakan melalui gaji, penghargaan, promosi, dan lain-lain. Persepsi dukungan organisasi penting bagi setiap pegawai, sebagai bukti bahwa hasil kerjanya selama berada dalam organisasi terus dihargai dan dapat memberikan sikap atau perilaku positif kepada pegawai, ketika

pegawai bersikap positif maka ini juga dapat membantu tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Persepsi dukungan organisasi juga berpengaruh bagi kepuasan karyawan, ketika karyawan yakin bahwa kesejahteraannya didukung oleh suatu organisasi maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan [4].

Dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kecuali jika manajemen tidak mendukung bagi karyawan, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi [8].

Persepsi dukungan organisasi memiliki aspek-aspek yaitu keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Organisasi yang dianggap baik akan dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Persepsi dukungan organisasi juga merupakan upaya memberi penghargaan, perhatian, dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan sesuai dengan usaha yang diberikan bagi organisasi. Dukungan organisasi ini pada dasarnya merupakan sesuatu yang senantiasa diharapkan setiap karyawan [9].

Karyawan salah satu perusahaan besar distributor retail mengungkapkan bahwa terdapat ketidakpuasan karyawan, terhadap rendahnya dukungan finansial yang diterima jika melakukan kerja extra/lembur, kurangnya respon perusahaan terhadap karyawan yang mengalami masalah, serta kurangnya dukungan dan bimbingan yang didapatkan dari atasan seperti ide-ide, pendapat, saran dari karyawan masih belum diperhitungkan oleh atasan, minimnya kesempatan promosi karir dimana berdasarkan hasil wawancara terdapat karyawan yang sudah menjabat 7 tahun pada jabatan yang sama, bahkan ada yang sudah bekerja selama 12 tahun namun masih belum juga mendapatkan promosi jabatan. Serta kurangnya kesediaan tolong menolong antar rekan kerja dan juga keluhan mengenai pekerjaan yang kurang menantang dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Karyawan juga mengeluhkan kurangnya apresiasi yang diberikan perusahaan ketika karyawan mengalami peningkatan hasil kerja, keluhan terhadap komunikasi yang ada didalam organisasi, keluhan kurang puas terhadap atasan dan ketiakuasaan terhadap imbalan non materi yang diberikan, keluhan kurang adanya

perhatian atasan terhadap pegawai. perlakuan yang tidak baik dari atasan, berarti juga perlakuan yang tidak baik dari organisasi. Ketidakjelasan organisasi dan sistem penghargaan bagi para karyawan merupakan beberapa faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan sebagai salah satu akibat yang timbul dari perilaku organisasi. Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Beberapa pengertian berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kepuasan kerja [10].

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja [11]. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis [12].

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perasaan yang cenderung positif saat sedang bekerja. Sedangkan karyawan dengan pengalaman kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan yang cenderung negatif ketika mereka memikirkan pekerjaan mereka [13].

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentrangan dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan atasannya. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu,

penerangan dan sebagainya. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, promosi dan sebagainya [12]. Lima aspek yang mewakili karakteristik terpenting yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut gaji, promosi, rekan kerja, penyelia, dan pekerjaan itu sendiri [13].

1.2. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi Dukungan Organisasi merupakan persepsi karyawan tentang apa yang saat ini telah ia terima dari organisasi, atau bagaimana kualitas karyawan dengan organisasinya [9]. Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, jika karyawan menganggap bahwa organizational support yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan pengaruh dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut [15].

Persepsi dukungan organisasi adalah Persepsi terhadap dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor), dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka [16].

Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) adalah keyakinan umum karyawan bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka [3]. Persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat dimana karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka dengan baik dan menilai kontribusi yang sudah mereka lakukan pada perusahaan [8].

Karyawan dalam sebuah organisasi akan cenderung untuk membentuk sebuah kepercayaan secara umum terkait sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli atas kesejahteraannya, persepsi yang dimiliki oleh karyawan inilah yang sering juga disebut dengan *Perceived Organizational Support* [17]. Terdapat tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari karyawan yaitu Sikap Organisasi terhadap

ide-ide karyawan, respon terhadap karyawan yang mengalami masalah dan respon terhadap kesejahteraan dan Kesehatan [15].

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah berupa skala. Skala sebagai alat ukur dalam psikologi memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari sebagai bentuk *instrument* pengumpulan data yang lain seperti angket (*questionnaire*) daftar isian, inventori, dan lainnya [18]. Penelitian ini menggunakan skala persepsi dukungan organisasi dan skala kepuasan kerja. Skala terdiri dari pertanyaan yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan format respon jawaban model *likert*.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain serta meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti itu [19]. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. BMS yang jumlahnya 56 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *non probability sampling* yang akan digunakan untuk pengambilan sampel adalah Sampling Jenuh yang berarti semua anggota populasi dijadikan sampel [19]. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Penggunaan sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap di PT. BMS yang jumlahnya 56 orang.

Skala *likert* dirancang untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, atau setuju dan tidak-setuju terhadap suatu objek sosial. Dalam pengukuran sikap manusia, objek sosial tersebut berlaku sebagai objek sikap. Format respon jawaban skala spiritualitas dan skala kesiapan menghadapi kematian. Berdasarkan

empat pilihan jawaban, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Aitem-aitem dalam skala ini dikelompokkan dalam item *favorable* dan *unfavorable*. Skala penelitian akan melewati berbagai tahap analisis yaitu uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* [20]. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Selain itu dilakukan uji Validitas, sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi untuk menentukan valid atau tidaknya suatu alat ukur. Validitas isi ditelaah dengan revisi item-item pernyataan berdasarkan pendapat profesional dan para penelaah. Suatu item dapat dianggap memiliki daya diskriminasi yang memuaskan jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi bisa digunakan batas nilai berkriteria $r_{xy} \geq 0,3$.

Data skala dikatakan memiliki daya beda tinggi jika koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,3 ($r_{xy} \geq 0,3$) dan sebaliknya aitem skala dikatakan gugur jika koefisien korelasi lebih kecil dari 0,3 ($r_{xy} < 0,3$) [21]. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas. Apabila hasil koefisien alpha lebih besar dari tahap signifikansi 60% atau 0,6 maka reliabilitasnya baik. Penghitungan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS 24.0* [22]. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *one sample test* dari *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan *IBM SPSS 24.0*. Model statistik yang digunakan untuk melihat linearitas kedua variabel tersebut menggunakan *test for linearity* dengan bantuan program *IBM SPSS 24.0*. Variabel dikatakan mempunyai hubungan dengan linear apabila $p < 0,05$ [22]. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer *IBM SPSS 24.0*.

3. Hasil dan Pembahasan

Koefisien validitas ditetapkan sebesar $\geq 0,30$ sehingga diperoleh hasil dari jumlah item awal 30 pernyataan, terdapat 8 item yang gugur sehingga jumlah item

memiliki daya beda memuaskan dan gugur pada skala persepsi dukungan organisasi adalah 22 pernyataan, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,314 sampai dengan 0,681. Koefisien validitas ditetapkan sebesar $\geq 0,30$ sehingga diperoleh hasil dari jumlah item awal 30 pernyataan, terdapat 8 item yang gugur sehingga jumlah item memiliki daya beda memuaskan dan gugur pada skala kepuasan kerja adalah 22 pernyataan, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,302 sampai dengan 0,774.

Hasil uji reliabilitas pada skala persepsi dukungan organisasi melalui teknik analisis *alpha cronbach* diperoleh koefisien sebesar 0,877. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala persepsi dukungan organisasi memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas pada skala kepuasan kerja melalui teknik analisis *alpha cronbach* diperoleh koefisien sebesar 0,898. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Hasil uji normalitas dukungan organisasi dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
Persepsi Dukungan Organisasi	56	0,108	0,155	Normal
Kepuasan Kerja	56	0,078	0,200	Normal

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala persepsi dukungan organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $p=0,155$ dengan $KSZ=0,108$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p>0,05$, artinya sebaran terdistribusi secara normal. Untuk skala kepuasan kerja sebesar $p=0,200$ dengan $KSZ=0,078$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p>0,05$, artinya sebaran skala kepuasan kerja terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas dukungan organisasi dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Normalitas Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja

N	Df	Mean Square	F	Sig
56	1	310.524	21.994	0,000

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai $F=21.994$ dengan signifikansi sebesar $p=0,000$ ($p<0,05$), artinya varians pada skala persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja tergolong linier. Hasil uji korelasi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Korelasi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja

P	(α)	Nilai Korelasi (r)	R square	Kesimpulan
0,000	0.01	0,513	0,263	sig (2-tailed) 0,000< 0,01 level of significant (α), berarti hipotesis diterima.

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengolahan data dengan menggunakan teknik *Product Moment* maka diperoleh hasil uji hipotesis $r=0,513$ dengan taraf signifikan $p=0,000$ ($p<0,01$), artinya hipotesis diterima. Dari hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT BMS. Nilai korelasi berarah positif dengan taraf sedang, artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka kepuasan kerja karyawan PT BMS akan tinggi, dan sebaliknya jika persepsi dukungan organisasi rendah maka kepuasan kerja karyawan pada PT. BMS akan rendah pula. Deskriptif statistik skala penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Deskriptif Statistik Skala Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Persepsi Dukungan Organisasi	56	36	82	68.50	7.549
Kepuasan Kerja	56	57	77	67.13	4.636

Berdasarkan tabel *descriptive* diatas, maka persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dapat dikategorikan menjadi tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi subjek dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Kategorisasi Subjek

Variabel	Skor	Σ	Persentase (%)	Kategori
Persepsi	36-70	33	59%	Rendah
Dukungan Organisasi	71-76	17	30%	Sedang
	77-82	6	11%	Tinggi
Kepuasan Kerja	57-63	15	27%	Rendah
	64-72	31	55%	Sedang
	73-77	10	18%	Tinggi

Berdasarkan kriteria kategorisasi tabel di atas, dapat diperoleh gambaran bahwa persepsi dukungan organisasi dapat digambarkan kategori rendah yaitu 33 orang (59%), 17 orang (30%) pada kategori sedang dan 6 orang (11%) pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment* (Pearson) yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS 24.0, dimana *level of significant* (α) 0,01 dan diperoleh nilai korelasi sebesar $r=0,513$ dan taraf signifikan nilai ($p=0,000$), karena nilai (p) sig 0,000 <0,01 maka hipotesis

diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. BMS. Hal ini menunjukkan nilai korelasi berarah positif dengan taraf sedang, artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka kepuasan kerja karyawan PT BMS akan tinggi, dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah, maka persepsi dukungan organisasi pada PT. BMS juga akan rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan sebelumnya bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Persepsi dukungan organisasi akan menciptakan ikatan psikologis dan sosial antara organisasi dan karyawan dan efek psikologis ini membuat karyawan merasa puas [2]. Pendapat ini juga selaras dengan penelitian lainnya bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Walaupun persepsi dukungan organisasi tidak termasuk ke dalam faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja secara langsung, namun penelitian membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki relevansi tinggi dengan kepuasan kerja [23].

Hasil ini menunjukkan sesuai dengan kondisi yang terjadi di PT. BMS saat ini, dimana karyawan banyak mengeluhkan mengenai persepsi dukungan organisasi yang rendah seperti kurangnya dukungan finansial yang diberikan kepada karyawan yang bekerja extra atau lembur, kurangnya masukan dari atasan, minimnya kesempatan promosi serta kurangnya apresiasi yang diberikan perusahaan ketika karyawan mengalami peningkatan hasil kerja sehingga kepuasan kerja pada karyawan bermasalah. Persepsi dukungan organisasi yang baik akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, sehingga memberikan persepsi dukungan organisasi adalah suatu kaharusan bagi perusahaan agar mendapatkan hasil kerja yang baik dari karyawan. Kepuasan kerja yang baik akan bermanfaat positif bagi perusahaan.

Sumbangan efektif persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja sebesar 26% hal ini dapat di artikan bahwa perspsi dukungan organisasi mampu memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja sebesar 26%, sedangkan 74% sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi yaitu rasa percaya, akses pada informasi, dan akses pada kesempatan untuk belajar dan berkembang [24].

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja, jika tinggi persepsi dukungan organisasi maka kepuasan kerja karyawan PT. BMS akan tinggi, dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah, maka persepsi dukungan organisasi pada karyawan PT. BMS akan rendah pula. Sumbangan efektif persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja, maka diperoleh nilai sumbangan efektif (KP)=26%.

Daftar Rujukan

- [1] Hery, H., & Yanuar, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kepuasan Kerja dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(2), 224. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i2.5082>.
- [2] Amaradipta, O. G., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Cognicia*, 10(2), 132–140. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22472>.
- [3] Agustyna, A., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(1), 28–38. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i1.319>.
- [4] Yoga, T. C., & Yuliasari, Y. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Prosedural Justice terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perawat RSUD Rasyidin Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1). <https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2542>.
- [5] Fikri, M. A. A., Asbari, M., Hutagalung, D., Amri, L. H. A., & Novitasari, D. (2021). Quo Vadis Motivasi Intrinsik Pegawai: Peran Strategis Kepemimpinan Transformatif dan Kepuasan Kerja. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4025–4040. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1397>.
- [6] Utomo, E. P. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Intention to Quit pada Generasi Y (Millennials). *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 16–33. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i1.2980>.
- [7] Amalia, R., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan PT. XYZ. *Solusi*, 18(3). <https://doi.org/10.26623/slsi.v18i3.2611>.
- [8] Handayani, S., Mirza, M., Rachmatan, R., & Riamanda, I. (2022). Hubungan Antara Keadilan Organisasi dengan Keterikatan Karyawan pada Karyawan Tetap PT. X. *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*, 5(2), 158–176. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v5i2.26019>.
- [9] Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2020). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru Sekolah Dasar (Sd) Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 397–405. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20256>.
- [10] Nurhasan, A. M., & Nugroho, M. A. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, 1(3). <https://doi.org/10.32477/jrima.v1i3.736>.
- [11] Kosidin, N. A., & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(2), 438–445. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.29847>.
- [12] Ayok, B., & Balia, N. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Empiris Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3946–3953. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4221>.
- [13] Nasution, N. N., & Karneli, O. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Artha Veda Pekanbaru. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 376–385. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.161>.
- [14] Suhartini, Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 19(2). <https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i2.4280>.
- [15] Hartanti, R. (2019). Kontribusi Work Environment dan Job Satisfaction Sebagai Multi Mediasi terhadap Job Performance. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 12(1), 129–146. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v12i1.3646>.
- [16] Suliantoro, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 8(1), 79. <https://doi.org/10.54131/jbma.v8i1.118>.
- [17] Perceived Organizational Support and Job Satisfaction: Mediating Role of Employee Engagement. (2021). Webology. <https://doi.org/10.29121/web.v18i3.13>.
- [18] Uji Validitas dan Reliabilitas. (n.d.). <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i1.5218.s323>.
- [19] Firman, F.-. (2018). Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4nq5e>.
- [20] Nabillah, N. (2023). Statistik: Uji Validitas dan Reliabilitas. <https://doi.org/10.31219/osf.io/jxyd5>.
- [21] AA, A. L. (2018). Metode Penelitian Psikologi. <https://doi.org/10.31219/osf.io/2b4jq>.
- [22] Azis. (2020). Belajar Statistik dengan SPSS dan Manual. <https://doi.org/10.31219/osf.io/pxstu>.
- [23] Hanany, R. N. T., & Purwandari, E. (2023). Hubungan Kepuasan Kerja, Dukungan Keluarga, Motivasi Kerja dengan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Pada Pegawai WFH. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 28(1), 125–148. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol28.iss1.art9>.
- [24] Aritonang, M. G., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterkaitan Pegawai dengan Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2015–2022. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.992>.