

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jaya Mandiri (Perumda AMTJM) merupakan perusahaan milik daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang pelayanan, penyediaan dan penyaluran air bersih bagi masyarakat Kabupaten Sukabumi. Tujuan didirikannya BUMD dalam Peraturan Pemerintah No. 54 Tahun 2017 Pasal 7 adalah 1) untuk memberikan manfaat bagi perekonomian daerah, 2) Untuk menyelenggarakan kemanfaatan umum bagi pemenuhan hajat hidup masyarakat berdasarkan potensi, kondisi daerah dan tata kelola yang baik dan 3) untuk memperoleh keuntungan/laba.

BUMD memiliki peran penting dalam laju pertumbuhan ekonomi daerah yaitu sebagai sumber pendapatan daerah dalam bentuk pajak dan bagi hasil keuntungan/dividen dan juga sebagai perusahaan yang melaksanakan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Baik buruknya operasinal BUMD akan berdampak luas terhadap stabilitas daerah. Hal ini menuntu BUMD untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan usahanya. Demikian pula, terhadap peningkatan kuantitas dan kualitas dalam memberikan manfaat kepada masyarakat yang harus optimal.

BUMD dalam hal ini yakni Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri untuk dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dan perekonomian daerah juga dalam perolehan keuntungan yang sebesar-besarnya membutuhkan pengelolaan dalam berbagai aspek yang terkait dengan proses berjalannya perusahaan agar menghasilkan kinerja yang baik. hakikatnya kinerja yang baik dihasilkan dari perpaduan kinerja seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan, salah satunya kinerja sumber daya manusianya. Perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang optimal apabila sumber daya manusianya berkinerja dengan baik.

Menurut Riniawati (2016), apabila perusahaan memiliki sedikit sumber daya finansial dan teknologi namun memiliki sumber daya manusia yang mau kreatif dan dapat produktif akan memberikan banyak manfaat salah satunya dalam wujud kinerja yang baik. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang berasal dari akal budi manusia hasil dari proses pembelajaran, pengetahuan, dan pengalaman dalam jangka waktu yang panjang dan perjuangan yang tidak mudah (Suryono, 2014).

Sumber daya manusia dipandang sebagai sumber daya yang bernilai dan menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi perusahaan (legge dalam Armstrong, 2014). Dengan kata lain, peran manusia yang merupakan sumber daya penting bagi perusahaan akan sangat berpengaruh untuk menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapainya. Pentingnya sumber daya manusia yang akan menopang keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan menjadi prioritas

yang harus dikembangkan dan dikelola oleh setiap organisasi/perusahaan. Sehingga peran manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk optimalisasi tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia difungsikan untuk mengelola, mengatur, dan mengendalikan seluruh aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Sasaran yang ingin dicapai manajemen sumber daya manusia ialah untuk terwujudnya efektivitas dan efisiensi perusahaan dengan mengintegrasikan perencanaan strategi bisnis. proses pencapaian efektivitas dan efisiensi perusahaan tidak akan berhasil apabila masih terdapat faktor yang menghambat kinerja individu karyawan,

Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi selama periode tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi kinerja yang disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.1**

**Nilai Kinerja Perumda Tirta Jaya Mandiri**

<b>Tahun</b>	<b>Peringkat Kinerja</b>	<b>Nilai Kinerja</b>
2017	7	3,54
2018	11	3,44
2019	7	3,49

Sumber: *Nilai Kinerja PDAM Provinsi Jawa Barat (Badan Peningkatan*

*Penyelenggaraan Sistem Penyediaan Air Minum, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat)*

Pada tahun 2017 menduduki peringkat ke 7 se-Jawa Barat dengan nilai kinerja 3,54. Namun, pada tahun 2018 mengalami penurunan drastis hingga pada peringkat ke 11 dengan nilai kinerja 3,44. Dan pada tahun terakhir kembali menduduki peringkat ke 7 dengan nilai kinerja 3,49. Apabila melihat angka penilaian kinerja tahun 2019 masih dibawah angka penilaian kinerja pada tahun 2017. Maka Perumda AM TJM perlu melakukan berbagai upaya untuk peningkatan kinerja perusahaan dalam memberikan pelayanan air bersih bagi masyarakat yang lebih baik dan terbaik se-Jawa Barat.

Kinerja perusahaan akan tercermin dari produktivitas individu karyawan yang mencangkup kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan. Kinerja juga didefinisikan sebagai tingkat pencapaian tugas yang diberikan pada karyawan (glasser:1999) dan merupakan faktor keseluruhan dari kinerja masing-masing individu karyawan (Fontannaz dan Oosthuizen:2007). Agar tercapai kinerja yang baik perusahaan harus mengupayakan peningkatan pada setiap sumber daya yang dimiliki perusahaan, khususnya sumber daya manusia yang memegang peran vital baik buruknya kinerja perusahaan.

Sinambela, (2016:478-480) mengungkapkan bahwa hakikat kinerja adalah menjalankan tanggungjawab dan mewujudkan suatu hal yang menjadi harapan seorang karyawan atau perusahaan. Berdasarkan harapan tersebut, maka perusahaan sudah seharusnya menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan dengan tujuan

individu karyawan dapat berkreatifitas dan berproduktivitas sesuai dengan tugas dan fungsinya agar tercapai suatu target yang telah ditentukan perusahaan.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dapat dilakukan perusahaan agar menghasilkan kinerja yang optimal beberapa diantaranya adalah memastikan tingkat kepuasan kerja karyawan (Valaei:2016) dan upaya untuk menciptakan hubungan sosial yang baik terhadap karyawan salah satunya dengan mewujudkan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, sebagai pendorong karyawan dalam memaknai pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang unggul (Eisenberger:1986).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai ungkapan perilaku dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan rasa suka atau tidak suka terhadap aspek-aspek yang terkait dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan kinerja yang baik dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya (Indasari, 2017:37). Kepuasan kerja sangat ditentukan oleh perbandingan persepsi apa yang karyawan lakukan terhadap pekerjaannya dan apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya seperti gaji, pengawasan dan kondisi kerja.

Berdasarkan kuesioner pra-survey yang diberikan kepada karyawan Perumda AMTJM dengan lama bekerja diatas tiga tahun, menunjukan tingkat kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang rendah. Hal ini tercermin dari persentase karyawan yang

merasakan kepuasan kerja dengan rata-rata 44% dari 10 responden, artinya ada 66% karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Dan persentase rata-rata bahwa karyawan memiliki persepsi dukungan organisasi adalah 52%, artinya masih ada 48% karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang rendah.

Faktor kompensasi, rekan kerja dan lingkungan tempat kerja menjadi alasan tertinggi terhadap ketidakpuasan kerja karyawan Perumda AMTJM. Tingkat kepuasan akan kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang tercermin dengan persentase respon ragu-ragu 10% dan respon tidak puas mencapai 40%. Kemudian peran lingkungan kerja dan rekan kerja dengan respon ragu-ragu masing-masing 30% dan respon tidak puas masing-masing 30%. Tingkat kepuasan kerja yang rendah inilah yang diindikasikan sebagai salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan.

Pada dasarnya setiap individu karyawan yang berada pada suatu perusahaan tidak terlepas dari kepentingan dan kebutuhan yang harus terpenuhi. Bagi beberapa karyawan mereka bekerja dituntut untuk memenuhi kebutuhan dan biaya hidupnya yang tidak terlepas dari harapan akan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji, upah, bonus, dan tunjangan. Besar atau kecil kompensasi yang diperolehnya menjadi salah satu faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Selain kebutuhan akan kompensasi yang cukup, karyawan juga memiliki kebutuhan sosial dan lingkungan kerja yang harus terpenuhi.

Lingkungan kerja dan rekan kerja yang mendukung akan menciptakan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap karyawan tentunya mengharapkan lingkungan kerja yang aman dan rekan kerja yang baik. apabila hal ini terpenuhi maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja akan terjaga.

Persepsi dukungan organisasi juga menjadi penting karena adanya kebutuhan sosial karyawan yang tidak hanya antar karyawan tetapi juga antara organisasi perusahaan dengan karyawan, sehingga perusahaan harus menciptakan suatu hubungan sosial yang baik. Timbal baliknya dari hubungan ini akan membentuk persepsi bahwa perusahaan tidak hanya mementingkan tujuannya, tetapi juga peduli pada kepentingan dan tujuan karya/wan. Kepercayaan karyawan bahwa perusahaan menghargai kontribusi yang diberikan terhadap organisasi dan peduli pada kesejahteraan karyawan disebut sebagai persepsi dukungan organisasi yang dirasakan (Eisenberger, 1986).

Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan Perumda AMTJM dapat dikatakan masih rendah sebagaimana hasil dari kuesioner presurvey yang diajukan masih ada 48% karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang rendah. Penyumbang tertinggi terhadap rendahnya tingkat persepsi dukungan organisasi adalah faktor keadilan, 30% karyawan mempersepsikan perusahaan tidak memperlakukan karyawan secara adil. Faktor kedua adalah dukungan atasan dengan 30%

karyawan yang mempersepsikan bahwa atasan tidak memberikan dukungan dalam bekerja yang cukup.

Rendahnya persepsi dukungan organisasi dapat dikatakan sebagai penyebab rendahnya kinerja karyawan. Karena persepsi dukungan organisasi akan menciptakan rasa berkewajiban karyawan untuk membalas perlakuan organisasi perusahaan dengan memberikan sesuatu yang bernilai bagi perusahaan, seperti dengan kontribusi kinerja yang optimal dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Atas dasar berkewajiban karyawan dalam meningkatkan kinerja akan berdampak juga pada kerelaan karyawan untuk membantu sesama karyawan, menawarkan saran yang kreatif dan melindungi perusahaan dari risiko yang mungkin dihadapi. Dengan demikian, Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi akan mengupayakan kinerja yang lebih baik sebagai pemenuhan atas kewajibannya membalas perlakuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan bahwa kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik dan suatu kewajiban perusahaan dan karyawan memiliki hubungan positif yang menguntungkan. Didukung dengan hasil pra-survey bahwa respon karyawan Perumda AMTJM terdapat tingkat kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi yang rendah. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "*Pengaruh*



*Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi”.*

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, penulis mengidentifikasi masalah yang terdapat di Perumda Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan masih rendah terutama pada kompensasi yang diterima, rekan kerja dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dengan masing-masing persentase 30% ragu-ragu dan 30% karyawan tidak merasa puas.
2. Dukungan organisasi yang dirasakan masih kurang sehingga masih terdapat persentase 40% karyawan ragu-ragu bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraannya, 50% ragu-ragu pada item bahwa perusahaan memperlakukan secara adil dan 30% karyawan mempersepsikan bahwa organisasi tidak memperlakukan mereka secara adil. Serta 10% ragu-ragu bahwa atasan memberikan dukungan yang cukup dan 30% karyawan mempersepsikan bahwa atasan tidak memberikan dukungan yang cukup dalam pekerjaan mereka.
3. Kinerja perusahaan yang fluktuatif dan cenderung menurun berdasarkan hasil penilaian kinerja tahunan perusahaan.

### **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Jaya Mandiri?
2. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Jaya Mandiri?
3. Apakah kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Jaya Mandiri?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Jaya Mandiri.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Jaya Mandiri.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Jaya Mandiri.

### **E. Manfaat Hasil Penelitian**

1. Manfaat Teoritis penelitian ini adalah:
  - a. Bagi akademis, menjadi bahan informasi, pengetahuan, dan pengembangan kajian teoritis yang berkaitan dengan kepuasan

kerja, persepsi dukungan organisasi, dan kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia

b. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman akademis tentang manajemen sumber daya manusia. Khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi, terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumber informasi bagi manajemen sumber daya manusia Perumda Tirta Jaya Mandiri dalam proses pencapaian kinerja yang optimal serta terwujudnya tujuan organisasi yang direncanakan.

## **F. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Kepuasan kerja adalah perwujudan respon emosional karyawan atas perbandingan yang dilakukan terhadap apa yang diberikan kepada perusahaan dan apa yang telah diterima dari perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan akan merasa puas apabila hasil dari perbandingan yang dilakukan memberikan manfaat dan sesuai dengan standar nilai yang di miliki. Menurut Locke (1970) kepuasan ataupun ketidakpuasan merupakan respon terhadap suatu nilai, dimana individu karyawan akan melewati tahap penilaian terhadap suatu objek atau situasi dengan standar apa yang dianggap baik dan bermanfaat.

Beberapa penelitian terdahulu seperti Sriwidodo & Bangun (2007) dan Inuwa (2016), membuktikan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika kepuasan kerja karyawan meningkat akan diikuti dengan kinerja karyawan yang meningkat. Sebaliknya, ketika kepuasan kerja karyawan menurun akan diikuti dengan kinerja karyawan yang juga menurun. Penelitian Valaei & shokouh (2016) dan Nimalathasan (2010) menyatakan bahwa kepuasan akan promosi, kompensasi, rekan kerja dan kondisi pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan.

Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi diharuskan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan harapan kinerja yang optimal serta efektivitas dan efisiensi perusahaan. Pada sisi produktivitas karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan terdorong untuk berkinerja yang lebih besar (Parker & Kleemeier dalam Schwab:1970) dan perusahaan dengan tingkat kepuasan karyawan tinggi lebih efektif dari pada perusahaan dengan tingkat kepuasan karyawan yang rendah (Robbin & Langton:2007).

## **2. Pengaruh Persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan**

Persepsi dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan suatu keyakinan yang dihasilkan dari timbal balik hubungan sosial antara karyawan dan perusahaan tempat ia

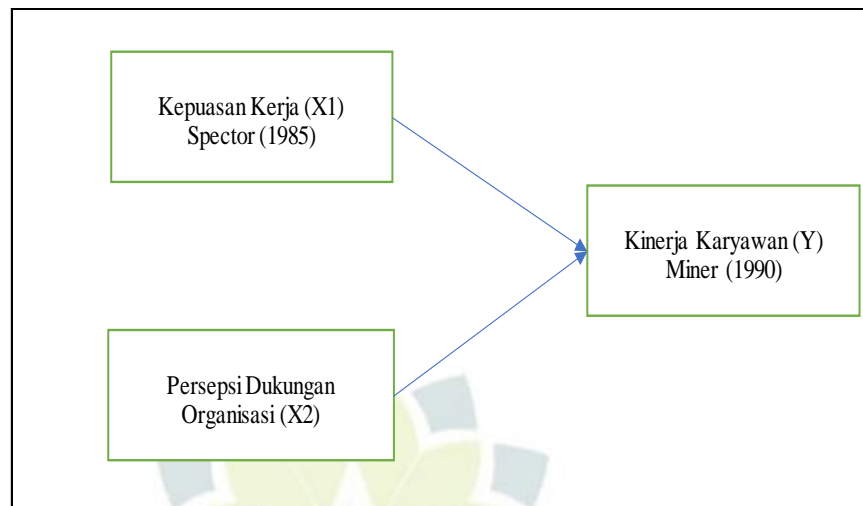
bekerja. Keyakinan ini berupa pandangan karyawan bahwa organisasi pemberi kerja menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (Eisenberger&Huntington:1986).

Eisenberger (2001) berasumsi bahwa Persepsi dukungan organisasi dapat memperkuat kinerja. Demikian Watt & Hargis (2010) dan Robbins (2004) berpandangan ketika perusahaan bertindak suportif dan karyawan merasakan dukungan organisasi. Maka dengan sendirinya karyawan akan membalas dengan beranggapan bahwa ia berkewajiban terhadap keberhasilan organisasi dan akan meningkatkan kinerjanya untuk lebih baik.

Perumda AMTJM dalam mencapai tujuannya tentu menginginkan karyawan dengan kinerja lebih baik. Dengan demikian Perumda AMTJM harus memberikan dukungan yang memadai seperti memberikan rasa keadilan memperhatikan kepentingan karyawan yang menyangkut kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan. Sehingga karyawan merasa berkewajiban untuk membalasnya dengan memberikan kontribusi yang berharga bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka paradigma penelitian pengaruh kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Perumda AMTJM Kabupaten Sukabumi dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1.1 Model Penelitian**



## G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara atas suatu masalah yang dimunculkan dalam penelitian (Sanusi, 2013:132). Dapat dikatakan bahwa hipotesis adalah jawaban yang berupa dugaan atas masalah penelitian yang bersifat sementara. Untuk membuktikan kebenaran dari pada hipotesis ini harus dilakukan pengujian secara ilmiah yang mencakup rasional, empiris dan sistematis.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, maka dugaan semetara penelitian ini adalah:

### 1. Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>0</sub>: kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1<sub>2</sub>: kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **2. Hipotesis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

H0<sub>1</sub>: Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1<sub>1</sub>: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **3. Hipotesis Pengaruh Simultan Kepuasan kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

H0<sub>3</sub>: Kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

H1<sub>3</sub>: Kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

## **H. Hasil Penelitian Terdahulu**

Guna mendukung hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, berikut beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.2 Hasil Penelitian Terdahulu


No	Sumber	Variabel Penelitian & Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
1	Eisenberger, Armeli, Rhoades, et al. (2001). <i>Reciprocation of Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology</i> Vol. 86 No. 1 42-51	<i>Perceived Organizational Support</i>	(a) POS berhubungan positif dengan kewajiban yang dirasakan karyawan untuk memedulikan kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya; (B) merasa kewajiban memediasi asosiasi POS dengan komitmen



			<p>afektif, spontanitas organisasi, dan kinerja dalam peran; dan (C) hubungan antara POS dan kewajiban merasa meningkat dengan penerimaan karyawan terhadap norma timbang balik sebagaimana diterapkan pada organisasi kerja. Suasana hati positif juga memediasi hubungan POS dengan</p>
--	--	--	---

			<p>komitmen afektif dan spontanitas organisasi. Pola temuan konsisten dengan asumsi teori dukungan organisasi bahwa POS memperkuat komitmen dan kinerja afektif dengan proses balasan.</p>
2	<p>Sriwidodo &amp; Bangun Sugito (2007), Pengaruh Kepemimpinan, kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja</p>	<p>Kepemimpinan (x1), Kepercayaan (x2), Kepuasan Kerja (x3), Kinerja Karyawan (y). Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Ada pengaruh signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial dan bersamaan.</p>

	<p>karyawan studi pada PD BPR Bank Pasar Surakarta. Jurnal manajemen sumberdaya manusia Vol. 2 No. 1</p>		<p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh terbesar.</p>
3	<p>Maya, Fadilla (2009), Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada BMT Bintoro Madani Kabupaten Demak). Jurnal</p>	<p>kepemimpinan(x1), budaya organisasi (x2), kepuasan kerja (x3), kinerja karyawan (y), motivasi (M). Analisis faktor konfirmatori dan maximum likelihood estimation</p>	<p>kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan</p>

	<p>bisnis strategi</p> <p>Vol. 18 No. 1</p>		<p>terhadap motivasi kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kepemimpinan transformatif dan transaksional secara langsung mempengaruhi kinerja</p>
--	---	---	---

			<p>karyawan secara positif dan signifikan.</p> <p>Kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.</p>
4	<p>Nimalathasan, (2010). <i>Job Satisfaction and employees' work performance: a case study of people's Bank in Jaffna Peninsula, Sri Lanka</i>, Associate Profesor PhD Valeriu Brabete</p>	<p><i>Job Satisfaction</i> (x), <i>employees' work performance</i> (y).</p> <p>Analisis Korelasi Sederhana</p>	<p>Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.</p> <p>Promosi, kompensasi, dan kondisi pekerjaan itu sendiri mengarahkan ke kinerja yang tinggi.</p>

	Universitas Craiova		
5	Miao & Heung-Gil Kim, (2010). <i>Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Study.</i> Journal Service Science & Management,	<i>Perceived Organizational Support (X1), Job Satisfaction (X2), and Employee Performance (Y). Zero-order Correlation and hierarchical regression analysis</i>	POS berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan kinerja
6	Kambu, dkk. (2012). Pengaruh <i>leader member exchange</i> , Persepsi dukungan organisasional, budaya etnis	<i>leader member exchange (x1), Persepsi dukungan organisasional (x2), budaya etnis Papuan (x3) dan OCB (x4), dan</i>	Leader-Member Exchange belum membentuk organizational citizenship behavior serta meningkatkan

	<p>Papuan dan OCB terhadap kinerja pegawai Sekda Provinsi Papua. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10 No. 2</p>	<p>kinerja pegawai (Y). Analisis SEM dengan AMOS <i>approach</i>.</p>	<p>kinerja pegawai dan persepsi dukungan organisasional, budaya (budaya etnis papua) secara parsial membentuk organizational citizenship behavior dan kinerja pegawai</p>
7	<p>Guan, Xin. <i>Et. al.</i> (2014) <i>The Relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese Universities: a</i></p>	<p><i>job performance and perceived organizational support. Confirmatory Factor Analysis, dan use cross sectional questionnaire</i></p>	<p>Hubungan antara POS dan JP dimediasi oleh kepuasan kerja (JS), efektivitas positif (PA), dan komitmen afektif (AC). Selain itu, keadilan</p>

	<p><i>questionnaire</i></p> <p><i>survey.</i> BMC</p> <p>Medical</p> <p>Education</p>		<p>prosedural dan</p> <p>distributif</p> <p>berkontribusi</p> <p>terhadap POS.</p>
8	<p>Ihtian, Harin</p> <p>(2014) pengaruh</p> <p>persepsi</p> <p>dukungan</p> <p>organisasi dan</p> <p>pemberdayaan</p> <p>psikologis</p> <p>terhadap kinerja</p> <p>yang dimediasi</p> <p>oleh OCB. JBTI</p> <p>Vol. 5 No. 1</p>	<p>Persepsi dukungan</p> <p>organisasi (x1),</p> <p>pemberdayaan</p> <p>psikologis (x2),</p> <p>Kinerja (Y), OCB</p> <p>(M)</p>	<p>Persepsi</p> <p>dukungan</p> <p>organisasi tidak</p> <p>berpengaruh</p> <p>signifikan</p> <p>terhadap kinerja,</p> <p>pemberdayaan</p> <p>psikologis</p> <p>berpengaruh</p> <p>positif</p> <p>signifikan</p> <p>terhadap kinerja.</p> <p>Persepsi</p> <p>dukungan</p> <p>organisasi dan</p> <p>pemberdayaan</p> <p>psikologis</p> <p>berpengaruh</p>



			signifikan terhadap OCB, dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
9	Mohamed & Ali (2015). <i>Influence of Perceived Organizational Support on Employees Job Performance.</i> International Journal of Scientific and Research Publications Vol. 5 Issue 4	SPSS	POS memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja
10	Inuwa, Mohammed, (2016). <i>Job Satisfaction and</i>	<i>Job Satisfaction (x1), Employee Performance (y).</i>	Ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja

	<p><i>Employee Performance: An Empirical Approach. The Millenium University Journal Vol. 1 No. 1</i></p>	<p>SPSS</p>	<p>terhadap kinerja staf non-akademik Universitas</p>
11	<p>Valaei, Naser &amp; Shokouh, (2016), <i>Job Satisfaction and Job performance in the media industry, Asia Pasific Journal of Marketing and Logistion, Vol. 28 No.5</i></p>	<p><i>Job Satisfaction (x1), Job performance (y). Partial Least Square (PLS), Path Modelling</i></p>	<p>Pembayaran, promosi, pengawasan, kondisi operasi, rekan kerja, dan sifat pekerjaan ditemukan kondusif untuk kinerja pekerjaan karyawan, di antaranya rekan kerja menghasilkan koefisien jalur</p>

			<p>tertinggi diikuti oleh kondisi operasi, pembayaran, dan promosi. Usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan ditemukan sebagai moderator untuk hubungan antara aspek kepuasan kerja dan kinerja karyawan.</p>
12	<p>Mursidta, Silviana (2017), Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja</p>	<p>Pengaruh persepsi dukungan organisasi (x1), kepuasan kerja (x2), kinerja (Y)</p>	<p>Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh</p>

	<p>terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Gresik, Jurnal Ilmu Manajemn Vol. 5 No. 1, Universitas Negeri Surabaya</p>		<p>signifikan terhadap kinerja.</p>
13	<p>Gunawan, C Ivan &amp; Hotlan Siagian (2018), pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasuindo Tiga Perkasa, AGORA Vol. 7 No.1</p>	<p>motivasi kerja (x1), kepuasan kerja (x2) kinerja karyawan (y). Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
14	<p>Wijaya K, Iwan (2018), Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja</p>	<p>Kepuasan kerja (x), kinerja karyawan (y).</p>	<p>Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja</p>

	karyawan CV Bukit Sanomas, AGORA Vol. 6 No. 2	Regresi linier berganda	karyawan CV Bukit Sanomas
15	Atmaja (2019). Pengaruh <i>perceived</i> <i>organizational</i> <i>support</i> Terhadap <i>employee</i> <i>performance</i> Melalui <i>employee</i> <i>engagement</i> CV Sumo Surya Perkasa Lombok. AGORA Vol. 7 No. 1	<i>perceived</i> <i>organizational</i> (X) <i>support, employee</i> <i>performance</i> (Y), <i>employee</i> <i>engagement</i> (M). <i>Partial Least</i> <i>Square</i>	<i>perceived</i> <i>organizational</i> <i>support</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee</i> <i>performanc</i> , dan <i>perceived</i> <i>organizational</i> <i>support</i> berpengaruh terhadap <i>employee</i> <i>engagement</i>

Sumber: Referensi Penelitian, Oleh Peneliti 2020