

DETERMINASI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV. BIENSI FESYENINDO

Adang Djatnika Effendi¹⁾, Rizki Muhammad Ramdan¹⁾ & M. Mas'ud¹⁾
UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia¹⁾
Email: djeffadang@uinsgd.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di CV. Biensi Fesyenindo. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang responden yang dikumpulkan datanya melalui pembagian kuesioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of perceived organizational support and job satisfaction on employee performance at CV. Biensi Fesyenindo. This study uses a descriptive verification method with a quantitative approach. The number of samples in this study were 60 respondents whose data was collected through the distribution of questionnaires. Hypothesis testing is done by using correlation test, multiple linear regression test, t test, F test, and coefficient of determination test. The results of the study prove that the perception of organizational support and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, either partially or simultaneously.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Performance.*

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, mulai dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengenalan, retensi dan pemecatan karyawan dimaksudkan untuk mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat menurut (Handoko, 2012). Namun dapat juga dipahami sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut (Hasibuan M. , 2011). SDM adalah aset penting bagi organisasi karena memiliki kemampuan, ketarampilan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dapat dilihat dari *organizational culture, leadership, organizational commitment, work performance* dan lain-lain.

Penelitian ini mendeskripsikan data dan informasi mengenai informasi serta mencari penjelasan dan jawaban mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja lalu persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dan pengaruh secara simultan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Diharapkan penelitian ini menambah sumbangsih penelitian ilmiah untuk dijadikan referensi untuk penelitian serta penelitian ini

diharapkan memberikan sumbangsih pemikiran yang bisa digunakan sebagai bahan perbaikan dan juga evaluasi bagi perusahaan.

B. KAJIAN PUSTAKA

Menurut (Eisenberger, 2013), menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah seperangkat keyakinan yang menurutnya karyawan secara global berasumsi bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai berbagai bentuk kontribusi yang dilakukan oleh karyawan dan sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan. organisasi perusahaan dan karyawan. Menurut (Robbins & Judge, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya. Jadi, kepuasan kerja adalah rasa pemenuhan batin dan kebanggaan saat melakukan pekerjaan tertentu. Menurut (Miner, 1990) mendefinisikan kinerja sebagai harapan agar seseorang dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagaimana peranan dan fungsinya dalam perusahaan. Keberhasilan dalam menentukan dan menyelesaikan tugas pegawai dapat mengarah pada kinerja organisasi yang optimal

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif (sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 60 orang responden yang ditarik secara random dari jumlah populasi sebanyak 400 orang. Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari kuesioner untuk mengukur persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berisi pilihan jawaban menggunakan Skala Likert. Uji yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji t, uji F dan uji determinasi (R^2).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t pasrial dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial adalah berdasarkan nilai t hitung dan t tabel. Jika t hitung > t tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, sebaliknya jika signifikan > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 1. Hasil Uji t (Parsial)

<i>Coefficients^a</i>						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.501	1.409		12.424	.000
	Persepsi Dukungan Organisasi	.300	.040	.507	7.517	.000
	Kepuasan Kerja	.185	.024	.522	7.735	.000

Sumber: Hasil Analisis

Berdasarkan tabel 1 diatas variabel persepsi dukungan organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ terhadap kinerja pada kolom koefisien, maka hipotesis H1 diterima. Dengan ketentuan bahwa tingkat signifikansi taraf nyata (*level of significance*)

ARTIKEL

sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $DF=n-k-1$ atau $60-2-1=57$, maka t tabel adalah 2,002. Variabel X1 mempunyai t hitung 7,517 dan t. tabel 2,002 artinya t hitung > t tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi (X1), maka dengan sendirinya kinerja (Y) akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika dukungan organisasi kurang baik, maka kinerja (Y) akan menurun.

Berdasarkan tabel 1 di atas variabel kepuasan kerja (X2) terdapat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ terhadap kinerja pada kolom koefisien, maka hipotesis H2 diterima. Dengan ketentuan bahwa tingkat signifikansi taraf nyata (*level of significance*) sebesar 5% atau $\alpha=0,05$. Derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $DF= n-k-1$ atau $60 - 2 - 1 = 57$, maka t tabel adalah 2,002. Variabel X2 mempunyai t hitung 7,735 dan t tabel 2,002 artinya t hitung > t tabel. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Adapun variabel yang akan di uji pada uji F kali ini adalah tiga variabel X, yaitu persepsi dukungan organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.348	2	81.674	127.647	.000 ^b
	Residual	36.471	57	0.640		
	Total	199.819	59			

Sumber: Hasil Analisis

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} sebagai berikut:
 - Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 Nilai F_{hitung} untuk ketiga variabel lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai adalah 12,647. Jika dibandingkan dengan f_{tabel} maka $f_{hitung} > f_{tabel}$. Artinya H_3 diterima. Nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu analisis yang menunjukkan seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.811	.800

Sumber: Hasil Analisis

ARTIKEL

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwasannya nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R Square sebesar 0,817 atau 81,7%. Itu berarti bahwa kinerja pegawai (Y) sebesar 81,7% dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu persepsi dukungan organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2). Sedangkan untuk variabel yang tidak diamati pada penelitian ini adalah sebesar 18,9% berdasarkan pada kolom *Adjusted R Square*.

E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin baik persepsi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Variabel kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang pegawai maka akan semakin meningkat kinerjanya. Persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Adamy, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh .
- Ali, S. A. (2015). The Influence of Perceived Organizational Support on. International Journal of Scientific and Research Publications, 1-6.
- Allen, D. G. (2003). The Role Of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resources Practices In The Turnover Proces. Management, 99-118.
- Almaida Agustyana, A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Citra Lestari. Jurnal Mitra Manajemen, 23-38.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen . Jakarta : Mitra Wacana Media .
- Amstrong, M. (2014). Organizational Behavior. UK: Koganpage.
- Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian . Jakarta : Rineka Cipta.
- Atmaja, J. P. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement Cv Sumo Surya Perkasa Di Lombok. Agora.
- Britt, S. M. (2008). Organizational Psychology . New Jersey: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Dole, S. (2001). The Impact of Varios Factors on the Factors on The Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intentions of Profesional Accountants. Managerial Auditing Journal.
- Eisenberger, & Rhoades. (2002). perceived organizational support: A review of the literature. Journal of Applied Psychology, 698-714.
- Eisenberger, R. (2013). Peran yang Dirasakan Dukungan Organisasi dan Perwujudan Organisasi Supervisor. Jurnal Psikologi Terapan , 158-168.
- Gomes, F. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta : Adi .
- Hackman, R. J. (1997). Improving Life at Work. California: Good Year.
- Handoko, H. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: BFFE.
- Hariandja, E. (2002). Sumber Daya Manusia . Jakarta : Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, M. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : PT. Bumi Aksara .
- Herzberg, F. (1996). Work and The nature of Man . Cleveland: World Publishing Company.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan . Yogyakarta : Pustaka Indonesia
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan . Sidoarjo : Indomedia Pustaka .
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance . Millenium University.

ARTIKEL

- Kambu, A. (2012). Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behavior, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 262-272.
- Karyoto. (2016). *Dasar Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta .
- Latan, H. (2014). *Aplikasi Analisis Data Statistik untuk Ilmu Sosial Sains dengan IBM SPSS*. Bandung : Alfabeta .
- Mangkunegara, A. A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Miao, R., & Kim, H. G. (2010). *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employee Performance : An Chinese Empirical Study*.
- Miner, J. B. (1990). *Organizational Behaviour*. New York : Random House .
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Kerterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 40-51.
- Nawawi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada .
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia .
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher .
- Rentao Miao1, H.-G. K. (2010). Perceived Organizational Support, Job. *J. Service Science & Management*, 257-264.
- Robbins, & Langton. (2010). *Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall.
- Robbins, j. &. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2011). *Organizational Behaviour*. Boston: Pearson.
- Robert Eisenberger., H. R. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Askara.
- Spector. (1985). Measurement of Human Services Staff Satisfaction : Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 693-713.
- Stoner. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Ghalia Indonesia .
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, L. (2012). *Manajemen*. Bandung : La Goods Publishing .
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana .
- Terry, G. R. (2006). *Prinsip - Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers .
- Xin Guan1, T. S.-Z.-H. (2014). The relationship between job performance and. Guan et al. *BMC Medical Education* 2014.