



**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT GREAT CITRA LESTARI**

**Almaida Agustyna<sup>1)</sup>, Arif Partono Prasetyo<sup>2)</sup>**  
**Universitas Telkom**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 06 Januari 2020  
Revisi pertama : 16 Januari 2020  
Diterima : 18 Januari 2020  
Tersedia online : 31 Januari 2020

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

Email : [almaida.Agustina8@gmail.com](mailto:almaida.Agustina8@gmail.com)<sup>1)</sup>,  
[partono1905@gmail.com](mailto:partono1905@gmail.com)<sup>2)</sup>

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Great Citra Lestari. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Untuk memperoleh data, penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 120 responden pegawai tetap PT Great Citra Lestari. Kuesioner yang digunakan memiliki 44 pernyataan dengan skala likert 6 titik. Metode sampling yang digunakan pada penelitian adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Dalam menjelaskan hasil penelitian, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Great Citra Lestari tergolong tinggi. Berdasarkan hasil yang didapat bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.726 atau 72,6%. Pengujian hipotesis telah dilakukan menggunakan uji t dan uji f dengan hasil menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perusahaan saat ini sudah memahami peran penting dari sumber daya manusia yang dimilikinya dan menjadikan perusahaan harus dapat mengelola aset sumber daya manusia dengan baik sehingga perusahaan akan mendapatkan kontribusi sumber daya manusia secara optimal. Perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi maksimal untuk kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi kunci penggerak dalam suatu perusahaan, berhasil atau tidaknya perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki, dengan adanya hal tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar. Menurut Kappel (2019), terkadang pemimpin perusahaan harus memutus kerjakan karyawan yang tidak ingin meningkatkan kinerjanya, karena kesuksesan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan melalui sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan agar kontribusi kinerja karyawan baik dan dapat membawa perusahaan mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan diketahui memiliki pengaruh positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kuria & Nzuve (2018) berpendapat bahwa kinerja karyawan sangat penting karena berkaitan dengan hasil dan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan bergantung pada beberapa faktor seperti kepuasan kerja dan dukungan organisasi (Siengthai & Pila-Ngarm, 2016; Du *et al.*, 2016). Selanjutnya, Dehaghi dan Rouhani (2014) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan, dukungan organisasi, motivasi, dan evaluasi karyawan. Kinerja dicapai ketika seorang karyawan mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sangat efektif dan efisien. Tujuan ini sangat sesuai dengan pencapaian tujuan keseluruhan organisasi.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah persepsi dukungan organisasi, hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang menyelidiki hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afzali *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasakan dukungan organisasi terpenuhi, karyawan akan lebih percaya diri bahwa mereka memiliki keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan perusahaan. Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan memiliki arti apabila karyawan memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Ziaaddini & Farasat (2013) berpendapat dengan memberikan penghargaan kepada karyawan, memperhatikan kesejahteraan karyawan, peduli terhadap karyawan, dan memperhatikan kondisi kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui persepsi dukungan organisasi yang dimiliki karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan khususnya dalam mengelola sumber daya manusia dan menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis pun berharap dengan adanya penelitian ini dapat melengkapi penelitian lain yang membahas pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang permasalahan diatas mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT Great Citra Lestari?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Great Citra Lestari?
3. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja PT Great Citra Lestari?
4. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT Great Citra Lestari.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Great Citra Lestari.
3. Mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja PT Great Citra Lestari.
4. Mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Persepsi Dukungan Organisasi**

Menurut Yusuf dan Syarif (2018:96) persepsi dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan karyawan dengan melakukan evaluasi terhadap perlakuan organisasi atas apa yang telah dikerjakan karyawan dan apa yang karyawan dapatkan. Definisi lain menurut Robbins & Judge (2015:47) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan karyawan terhadap organisasi dalam menghargai kontribusi, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Persepsi dukungan organisasi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan setiap karyawan. Apabila karyawan memiliki persepsi terhadap dukungan organisasi tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan. Sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor persepsi dukungan organisasi seperti penghargaan, kondisi kerja, perlakuan yang adil, ikut serta dalam pengambilan keputusan, dan pengawasan yang dilakukan perusahaan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2015:46) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi kerja, kepuasan kerja menjadi perwakilan dari sikap yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Selanjutnya, Badeni (2013:43) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas karyawan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Karena ketika karyawan merasakan kepuasan kerja hal itu akan berdampak pada kinerja yang diberikan oleh karyawan itu sendiri menjadi lebih efektif. Sehingga, perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, kondisi kerja, promosi, hubungan kerja, keadilan, dan pemenuhan kebutuhan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan itu sendiri.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Dessler (2015:331) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan sejauh mana karyawan telah mencapai sasaran perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, Badriyah (2015:136) mengungkapkan kinerja karyawan ialah hasil yang dicapai karyawan menurut ukuran yang berlaku diperusahaan untuk pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan merasakan kepuasan kerja dan dukungan organisasinya terpenuhi. Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang diberikan perusahaan terpenuhi maka karyawan akan merasa kepuasan kerjanya tercapai dan akan menimbulkan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dibutuhkan pengelolaan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan, keahlian, kehadiran kerja, motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dukungan organisasi, dan disiplin kerja.

### **Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa pendapat ahli yang menjelaskan hubungan persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Menurut Afzali et al. (2014) penelitian yang dilakukan terhadap staf bank di Iran mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Mohamed & Ali (2015) melakukan penelitian terhadap staf pendidikan di Malaysia dan ditemukan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan kepada karyawan rumah sakit di Indonesia oleh Murniasih & Sudarma (2016) ditemukan hasil persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arshadi dan Hayavi (2013) pada karyawan Perusahaan Pengeboran Nasional di Iran menyatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Samodra (2014) menyatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dilakukan pada karyawan telekomunikasi di Indonesia. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli diatas, ditemukan hasil bahwa adanya pengaruh positif persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti menetapkan hipotesis

H1 sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Persepsi dukungan organisasi akan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa pendapat ahli yang menjelaskan hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Menurut Ndulue & Ekechukwu.(2016) yang dilakukan terhadap Nigerian Breweries Kanduna di Nigeria dan hasil yang ditemukan adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.. Pada penelitian yang dilakukan oleh Siengthai dan Pila (2016) terhadap karyawan bank dan hotel di Thailand dan menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Fadlallah (2015) juga menemukan hasil yang serupa bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian karyawan pabrik di tulungagung, Indonesia. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli diatas, ditemukan hasil bahwa adanya pengaruh positif pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti menetapkan hipotesis H<sub>3</sub> sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Kepuasan kerja akan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini juga peneliti ingin mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti menetapkan hipotesis H<sub>443</sub> sebagai berikut:

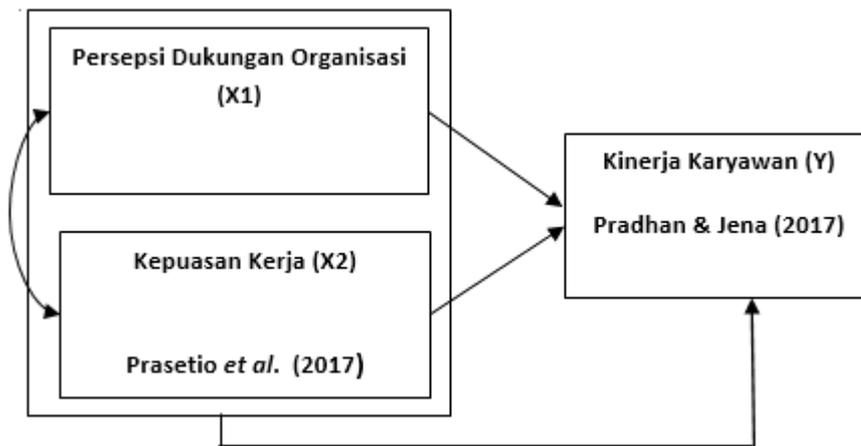
H<sub>3</sub>: Persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja akan memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan tujuan yang dibahas dalam penelitian ini dan telah dijelaskan dalam latar belakang mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta didukung oleh teori-teori dan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan di beberapa negara yang dapat dijadikan dasar pada penelitian ini. Kerangka pemikiran bertujuan untuk menunjukkan bahwa terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengukuran pada penelitian ini untuk mengukur persepsi dukungan organisasi penulis memilih untuk menggunakan alat ukur yang telah dikemukakan oleh Eisenberger *et al.* (2001) dalam menggunakan pengukuran persepsi dukungan organisasi terdapat tiga indikator yaitu keadilan, dukungan supervisor, dan penghargaan. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada penelitian ini menurut Prasetyo *et al.* (2017). Sedangkan, untuk alat ukur kinerja karyawan menggunakan alat ukur yang telah dikemukakan oleh Pradhan & Jena (2017) dalam mengukur kinerja karyawan melalui *task performance*, *adaptive performance*, dan *contextual performance*. Berikut adalah kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian seperti pada Gambar 1 dibawah ini.

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



Sumber: Hasil Olahan Penulis

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sedangkan jenis penelitian ini berdasarkan rumusan masalah pada penelitian adalah penelitian deskriptif dan penelitian kausal.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT Great Citra Lestari yang bertempat di Jalan Raya Dramaga KM.8, Bogor, Jawa Barat. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 12 Agustus 2019 sampai dengan 6 Desember 2019.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penulis menggunakan teknik kuesioner dan bantuan teknik wawancara untuk pengumpulan data yang dibutuhkan pada penelitian. Pada penelitian ini untuk menentukan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling dengan kategori sampling jenuh karena jumlah populasi yang dimiliki peneliti sebesar 120 karyawan tetap, sehingga peneliti dapat meminimalkan kesalahan dalam pengambilan data dan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Analisis Deskriptif
- d. Uji Asumsi Klasik
  - Uji normalitas
  - Uji heteroskedastisitas
  - Uji multikolinearitas.

e. Analisis Korelasi

Pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi pearson product moment bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (Independent) dengan variabel terikat.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

g. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan sebab-akibat antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung.

h. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan sebuah pernyataan yang dapat diuji yang digunakan untuk menentukan suatu keputusan serta memprediksi apa yang diharapkan dalam sebuah data empiris yang didapat. Pengujian hipotesis parsial pada penelitian ini menggunakan uji statistik t, dan pengujian hipotesis secara simultan pada penelitian ini menggunakan uji statistik f.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji asumsi klasik dan uji regresi linier sederhana. Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah data dapat digunakan atau tidak, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode uji *one sample kolmogrov smirnov* dan untuk uji heteroskedastisitas menggunakan uji koefisien korelasi Spearman's Rho.

Penelitian ini menggunakan *IBM SPSS 24* untuk mengetahui hasil perhitungannya. Berdasarkan hasil pengolahan data uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,20. Jika merujuk pada Sujarweni (2015:120) data dikatakan normal apabila nilai signifikan (Asymp. Sig. 2-tailed)  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah oleh penulis lolos uji normalitas dan data tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode korelasi Spearman's Rho didapat nilai signifikansi untuk variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0,816 dan untuk variabel kepuasan kerja didapat nilai signifikansi sebesar 0,720. Nilai yang didapat tersebut menunjukkan nilai signifikansinya  $> 0,05$  yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sedangkan hasil uji berdasarkan nilai VIF, bahwa nilai rentangnya sempit, yaitu pada  $X_1 = 0,925$  sampai dengan 1,081. Pada  $X_2$  juga hasilnya sama yaitu  $X_2 = 0,925$  sampai dengan 1,081. Karena rentangnya sempit maka multikolinearitas tidak terdeteksi. Maka dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terjadi multikolinieritas dalam data artinya tidak terjadi hubungan yang sangat signifikan antar variabel bebas dalam data penelitian. Dengan demikian data dalam penelitian ini dikatakan lolos dalam uji asumsi klasik.

Pembahasan selanjutnya mengenai adanya hubungan yang kuat antara persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, ( $R^2$ )

koefisien determinasi persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 72,6%, sedangkan 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji Anova yang menjadi dasar penjelasan apakah hubungan kedua variabel independen dan variabel dependen memiliki signifikansi. Pada penelitian ini nilai Sig. yang diperoleh menunjukkan angka  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan. Berdasarkan hasil uji analisis jalur yang didapat besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,152 atau 15,2%. Sedangkan untuk pengaruh persepsi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0.798 atau 79.8%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan PT Great Citra Lestari merasakan persepsi dukungan organisasinya terpenuhi sesuai dengan yang diharapkan dan merasakan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri kepada perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa ahli menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan (Mohamed dan Ali, 2015; Afzali *et al.*, 2014; Arshadi & Hayavi, 2013; Murniasih & Sudarma, 2016; Samodra, 2014). Penelitian ini juga menemukan hubungan yang signifikan antar persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan yang artinya  $H_1$  pada penelitian diterima.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ndulue & Ekechukwu (2016) di Nigeria, Siengthai & Pila (2016) di Thailand, Adigun *et al.* (2017) di Nigeria, dan Fadlallh (2015) di Arab, menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT Great Citra Lestari, dimana  $H_2$  diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh adalah 72,6%, besar pengaruh termasuk kedalam kategori kuat. Hasil ini memiliki arti bahwa terdapat banyak faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain dari persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja seperti motivasi, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior*, pemberian kompensasi, stres kerja, dan *work-life balance*.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang didapat pada penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Great Citra Lestari. Selain itu terdapat pengaruh langsung maupun

tidak langsung antara persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Dalam hal ini, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan karena dengan persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Maka dari itu, sangat penting bagi PT Great Citra lestari untuk dapat mengelola tingkat persepsi dukungan organisasi dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

### **Saran**

Berdasarkan pembahasan terkait hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penulis memberikan beberapa saran mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Great Citra Lestari. Penulis berharap saran yang telah diberikan dapat menjadikan pertimbangan untuk kedepannya bagi berbagai pihak, khususnya bagi perusahaan dan akademis.

1. Perusahaan PT Great Citra Lestari seharusnya melakukan evaluasi terhadap dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan. Terutama dukungan organisasi mengenai kepedulian perusahaan terhadap masalah yang dihadapi karyawan. Contohnya ketika karyawan memberitahukan bahwa ia sedang dalam masalah, perusahaan PT Great Citra Lestari hendaknya membantu karyawan secara cepat dan tanggap untuk mencari solusi dalam menyelesaikan masalah. Selanjutnya, PT Great Citra Lestari dapat memperhatikan ruangan konseling dengan baik dan menarik, sehingga karyawan tidak perlu merasa khawatir ketika melakukan konseling terdapat gangguan dari luar ruangan.
2. Perusahaan PT Great Citra Lestari hendaknya memberikan kesempatan lebih untuk karyawannya agar memiliki aktivitas pekerjaan yang bervariasi. Karyawan akan merasakan bosan karena aktivitas pekerjaannya tidak bervariasi, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam perusahaan. Sehingga untuk mencegah dampak buruk dari hal tersebut, PT Great Citra Lestari harus memberikan kesempatan lebih kepada karyawan untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan yang bervariasi. Seperti mengizinkan karyawan untuk dapat menyelesaikan penambahan tugas departement lain.
3. PT Great Citra Lestari hendaknya mempertimbangkan untuk menambahkan strategi berbagi pengetahuan dan gagasan kepada tim. Apabila PT Great Citra Lestari memperhatikan strategi berbagi pengetahuan dan gagasan kepada tim, akan membawa banyak manfaat untuk perusahaan PT Great Citra Lestari. Salah satu strategi yang dapat digunakan ialah membentuk *Communities of Practice*, komunitas yang dibentuk dalam perusahaan selain dapat meningkatkan interaksi hubungan antar rekan kerja, COP juga dapat membantu perusahaan dalam menyelesaikan masalah. Sehingga, ketika perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan, maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dengan ruang lingkup yang lebih liat dengan menambahkan variabel independen untuk mengetahui faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan atau menambahkan variabel dependen sehingga penelitian ini tidak hanya terfokus pada dua variabel independen dan satu variabel dependen. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dilakukan pada industri yang beragam, sehingga dapat dijadikan pembandingan tiap industri dan dapat berguna sebagai masukan untuk perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afif, A. H. 2018. *The Relationship between Perceived Organizational Supports with Job Satisfaction and Organizational Commitment at Faculty Members of Universities. A Journal of Clinical Neuroscience and Psychopathology*, Vol. 20, No. 4, 290-293. DOI: 10.5350/Sleep.Hypn.2018.20.0164
- Afzali, A., Arash, M.A., & Hatami, S.L. 2014. *Investigating The Influence of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Organizational Learning on Job Performance: An Empirical Investigation. Tehnički vjesnik*. Vol. 21, No. 3, 623-629. <https://hrcak.srce.hr/123341>.
- Arshadi, N., & Hayavi, G. 2013. *The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating Role of OBSE. Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 84, 739-743. DOI: 10.1016/j.sbspro.2013.06.637
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dehaghi, M. R., & Rouhani, A. (2014). Studying the Relationship between the Effective Factors on Employees' Performance in Iran's University and the Students' Satisfaction with regards to Employees' Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol. 141, 903-908. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.05.158
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Du, Y., Zhang, L., & Tekleab, A. G. 2018. *Job strains, job control, and POS on employee performance: An interactionist perspective. Journal of Business Research*. 82, 213-219. DOI: 10.1016/j.jbusres.2017.09.040
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. 2001. *Reciprocation of perceived organizational support. Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51. doi:10.1037/0021-9010.86.1.42
- Fu, J., Sun, W., Wang, Y., Yang, X., & Wang, L. 2013. *Improving job satisfaction of Chinese doctors: the positive effects of perceived organizational support and psychological capital. Public Health*, Vol. 127, No. 10, 946-951. DOI:10.1016/j.puhe.2012.12.017
- Kappel, M. 2019. *Can You Improve An Employee's Performance*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/mikekappel/2019/03/20/can-you-improve-an-employees-performance/#88814594bb67>. Diakses 28 oktober 2019.
- Mohamed, A., & Ali, M. 2015. *The Influence of Perceived Organizational Support on Employees' Job Performance. International Journal of Scientific and Research Publications*. Vol. 5 Issue: 4, 1-6. <http://www.ijsrp.org/research-paper-0415/ijsrp-p40107.pdf>

- Murniasih, E., & Sudarma, K. 2016. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif*. Management Analysis Journal, Vol. 5, No. 1.  
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/9270>
- Kuria, R. N., & Nzuve, P. S. 2015. *Factors Perceived To Influence Employees' Performance; A Case Of The Kenyan State Law Office*. Journal Of Business & Economic Policy. Retrived from <http://jbepnet.com/journals/>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. 2017. *Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation*. Business Perspectives and Research, 5(1), 69–85. DOI:10.1177/2278533716671630
- Prasetio, A.P., Yuniarsih, T., Ahman, E. 2017. *Perceived Work-Life Interface and Organizational Citizenship Behavior: Are The Job Satisfaction & Organizational Commitment Mediates The Relations? (Study on Stars Hotel Employees in Indonesia)*. International Journal of Human Resource Studies, Vol. 7, No. 2, 122-135.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samodra, W. 2017. *The Influence of Perceived Organizational Support and The Characteristics of The Work of The Employee Performance: Motivation As Mediation Variable PT Indosat*. Business and Entrepreneurial Review, Vol. 13, No. 2, 175-192. DOI: 10.25105/ber.v13i2.1848
- Siengthai, S., & Pila, N. P. 2016. *The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance*. Evidence-Based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, Vol. 4, No. 2, 162–180. DOI: 10.1108/ebhrm-01-2015
- Thevanes, N., & Saranraj, Y. 2018. *The Impact of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction of Academic Staff*. Asian Journal of Economics, Business and Accounting, Vol. 6, No. 2, 1-8. DOI: 10.9734/AJEBA/2018/39809
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. 2018. *Komitmen Organisasi*. Makasar: Nas Medika Pustaka.
- Ziaaddini, M., & Farasat, E. 2013. *Perceived organizational support and deviant behavior*. Journal of Basic and Applied Scientific Research, Vol. 3, No. 5, 517-528. DOI: 10.4018/ijcrmm.2014100104