

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Brantas Abipraya Surabaya

Imelda Anggi¹, Arif Partono Prasetio²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

imeldaanggi@student.telkomuniversity.ac.id¹, partono@telkomuniversity.ac.id²

Abstract

Employees are one of the assets of the company which has a very important role for the company. Employee contributions are very large in the success of an organization. Employees in an organization will tend to form a trust in general related to the extent to which the organization values employee contributions and cares for their welfare. The fulfillment of these aspects will give the effect on job satisfaction. This study aims to determine whether there is influence of perceived organizational support on job satisfaction of employees of PT Brantas Abipraya Surabaya. The subjects in this study amounted to 110 people. The sampling technique used is the method of convenience sampling. Methods of data collection using questionnaires and then analyzed with simple linear regression. The results showed that the perception of organizational support and job satisfaction of employees entered into in the high category. Conclusion in this study is the presence of a significant influence of positive perception of organizational support on job satisfaction of employees at PT Brantas Abipraya Surabaya, so that the hypothesis is accepted and proven statistically.

Keywords: Perception of Organizational Support, Job Satisfaction, PT Brantas Abipraya Surabaya

Abstrak

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan. Kontribusi karyawan sangat besar dalam kesuksesan sebuah organisasi. Karyawan dalam sebuah organisasi akan cenderung untuk membentuk sebuah kepercayaan secara umum terkait sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli atas

kesejahteraannya. Terpenuhinya aspek tersebut akan memberikan efek pada kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Brantas Abipraya Surabaya. Subjek pada penelitian ini berjumlah 110 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *convenience sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner kemudian dianalisis dengan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja karyawan masuk ke dalam kategori tinggi. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan positif dari persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Brantas Abipraya Surabaya sehingga hipotesis diterima dan terbukti secara statistik.

Kata kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, PT Brantas Abipraya Surabaya

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan (Widiyanti dan Airlangga, 2018). Dengan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat menyikapi masalah yang dihadapi baik masalah internal maupun eksternal perusahaan (Baliartati, 2016). Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan serta keterampilan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya. Sumber daya yang baik dan berkualitas dapat ditunjukkan juga melalui kinerja dan produktivitas sumber daya manusia yang tinggi (Sakban *et al.*, 2019). Dengan memiliki sumber daya manusia yang baik maka dapat mempertahankan serta mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Melati *et al.*, 2019).

Karakteristik sumber daya manusia yang baik yaitu memiliki kualitas yang akan berdampak kepada kinerja dan kemajuan suatu organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka pencapaian sebuah target untuk keberhasilan organisasi dapat tercapai. Hal tersebut sangat berpengaruh dalam mencapai kesuksesan perusahaan karena karyawan akan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya apabila mereka memperoleh kepuasan dalam bekerja (Ratnaningsih, 2017).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi karyawan bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting. Kepuasan kerja menjadi elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tingkat

produktivitas karyawan (Prayogo *et al.*, 2019). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menurut Nasjudi (2015) salah satunya adalah persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai keyakinan umum tentang sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi mereka (Ayuningtias *et al.*, 2019).

Berdasarkan penjelasan diatas, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung kebenaran adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Imtiaz *et al.* (2018) di Pakistan, Alcover *et al.* (2018) di Spanyol dan Rai (2017) di India, Günay (2017) di Turki dan Zumrah dan Boyle (2015) di Malaysia, Thevanes dan Saranraj (2018) di Sri Lanka menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

a. Kajian Pustaka

1) Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut pendapat Yusuf dan Syarif (2018) 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 persepsi dukungan organisasi menurut Robbins dan Judge (2018) yaitu merupakan tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan bahwa perusahaan telah menghargai kontribusi yang telah diberikan karyawan dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Suatu organisasi pada umumnya memberikan bentuk-bentuk dukungan positif yang bermanfaat bagi karyawan. Persepsi karyawan akan memandang perusahaan mereka sebagai pendukung ketika penghargaan yang diberikan dianggap adil, ketika karyawan memiliki suara dalam pengambilan keputusan perusahaan, dan ketika karyawan menganggap atasan atau manajer mereka mendukung pekerjaan yang diterima oleh karyawan.

Berdasarkan penelitian Eisenberger *et al.* (2001) dalam Tjandra (2018:513) dalam menggunakan pengukuran persepsi dukungan organisasi terdapat beberapa indikator. Pertama yaitu *fairness* yang merupakan bentuk keadilan yang diberikan oleh perusahaan, kedua adalah *supervisor support* atau dukungan yang diberikan oleh atasan, ketiga adalah *organizational rewards* yang merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dan yang keempat adalah *job conditions* atau kondisi di lingkungan kerja karyawan.

2) Kepuasan kerja

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 (Colquitt *et al.*, 2019). Menurut Robbins dan Judge (2018) kepuasan kerja merupakan salah satu perilaku karyawan saat bekerja di dalam organisasi yang menunjukkan perasaan positif berdasarkan hasil penilaian mereka terhadap situasi kerja.

Terdapat berbagai macam alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan penulis memilih untuk menggunakan alat ukur kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2011) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu *work it self, pay, promotion, job condition, co-worker, dan supervision*.

3) Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan kerja

Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil signifikan positif menunjukkan bahwa tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebagai penguat hasil tersebut, terdapat beberapa penelitian yang dilakukan di berbagai negara. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Thevanes dan Saranraj (2018) yang meneliti beberapa staf akademik di Sri Lanka menunjukkan hasil korelasi signifikan positif yang artinya persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Zumrah dan Boyle (2015) dengan objek penelitian karyawan sektor publik di Malaysia menunjukkan hasil korelasi signifikan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja. Sejalan dengan hal itu, penelitian yang dilakukan Imtiaz *et al.* (2015) juga menunjukkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Donald *et al.* (2016) pada staf akademik di Afrika menunjukkan korelasi yang signifikan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja karyawan yang menunjukkan hasil signifikan positif antara persepsi dukungan

organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Ingusci *et al.* (2016) di Italia dengan objek penelitian pada staf guru menunjukkan hasil yang menunjukkan hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja. Selanjutnya terdapat penelitian Ayuningtias *et al.* (2019) yang meneliti karyawan pada industri migas juga menunjukkan adanya hubungan positif oleh persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja.

a. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan prediksi-prediksi yang dibuat peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel yang peneliti harapkan dalam penelitiannya. Berdasarkan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran yang telah disajikan dan dibahas oleh penulis, maka pada penelitian ini penulis menetapkan hipotesis atau dugaan sementara pada penelitian ini yaitu sebagai berikut: “Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Brantas Abipraya Surabaya”. Hal ini menunjukkan bahwa ketika persepsi dukungan organisasi yang muncul dari karyawan perusahaan menunjukkan hasil yang tinggi atau positif, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan ikut meningkat.

3. METODE PENELITIAN

a. Karakteristik Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pendapat Sujarweni (2019:39) menjelaskan bahwa pengertian penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lainnya dari kuantifikasi atau pengukuran. Jenis penelitian ini jika dilihat berdasarkan rumusan masalah pada penelitian termasuk dalam penelitian deskriptif dan penelitian kasual

b. Operasional Variabel

Adapun operasional variabel seperti yang dijelaskan oleh Indrawati (2015:124) merupakan suatu proses dalam menurunkan variabel yang terdapat dalam masalah penelitian yang dibagi dalam bagian-bagian kecil untuk diketahui klasifikasi ukurannya, untuk mempermudah dalam mendapatkan sebuah data yang diperlukan di dalam penelitian.

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Persepsi Dukungan Organisasi (X) (Eisenberger <i>et al.</i> , 2001; dalam Tjandra, 2018:513).	Fairness	Perlakuan organisasi terhadap karyawan	1	Ordinal
		Menyampaikan hasil kerja karyawan	2	Ordinal
	Supervisor Support	Kepedulian terhadap kesejahteraan	3	Ordinal
		Evaluasi terhadap kerja karyawan	4	Ordinal
	Organizational Rewards	Menghargai hasil kerja karyawan	5	Ordinal
		Memperhatikan kebutuhan sosial	6	Ordinal
	Job Conditions	Ketersediaan sarana kebutuhan kerja	7	Ordinal
		Keamanan dan keselamatan bekerja	8	Ordinal
Kepuasan Kerja (Y) Luthans (2011)	Work it self	Kesesuaian Pekerjaan	1	Ordinal
		Tantangan pekerjaan	2	Ordinal
	Pay	Kesesuaian gaji	3	Ordinal
		Gaji diterima tepat waktu	4	Ordinal
	Promotion	Kesempatan promosi	5	Ordinal
		Adanya rotasi jabatan	6	Ordinal
	Job Condition	Sarana dan prasarana kerja mendukung	7	Ordinal
		Kondisi lingkungan kerja	8	Ordinal
	Co-Worker	Rekan kerja saling membantu	9	Ordinal
		Interaksi antar karyawan	10	Ordinal
	Supervision	Pengawasan setiap pekerjaan	11	Ordinal
		Komunikasi yang efektif	12	Ordinal

Sumber: Data yang diolah, 2021

c. Populasi dan sampel

1) Populasi

Pada penelitian ini menggunakan populasi pada seluruh karyawan dengan status karyawan tetap di PT Brantas Abipraya sebanyak 150 orang.

2) Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan metode *convenience sampling* dengan total sampel karyawan PT Brantas Abipraya sebanyak 110 orang.

d. Analisis data

1) Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel bebas (X) persepsi dukungan organisasi dan variabel terikat (Y) kepuasan kerja.

2) Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini memilih menggunakan regresi linear sederhana dikarenakan variabel dalam penelitian hanya terdapat satu buah variabel bebas terhadap satu buah variabel terikat, dengan tujuan untuk mengetahui arah hubungan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini dipilih secara acak dari sampel acak dan data yang digunakan berdistribusi normal.

4. HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Tabel 2 Variabel Persepsi dukungan organisasi

Item	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Total		Skor Ideal
							Skor	%	
1	51	59	0	0	0	110	491	89.3	550
2	22	84	4	0	0	110	458	83.3	
3	29	54	27	0	0	110	442	80.4	
4	27	53	30	0	0	110	437	79.5	
5	34	66	9	1	0	110	463	84.2	
6	9	69	31	1	0	110	416	75.6	
7	43	57	10	0	0	110	473	86.0	
8	34	67	9	0	0	110	465	84.5	
Skor Total							3645	82.8	

Sumber: Data yang diolah, 2021

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel persepsi dukungan organisasi secara keseluruhan menjawab sangat setuju atau dapat dikatakan bahwa persepsi dukungan organisasi yang dirasakan pada PT Brantas Abipraya Surabaya adalah tinggi dengan nilai presentase sebesar 82.8%. Dari hasil yang telah ditunjukkan pada tabel 1 terlihat presentase tertinggi yaitu sebesar 89.3% yang menjawab sangat setuju dan setuju dengan item 1 yang menyatakan perusahaan **memperlakukan dengan baik**, dan tidak satupun karyawan menolak atau tidak menyetujui dengan item ini. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian responden terhadap persepsi dukungan organisasi berada pada kategori tinggi. Selanjutnya, pada tabel 1 terlihat presentase terendah yaitu

75.6% yang menjawab setuju dengan item 6 yang menyatakan menjaga kebutuhan sosial. Dapat disimpulkan bahwa karyawan mendapatkan perlakuan yang baik dari perusahaan namun pada masalah kebutuhan sosial perusahaan kurang begitu memperhatikannya.

Tabel 3 Variabel Kepuasan Kerja

Item	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Total		Skor Ideal
							Skor	%	
1	51	59	0	0	0	110	491	89.3	
2	47	54	9	0	0	110	478	86.9	
3	15	41	54	0	0	110	401	72.9	
4	35	57	18	0	0	110	457	83.1	
5	49	61	0	0	0	110	489	88.9	
6	17	75	18	0	0	110	439	79.8	
7	52	58	0	0	0	110	492	89.5	550
8	30	65	15	0	0	110	455	82.7	
9	22	50	38	0	0	110	424	77.1	
10	13	72	24	1	0	110	427	77.6	
11	24	59	27	0	0	110	437	79.5	
12	45	65	0	0	0	110	485	88.2	
Skor Total							5475	83.0	

Sumber: Data yang diolah, 2021

Pada tabel 3 mengenai tanggapan responden tentang kepuasan kerja pada PT Brantas Abipraya Surabaya menunjukkan bahwa secara keseluruhan menjawab setuju atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pada PT Brantas Abipraya Surabaya yaitu tinggi dengan tingkat presentase sebesar 83%. Dari hasil yang ditunjukkan tabel 2 terlihat bahwa presentase tertinggi yaitu sebesar 89.5% dengan item 7 yang menyatakan sarana dan prasarana kerja di PT Brantas Abipraya mendukung pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 58 orang karyawan yang menjawab setuju berarti merasa bahwa item tersebut merupakan salah satu pemicu timbulnya kepuasan kerja

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas akan digunakan untuk mengetahui bahwa data yang ada berdistribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan metode uji normalitas *kolmogrov-smirnov*. Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data yang telah di uji normalitas dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov*.

Tabel 4 *kolmogrov-smirnov*

Kolmogorov-Smirnov Z	0.084
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.055 ^c

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dan tertera pada tabel 4 yang menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,055. 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.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heterokedastisitas

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	16.396	.000
	Zscore: Persepsi Dukungan Organisasi	-1.662	.099

Sumber: Data yang diolah, 2021

Hasil regresi antara variabel independen dengan absolute residualnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.099 > taraf signifikansi > 0,05. Sehingga tidak menjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square
0.271	0.265

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel 4, nilai (R) Square yang didapat sebesar 0,271. Selanjutnya, *adjusted R Square* menunjukkan bahwa presentase persepsi dukungan organisasi terhadap

kepuasan kerja hanya sebesar 26.5%, sedangkan 73.5% dipengaruhi oleh variabel lain selain persepsi dukungan organisasi yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Regresi linier Sederhana

Tabel 7 Analisis Regresi linier Sederhana

Model	B	Sig.
1 (Constant)	2.266	1,000
Persepsi dukungan organisasi	0.521	0.000

Sumber: Data yang diolah, 2021

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai konstanta yang didapat sebesar 2.266 yang artinya bahwa jika tidak ada persepsi dukungan organisasi, maka kepuasan kerja sebesar 2.266. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi sebesar 0,521 yang menyatakan bahwa ketika ada peningkatan persepsi dukungan organisasi maka akan dapat peningkatan kepuasan kerja, begitupun sebaliknya ketika terdapat penurunan pada persepsi dukungan organisasi maka akan menurunkan kepuasan kerja. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx \text{ atau } Y = 2.266 + 0,521x$$

Uji Hipotesis

Tabel 8 Uji t

Model	T	Sig.
1SK	6.344	0.000

Sumber: Data yang diolah, 2021

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X (persepsi dukungan organisasi) diperoleh nilai t hitung sebesar 6.344 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan untuk nilai t tabel yang diperoleh sebesar 1.98217. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6.344 > t$ tabel 1.98217 sehingga H_0 diterima yang artinya terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

5. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diperoleh tanggapan responden mengenai persepsi dukungan organisasi (X) dan kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Brantas Abipraya Surabaya. Berikut ini akan dijelaskan penjabaran dimensi persepsi dukungan organisasi karyawan dijelaskan seperti dibawah ini:

Dimensi *fairness* memiliki dua indikator dan dua pernyataan. Pernyataan pertama adalah **organisasi memperlakukan karyawan dengan baik** presentase sebesar 89.3% atau tergolong tinggi. Hal ini membuktikan jika perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik. Pernyataan kedua dalam dimensi *fairness* yaitu terkait dengan **organisasi menyampaikan hasil kerja karyawan** presentase pada item ini sebesar 83.3% atau tergolong tinggi. Pada item ini para karyawan merasa hasil pekerjaan yang telah dilakukan mendapatkan evaluasi dari organisasi. Keadaan ini dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja berikutnya.

Dimensi *Supervisor Support* memiliki dua indikator dan dua pernyataan. Pernyataan pertama adalah kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan presentase sebesar 80.4% atau tergolong tinggi. Hal ini membuktikan jika perusahaan memperhatikan aspek kesejahteraan karyawan dengan memberikan bonus dan uang lembur, memberikan santunan hari raya dan santuan jika karyawan sakit. Pernyataan kedua dalam dimensi *Supervisor Support* yaitu terkait dengan mengevaluasi pekerjaan karyawan presentase pada item ini sebesar 79.5% atau tergolong tinggi. Pada item ini para karyawan merasa hasil pekerjaan yang telah dilakukan mendapatkan evaluasi dari organisasi.

Dimensi *Organizational Rewards* memiliki dua indikator dan dua pernyataan. Pernyataan pertama adalah **organisasi** menghargai hasil kerja karyawan presentase sebesar 84.2% atau tergolong tinggi. Hal ini membuktikan jika perusahaan menghargai setiap hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawannya. Pernyataan kedua dalam dimensi *organizational Rewards* yaitu terkait dengan **organisasi** menjaga kebutuhan sosial karyawan presentase pada item ini sebesar 75.6% atau tergolong tinggi. Pada item ini para karyawan merasa bahwa masalah kebutuhan social karyawan seperti rekreasi dan sebagainya perlu mendapatkan perhatian yang cukup dari perusahaan untuk menghilangkan beban kerja yang tinggi.

Dimensi *job conditions* memiliki dua indikator dan dua pernyataan. Pernyataan pertama adalah **organisasi** menyediakan kebutuhan kerja presentase sebesar 89.3% atau tergolong tinggi. Hal ini membuktikan jika perusahaan menyediakan kebutuhan kerja karyawan.. Pernyataan kedua dalam dimensi *conditions* yaitu **organisasi** peduli terhadap keamanan dan keselamatan dalam bekerja presentase pada item ini sebesar 83.3% atau tergolong tinggi. Pada item ini para karyawan berka di perusahaan sanagt mendapatkan keamanan dan keselamatan dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena adanya manjemen K3 pada perusahaan yang berperan dalam memperhatikan

keselamatan, kesehatan karyawan. Karyawan juga disediakan alat pelindung diri yang memadai dalam bekerja.

Pembahasan selanjutnya mengenai variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini terkait Kepuasan Kerja pada PT Brantas Abipraya Surabaya yaitu berhubungan dengan dimensi pekerjaan itu sendiri, upah, Promosi Jabatan, Kondisi Kerja, Rekan kerja, Pengawasan. Penjabaran dimensi kepuasan kerja karyawan dijelaskan seperti dibawah ini:

Dimensi pekerjaan itu sendiri terdiri dari dua item pernyataan yaitu pekerjaan sesuai dengan kemampuan persentase sebesar 89.3% atau tergolong tinggi. Hal ini memberikan gambaran bahwa pekerjaan yang selama ini menjadi tanggung jawab karyawan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Pernyataan kedua dari dimensi pekerjaan itu sendiri yaitu berkaitan dengan pekerjaan yang menantang dengan persentase sebesar 86.9% atau kategori baik. Hal ini memberikan penjelasan bahwa pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan menjadi dirinya tertantang untuk menaklukan atau mencapai sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dimensi upah terdiri dari dua item pernyataan yaitu gaji sesuai dengan beban pekerjaan persentase sebesar 72.9% atau tergolong tinggi. Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan menerima dengan baik setiap upah yang diberikan perusahaan, meski beberapa karyawan cenderung netral pada item ini artinya karyawan masih mengharapkan upah yang lebih besar dari yang diterima. Pernyataan kedua dari dimensi upah yaitu berkaitan dengan gaji diterima tepat waktu dengan persentase sebesar 83.1% atau kategori baik. Hal ini memberikan penjelasan bahwa perusahaan selalu memberikan karyawan upah tepat waktu pada setiap akhir bulan. Keteptan waktu gajian sangat penting bagi karyawan karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhannya sehari-hari.

Dimensi Promosi Jabatan terdiri dari dua item pernyataan yaitu adanya kesempatan untuk maju persentase sebesar 88.9% atau tergolong tinggi. Hal ini memberikan gambaran bahwa perusahaan melakukan promosi jabatan kepada setiap karyawan dengan mempertimbangkan masa kerja dalam perusahaan. Perusahaan mempromosikan karyawan setiap tahun sesuai dengan pertimbangan organisasi seperti masa kerja, prestasi dan pendidikannya. Pernyataan kedua dari dimensi Promosi Jabatan yaitu berkaitan dengan adanya rotasi jabatan dengan persentase sebesar 79.8% atau kategori baik. Hal ini memberikan penjelasan bahwa selain promosi jabatan, organisasi juga melakukan rotasi jabatan, rotasi ini dilakukan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan lain bekerja ditempat lain dengan pekerjaan yang sama.

Dimensi kondisi kerja terdiri dari dua item pernyataan yaitu sarana dan prasarana kerja mendukung persentase sebesar 89.5% atau tergolong tinggi. Hal ini memberikan gambaran bahwa perusahaan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sarana dan prasarana kerja setiap karyawan sangat berbeda tergantung dari divisinya. Pernyataan kedua dari dimensi kondisi kerja yaitu berkaitan dengan lingkungan kerja yang nyaman dengan persentase sebesar 82.7% atau kategori baik. Hal ini memberikan penjelasan bahwa lingkungan kerja memberikan kenyamanan bagi para karyawan, namun terdapat karyawan yang cenderung netral pada item ini dimungkinkan karena beberapa ruang kantor memiliki fasilitas kerja yang tidak sama seperti ruangan ber-AC dan sebagainya.

Dimensi rekan kerja terdiri dari dua item pernyataan yaitu rekan kerja saling membantu persentase sebesar 77.15% atau tergolong tinggi. Hal ini memberikan gambaran bahwa adanya kerja sama yang baik antara sesama karyawan, namun terdapat beberapa karyawan yang cenderung netral pada item ini disebabkan karena perusahaan memberikan pekerjaan dan tanggung jawab kepada setiap karyawan, hal ini menyebabkan karyawan fokus pada pekerjaannya dan mengabaikan tugas karyawan lainnya. Pernyataan kedua dari dimensi rekan kerja yaitu berkaitan dengan adanya interaksi yang baik sesama karyawan dengan persentase sebesar 77.6% atau kategori baik. Hal ini memberikan penjelasan bahwa perusahaan membangun kondisi kerja yang sangat interaktif baik dari penataan ruang di dalam kantor atau keterlibatan pekerjaan karyawan satu dengan lainnya. Namun demikian terdapat beberapa karyawan yang cenderung netral pada item ini karena setiap karyawan memiliki wilayah kerja yang berbeda-beda.

Dimensi pengawasan terdiri dari dua item pernyataan yaitu pengawasan memberikan pengawasan setiap pekerjaan persentase sebesar 79.5% atau tergolong tinggi. Hal ini memberikan gambaran bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan diawasi oleh organisasi. Pengawasan ini sangat penting dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memperkecil kesalahan dalam bekerja. Setiap karyawan dalam pekerjaannya akan diawasi oleh atasannya. Pernyataan kedua dari dimensi pengawasan yaitu berkaitan dengan komunikasi dengan atasan berjalan dengan efektif dengan persentase sebesar 88.2% atau kategori baik. Hal ini memberikan penjelasan bahwa karyawan dalam bekerja bisa melakukan komunikasi atau koordinasi kepada pimpinan untuk mendapatkan arahan dalam pemecahan masalah dalam pekerjaan. Interaksi ini berjalan dua arah artinya pimpinan juga melibatkan karyawan dalam setiap pemecahan masalah dalam pekerjaan.

Uji koefisiensi determinasi yang telah dilakukan oleh penulis memperoleh angka (R) Square yang didapat sebesar 0,271. Selanjutnya, *adjusted R Square* menunjukkan bahwa presentase persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 26.5%, sedangkan 73.5% dipengaruhi oleh variabel lain selain persepsi dukungan organisasi yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Uji regresi linier sederhana yang telah dilakukan oleh penulis memperoleh nilai konstanta yang didapat sebesar 2.266 yang artinya bahwa jika tidak ada persepsi dukungan organisasi, maka kepuasan kerja sebesar 2.266. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi sebesar 0,521 yang menyatakan bahwa ketika ada peningkatan persepsi dukungan organisasi maka akan dapat peningkatan kepuasan kerja, begitupun sebaliknya ketika terdapat penurunan pada persepsi dukungan organisasi maka akan menurunkan kepuasan kerja. Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X (persepsi dukungan organisasi) diperoleh nilai t hitung sebesar 6.344 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan untuk nilai t tabel yang diperoleh sebesar 1.98217. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6.344 > t$ tabel 1.98217 sehingga H_0 diterima yang artinya terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

6. KESIMPULAN

- a) Persepsi dukungan organisasi pegawai pada PT Brantas Abipraya Surabaya tergolong kedalam kategori tinggi.
- b) Kepuasan kerja pegawai pada PT Brantas Abipraya Surabaya tergolong kedalam tingkatan yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan para karyawan sudah merasa bahwa kebutuhannya telah terpenuhi dengan baik.
- c) Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Brantas Abipraya Surabaya. Artinya, setiap terjadi peningkatan pada persepsi dukungan organisasi maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

REFERENSI

- Alcover, C., Chambel, M.J., Fernandez, J.J., Rodriguez, F. (2018). Perceived Organizational Supportburnout-Satisfaction Relationship in Workers with Disabilities: The Moderation of Family Support. *Scandinavian Journal of Psychology*, 1-13. DOI: 10.1111/sjop.12448.
- Ayuningtias, H. G., Shabrina, D. N., Prasetyo, A. P., & Rahayu, S. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction. *In 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)*, vol. 65. DOI: <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.148>.
- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9, No. 1, 35-52. DOI: <http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1401>.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment* (6th ed.). New York: McGraw Hill Education.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, no. 1, 42–51. DOI:10.1037/0021-9010.86.1.42.
- Günay, G. Y. (2017). The Relationship among Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Alienation: An Empirical Study on Academicians. *International Journal of Business and Social Science*, vol. 8, no. 1, 96-106. Retrieved from <http://www.ijbssnet.com/>.
- Imtiaz, K., Farooq, M., Hashm, M. S., & ul Aain, R. (2018). Impact of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction with Mediating Role of Employee Motivation: Evidence from Pharmaceutical Sector of Lahore, Pakistan. *IBT Journal of Business Studies (JBS)*, vol. 14, no.2, 16-32. Retrieved from <http://jms.ilmauniversity.edu.pk/index.php>.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Melati, R., Awasinombu, A. H., Madi, R. A., & Armstrong, V. (2019). Pengaruh Dimensi Modal Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Kantor Pln Rayon Wua-Wua Kendari. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 2, 18-29. Retrieved from Open Jurnal System Halu Oleo University (UHO).
- Nasjudi, N. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Islam Al Azhar di Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 6, no. 1, 1017-1025. DOI: 10.21009/jmp.06103.
- Prayogo, L., Pranoto, B. A. S., & Purba, H. H. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI). *Jurnal Teknik Industri*, Vol.9, No.1, 10-15. DOI: <http://dx.doi.org/10.25105/jti.v9i1.4782>.
- Ratnaningsih, N. (2017). Pengaruh Promosi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Bank BJB Se-Priangan Timur. *Management Review*, Vol. 1, No. 3, 122-132. Retrieved from <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (14th ed.). England: Pearson Education Limited.
- Sakban, Nurmal, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management*, Vol.2, No.1, 93-104. DOI: 10.31539/alignment.v2i1.721.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- 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.
- Tjandra, H. C., Wijaya, A., & Thio, S. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2).
- Widiyanti, N. W., & Airlangga, A. J. (2018). Pengungkapan Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Citra Perusahaan. *UNEJ e-Proceeding*, 426-433. Retrieved from <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/view/6691.x>.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Medika Pustaka.
- Zumrah, A. R., & Boyle, S. (2015). The effects of perceived organizational support and job satisfaction on transfer of training. *Personnel Review*, vol. 44, no.2, 236-254. DOI: 10.1108/PR-02-2013-0029.

