

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL (*PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TATA USAHA DAN KEUANGAN PABRIK GULA KEBON AGUNG MALANG MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Krisna Febriantoro, Lohana Juariyah

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Malang

lohana.aziz@gmail.com

Abstract: *Employee performance can be influenced by several factors, including perceived organizational support, job satisfaction, and organizational commitment. Because there are still differences in research results and in the observation it was found that these conditions were not optimal, therefore the researchers took objects on employees of Administration and Finance Department at Kebon Agung Sugar Factory Malang. So, the hypothesis in this study is the perceived organizational support, job satisfaction and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance, perceived organizational support and job satisfaction have a positive and significant effect on organizational commitment, perceived organizational support and job satisfaction indirectly has a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment. The study uses quantitative approach, the population is 68 permanent employees with the total sample as much as 68 employees. The method to taking sampling is by total sampling method. Data analysis method used is description analysis and path analysis. Based on the result of the analysis shows that, the description of employees of all variables is in good category and all hypotheses has supported. Based on the results of this study, researchers suggest that it is better for further research the model in this study is used in different objects such as hospital employees, hotels, banks that are considered to have high turnover rates and low commitment.*

Keywords: *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance*

Abstrak: Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, di antaranya yaitu persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Karena masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian dan dalam pengamatan ditemukan bahwa kondisi tersebut kurang optimal, oleh karena itu peneliti mengambil objek pada karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Sehingga, hipotesis dalam penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, persepsi dukungan organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, persepsi dukungan organisasional dan kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi adalah 68 karyawan tetap dengan jumlah sampel sebanyak 68 karyawan. Metode dalam pengambilan sampel adalah dengan metode total sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa, deskripsi karyawan terhadap seluruh variabel dalam kategori baik dan seluruh hipotesis didukung. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan sebaiknya untuk penelitian selanjutnya model dalam penelitian ini digunakan pada objek yang berbeda seperti pada karyawan rumah sakit, hotel, perbankan yang dianggap memiliki tingkat turnover tinggi dan komitmen yang rendah.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi berdirinya suatu perusahaan. Sumber Daya

Manusia ini memiliki peran untuk menjalankan, memproses, dan menghasilkan suatu karya atau produk dari perusahaan.

Hasibuan (dalam Pangestu : 2014) mengatakan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, dan juga dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah persepsi dukungan organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Persepsi Dukungan Organisasional atau Perceived Organizational Support merupakan suatu tingkat di mana seorang karyawan merasa yakin bahwa organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja menghargai kontribusi mereka serta peduli dengan kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi ini dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja, sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasional dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 1 adalah persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Robbins (2008 : 104) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Sehingga hipotesis 2 adalah persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Selain persepsi dukungan organisasi, perusahaan juga perlu memperhatikan mengenai komitmen organisasi karyawannya. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga pekerjaan tersebut akan diselesaikan dengan semaksimal mungkin. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Hal ini sejalan dengan Bagia (2015 : 178) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 3 adalah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain komitmen organisasi, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah karyawan yang merasakan kepuasan kerja. Robbins (2008 : 99) mengungkapkan bahwa seseorang yang merasa puas terhadap

pekerjaannya memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut. Artinya seseorang yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya akan senang bekerja, dan ketika seseorang senang bekerja maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Sehingga hipotesis 4 adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Selain itu, Kreitner dan Kinicki (2014 : 167) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Sehingga hipotesis 5 adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Rhoades dan Eisenberger (2002) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, di mana karyawan yang merasa mendapat dukungan dari organisasi akan memiliki komitmen organisasi, dan komitmen organisasi pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 6 adalah persepsi dukungan organisasional secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional karyawan.

Selain itu, Kreitner dan Kinicki (2014 : 167) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, di mana kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang selanjutnya dengan meningkatnya komitmen organisasi tersebut akan meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan. Sehingga hipotesis 7 adalah Kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional karyawan.

Selain masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian, berdasarkan hasil observasi atau pengamatan awal pada bulan Mei-Juli 2017 ditemukan bahwa karyawan Pabrik Gula Kebon Agung dilihat dari masa kerja cenderung memiliki komitmen yang baik, akan tetapi karyawan sering terlihat terlambat masuk kerja, selain itu dalam rekap absensi terdapat cukup banyak yang izin. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen terhadap

pekerjaan yang dimiliki karyawan masih belum tinggi.

Selain itu, terkait dengan kepuasan kerja, dari wawancara yang dilakukan dengan 6 orang karyawan, bahwa dengan banyaknya pekerjaan terdapat sekitar 10% karyawan yang merasa kompensasi yang diterima kurang sesuai meskipun tidak sedikit pula karyawan yang merasa cukup. Berdasarkan hasil wawancara juga ditemukan bahwa terdapat sekitar 15% karyawan yang kurang puas terhadap kesempatan promosi, karena merasa kesempatan promosi kurang adil. Oleh sebab itu, beberapa hal di atas menunjukkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan masih belum tinggi.

Terkait dengan persepsi dukungan organisasional, dari hasil wawancara dengan 6 orang karyawan diperoleh bahwa karyawan merasa kurangnya pengawasan ataupun bimbingan secara langsung oleh atasan, sehingga menyebabkan kesalahan-kesalahan yang sama dapat terulang kembali. Selain itu, terdapat karyawan yang merasa atasan kurang memotivasi bawahannya demi menciptakan kinerja yang optimal. Sehingga, beberapa hal tersebut merupakan salah satu aspek bahwa dukungan organisasi yang diterima karyawan belum optimal.

Terkait dengan kinerja, dalam pengamatan yang dilakukan ditemukan bahwa terdapat sekitar 15% karyawan yang melakukan kesalahan-kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan dan bahkan dapat terjadi berulang kali. Selain itu, menurut beberapa karyawan terdapat karyawan yang masih sering menunda pekerjaan, sehingga terkadang pekerjaan selesai tidak tepat waktu. Oleh karena itu, apabila dilihat dari beberapa aspek tersebut kinerja karyawan masih kurang optimal.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti ingin mengkaji lebih dalam dan mengambil judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha Dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening”.

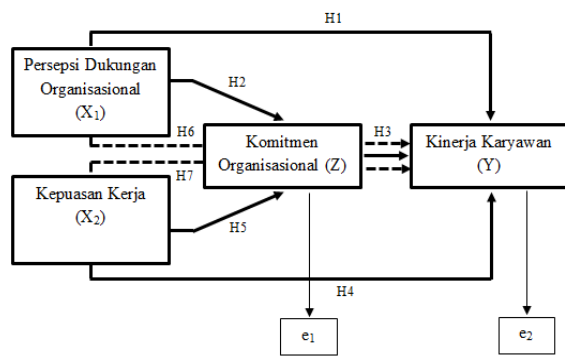
METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan suatu penelitian kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Persepsi Dukungan Organisasional (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan variabel intervening adalah Komitmen Organisasional (Z), sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap bagian Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang dengan jumlah sebanyak 68 karyawan. Teknik sampel yang digunakan adalah dengan teknik total sampling yaitu dengan mengambil sampel sebanyak 68 karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner yang diuji dengan uji validitas dan realibilitas dengan bantuan program SPSS 21 for windows. Dari uji validitas yang dilakukan, terdapat 3 item yang di drop karena tidak valid. Sedangkan hasil uji realibilitas, hasilnya menunjukkan bahwa semua item yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan analisis statistik deskriptif untuk mengetahui bagaimana deskripsi kondisi karyawan mengenai persepsi dukungan organisasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Peneliti juga melakukan uji asumsi klasik dengan melakukan uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Selain itu, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis jalur (path analysis). Analisis yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 for windows Tujuan dari analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh secara langsung variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja maupun pengaruh secara tidak langsung variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Hipotesis dan Hubungan Antar Variabel

Sumber: Diolah dari beberapa sumber

HASIL

Berdasarkan analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung dalam kategori “baik” dengan total rata-rata 3,96. Selain itu, karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung memiliki kepuasan kerja yang termasuk dalam kategori “tinggi” dengan total rata-rata 3,87. Terkait dengan komitmen organisasional, diketahui bahwa karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung memiliki komitmen organisasi yang termasuk dalam kategori “tinggi” dengan total rata-rata 3,86. Terkait komitmen organisasi, karyawan lebih cenderung memiliki komitmen yang tinggi pada aspek affective commitment dengan memiliki rata-rata tertinggi sebesar 3,92 dibandingkan dengan aspek continuance commitment dengan rata-rata sebesar 3,86 dan normative commitment dengan rata-rata sebesar 3,79. Selain itu kinerja karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung termasuk dalam kategori “baik” dengan total rata-rata 3,81.

Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas dinyatakan terpenuhi. Hasil analisis jalur pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai sig = 0,023, sehingga nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, maka hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

dapat diterima (H2). Selain itu, variabel kepuasan kerja memiliki nilai sig = 0,001, sehingga nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, maka hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diterima (H5). Hasil analisis pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat di lihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Model	Coefficients ^a		T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	39,704	9,934		3,997 ,000
Persepsi Dukungan Organisasi	,700	,301	,265	2,323 ,023
Kepuasan Kerja	,964	,284	,387	3,395 ,001
R Square = ,306				
Dependent Variable : Komitmen Organisasi				

Sumber: Data yang diolah, 2018

Hasil analisis jalur pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai sig = 0,015, sehingga nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima (H1). Variabel kepuasan kerja memiliki nilai sig = 0,021, sehingga nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima (H4). Selain itu, variabel komitmen organisasi memiliki nilai sig = 0,016, sehingga nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima (H3). Hasil analisis pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat di lihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Model	Coefficients ^a		T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		
(Constant)	5,681	3,079	1,845	,070
Persepsi Dukungan Organisasi	,218	,087	,272	,2510
Kepuasan Kerja	,203	,086	,268	,2372
Komitmen Organisasi	,085	,034	,282	,2481
R Square = ,428				
Dependent Variabel : Kinerja				

Sumber: Data yang diolah, 2018

Berdasarkan perhitungan pengaruh tidak langsung diketahui bahwa pengaruh tidak langsung persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebesar 0,074. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasional secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima (H6). Selain itu, pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebesar 0,109. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional karyawan dapat diterima (H7). Selanjutnya, hasil pengaruh secara langsung maupun tidak langsung antar variabel penelitian akan dijelaskan pada Gambar 2 berikut.

PEMBAHASAN

Deskripsi Kondisi Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan data distribusi frekuensi yang telah diolah oleh peneliti terkait dengan persepsi dukungan organisasi, karyawan merasa bahwa perusahaan tempatnya bekerja sangat peduli dengan kesejahteraan karyawannya dengan rata-rata tertinggi. Akan tetapi rata-rata terendah terdapat pada karyawan yang merasa bahwa perusahaan tempatnya bekerja kurang siap sedia membantu ketika karyawan membutuhkan pertolongan. Sehingga, perusahaan juga perlu meningkatkan kesiapan perusahaan apabila karyawan membutuhkan pertolongan. Meskipun secara keseluruhan persepsi

dukungan organisasi yang diterima karyawan dalam kategori baik. Sedangkan terkait dengan kepuasan kerja, berdasarkan data distribusi frekuensi yang telah diolah oleh peneliti, rata-rata tertinggi terdapat karyawan yang merasa bahwa kondisi kerja di perusahaan yang nyaman sehingga menjadikan faktor yang paling tinggi untuk membentuk kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi karyawan juga merasa bahwa dalam kelompok kerja, rekan kerja kurang memberikan partisipasi kepada karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga hal ini menjadi faktor terendah dalam menciptakan kepuasan kerja meskipun secara keseluruhan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam kategori tinggi.

Selain itu, terkait dengan komitmen organisasi, berdasarkan data distribusi frekuensi yang telah diolah oleh peneliti, mengungkapkan bahwa karyawan merasa senang menghabiskan sisa karir di perusahaan karena memiliki rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada pada perusahaan, yang dibuktikan pada sebanyak 69% karyawan memiliki masa kerja di atas 10 tahun. Akan tetapi masih terdapat cukup banyak karyawan yang merasa bahwa seseorang mudah untuk berpindah. Sehingga pemikiran karyawan tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan sehingga tidak merusak peningkatan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Meskipun secara keseluruhan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dalam kategori tinggi. Selanjutnya, terkait dengan kinerja karyawan hasil analisis distribusi frekuensi menunjukkan bahwa kemampuan bekerja sama dengan kerja yang baik menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi karyawan masih kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hal tersebut menjadi faktor yang membuat kinerja karyawan menurun. Meskipun secara keseluruhan kinerja karyawan dalam kategori baik, akan tetapi perusahaan tetap perlu memerhatikan hal tersebut karena dapat mengakibatkan kesalahan-kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kinerja karyawan menurun. Oleh sebab itu, perusahaan perlu meningkatkan ketelitian karyawannya dalam menjalankan pekerjaan

baik dengan meningkatkan pengawasan atau memberikan *punishment* atau hukuman kepada karyawan.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh teori Robbins (2015 : 47) yang mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rhoades dan Eisenberger (2002) juga mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien beta yang berhubungan positif menunjukkan bahwa apabila perusahaan meningkatkan dukungan organisasi kepada karyawannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh Mohamed (2015) yang menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Staff Fakultas Teknik Elektro Universitas Tun Hussein Malaysia. Riggles (2009) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Miao (2010) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Iron & Steel Corporation dan Benxi Iron & Steel Corporation* di China. Sehingga, apabila persepsi dukungan organisasi yang diterima karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Dengan demikian, maka Hipotesis 1 diterima, di mana persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini didukung oleh teori Robbins (2008 : 104) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan

organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan. Berdasarkan hasil koefisien beta yang berhubungan positif menunjukkan bahwa apabila perusahaan meningkatkan dukungan organisasi kepada karyawannya maka komitmen organisasi karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh Alfian (2015) juga menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di mana ketika dukungan organisasi dirasakan meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat. Jaiswal dan Rajib (2014) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Arshadi (2011) mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan organisasi industri di Iran. Sehingga, apabila persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan mengalami peningkatan maka komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga akan mengalami peningkatan. Dengan demikian, maka Hipotesis 2 diterima, di mana persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh teori yang dikemukakan Bagia (2015 : 178) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, Robbins (2015 : 47) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Kreitner dan Kinicki (2014 : 165) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien beta yang berhubungan positif menunjukkan bahwa apabila perusahaan meningkatkan komitmen organisasi karyawannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Madhuri (2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fu dan Sathis (2013) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja. Sehingga, apabila komitmen organisasi karyawan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Dengan demikian, maka Hipotesis 3 di terima, di mana komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh teori Kreitner dan Kinicki (2014 : 175) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Robbins (2008 : 113) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan di mana perusahaan yang memiliki karyawan yang puas akan lebih efektif dan sebaliknya. Berdasarkan hasil koefisien beta yang berhubungan positif menunjukkan bahwa apabila perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini didukung oleh Siengthai (2016) yang dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Miao (2010) dalam penelitiannya juga menyebutkan terdapat pengaruh positif kepuasan

kerja terhadap kinerja. Sehingga, apabila kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Dengan demikian, maka Hipotesis 4 di terima, di mana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Temuan ini didukung oleh teori Kreitner dan Kinicki (2014 : 167) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil koefisien beta yang berhubungan positif menunjukkan bahwa apabila perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya maka komitmen organisasi karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh Ahmed (2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan. Selain itu, juga sejalan dengan penelitian Fu dan Satish (2013) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga, apabila kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan maka komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga akan mengalami peningkatan. Dengan demikian, maka Hipotesis 5 diterima, di mana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Analisis pengaruh tidak langsung persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil dari analisis data tersebut menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan semakin kuat maka kinerja karyawan akan meningkat dan begitu juga komitmen organisasi juga meningkat. Pernyataan tersebut didukung oleh teori yang diungkapkan Rhoades dan Eisenberger (2002) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Darolia (dalam Fu dan Sathis : 2013) juga menyatakan terdapat korelasi positif persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, dan secara signifikan

akan mempengaruhi kinerja. Selain itu, Robbins (2015 : 47) juga menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rocha (2008) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Dengan demikian, maka Hipotesis 6 diterima, di mana persepsi dukungan organisasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Analisis pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil dari analisis data tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Oleh karena itu, hal tersebut menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja karyawan semakin kuat maka komitmen organisasi akan meningkat dan begitu juga kinerja karyawan juga akan meningkat. Pernyataan tersebut didukung oleh teori yang diungkapkan Kreitner dan Kinicki (2014 : 167) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Selain itu, Bolon (dalam Bagia, 2015 : 178) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Madhuri (2014) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Permata (2017) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi karyawan staff PT. Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya. Selain itu, juga sejalan dengan penelitian Fu dan Sathis (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung

terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Dengan demikian, maka Hipotesis 7 diterima, di mana kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi yang dipersepsikan karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang termasuk dalam kategori baik. kepuasan kerja yang dimiliki karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang termasuk dalam kategori tinggi. komitmen yang dimiliki karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang terhadap organisasi dalam kategori tinggi. kinerja yang dimiliki karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang termasuk dalam kategori baik

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa deskripsi persepsi dukungan organisasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan dimaknai baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh variabel perceived organizational

support, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan peneliti merekomendasikan sebaiknya model analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan model analisis jalur (path analysis) daripada menggunakan model analisis regresi linier berganda. Dengan alasan karena model analisis jalur (path analysis) mampu menjelaskan informasi yang lebih besar daripada menggunakan model analisis regresi linier berganda.

Selain itu, model ini perlu di uji cobakan pada subyek penelitian yang berbeda, akan tetapi dapat di uji cobakan pada pekerjaan yang banyak pekerjaanya adalah generasi milenial yang ditemukan cenderung sering berpindah-pindah pekerjaan atau diduga memiliki komitmen kerja yang rendah seperti seperti karyawan hotel, karyawan perbankan, karyawan rumah sakit.

Dengan demikian, apakah benar komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmed. M., Abeer I., & Aiman R. 2014. Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment in Banking Sector Employees of Pakistan. Science International Lahore.
- Alfian, G.S.A. & Zulkarnain. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Talenta Volume 1 Nomor 1.
- Allen, N.J. & J.P. Meyer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. Jurnal of Occupational Psychology.
- Arshadi, N. 2011. The Relationships Of Perceived Organizational Support (POS) With Organizational Commitment, In-Role Performance, And Turnover Intention : Mediating Role Of Felt Obligation. Procedia Social and Behavioral Sciences.
- Bagia, I.W. 2015. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Eisenberger, R., Jim C., Stephen A. & Patrick L. 1997. Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. Jurnal of Applied Psychologi.
- Fu, W. & Sathis P.D. 2013. The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. Springer Science and Business Media Dordrecht.
- Jaiswal, D., & Rajib L.D. 2016. Impact Perceived Organizational Support, Psychological Empiworment and Leader Member Exchange on Commitment and Its Subsequent Impact on Service Security. International Journal of Productivity and Performance Management.
- Kreitner, R., & Kinicki A. 2014. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Jakarta : Salemba Empat.
- Madhuri K., Prabhat S., & P. Srivastava. 2014. The Effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employees Job Performance. International Journal of Technical Research and Application.
- Miao, R., & Heung G.K. 2010. Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employees Performance an Chinese Empirical Study. Journal Service Science and Management.
- Mohamed, S.A., & Maimunah A. 2015. The Influence of Perceived Organizational Support on Employees Job Performance. International Journal of Scientific and Research Publications Volume 5 Issue 4.
- Permata, C.I. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 3.
- Rhoades, L & R. Eisenberger. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. Journal of Applied Psychology.
- Riggle, R.J., Diane R.E., & John D.H. A Meta-Analysis Of The Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 Years Of Research. Journal of Business Research.
- Rocha, C. 2008. Perceived Organizational Support and Employee Performance:

The Mediating Role Of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. North American Society for Sport Management Conference

Robbins, S & Timothy A.J. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi XII, Buku Satu, Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, S & Timothy A.J. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16, Jakarta : Salemba Empat.

Siengthai S., & Patarakhuan P.N. 2016. The Interaction Effect Of Job Redesign And Job Satisfaction On Employee Performance. Emerald Insight : Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship.