

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAPPEKO X

Wakhidatun Nafi'atus Sholikhah

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA email wakhidatun.18153@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA email olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pegawai Bappeko X. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel total sehingga jumlah sampel penelitian adalah 30 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yaitu skala persepsi dukungan organisasi dan skala kepuasan kerja dengan model skala likert. Analisa data dilakukan dengan teknik korelasi *product moment* menggunakan *SPSS 25.0 for windows* dan didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.936 ($r=0.936$) dengan taraf signifikansi 0.000 ($p<0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Bappeko X. Hubungan antara kedua variabel menunjukkan arah yang positif sehingga semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Persepsi dukungan organisasi, Kepuasan kerja, Pegawai

Abstract

This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and job satisfaction of Bappeko X employees. This study uses quantitative methods. The sampling technique used is the total sampling technique, so the number of samples is 30 employees. Scales were used for data collection, namely the perceived organizational support scale and job satisfaction scale with a Likert scale model. The data analysis technique used is the Pearson product-moment correlation technique using SPSS 25.0 for windows. The result of the data analysis showed a correlation coefficient of 0.936 ($r=0.936$) with a significance level of 0.000 ($p<0.05$), indicating that there is a significant relationship between perceived organization support and job satisfaction of Bappeko X employees. The relationship between the variables points in a positive direction, i.e. the higher the employees' perceived organizational support, the higher their job satisfaction. On the other hand, the lower the employees' perceived organizational support, the lower their job satisfaction.

Keywords: *Perceived organizational support, Job satisfaction, Employees*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sistem yang dikelola oleh suatu kelompok masyarakat. Sumber daya manusia (SDM) menjadi pondasi yang penting bagi organisasi dalam menjalankan serta mengembangkan kualitas organisasi agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan. Kualitas organisasi dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusianya. Semakin baik kinerja SDM maka semakin baik kualitas organisasi tersebut, sehingga diperlukan manajemen pengelolaan SDM yang tepat (Rahim, 2020). Oleh karena itu, perlu adanya intervensi yang ditujukan pada sumber daya

manusia demi menunjang kualitas organisasi. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan kebutuhan karyawan, karena karyawan merupakan SDM yang menjadi tonggak dari berjalannya suatu organisasi. Kebutuhan-kebutuhan karyawan jika terpenuhi maka akan menciptakan kepuasan karyawan, baik pada lingkungan kerjanya maupun pada pekerjaan itu sendiri.

Badan Perencanaan Pembangunan Kota (Bappeko) X merupakan organisasi yang merencanakan penyelenggaraan pemerintahan dan melaksanakan serta mengkoordinasikan tugas yang

berkaitan dengan penyusunan, evaluasi, serta pengendalian, pada pelaksanaan dan perencanaan pembangunan daerah. Bappeko X merupakan organisasi perangkat daerah yang mana pusat dari segala aktivitas organisasi adalah pada tenaga sumber daya manusia. Kepala sub bagian penelitian menyatakan bahwa Bappeko X merupakan sektor pemerintahan yang bekerja menghasilkan perencanaan-perencanaan atau regulasi yang nantinya akan diterapkan pada kota, sehingga peran SDM sangat besar dalam kaitannya merumuskan rencana-rencana tersebut. Pemerintah Indonesia telah memberlakukan kebijakan pembatasan aktivitas masyarakat termasuk pembatasan pada sektor industri dan organisasi sejak bulan Januari 2021 (Setkab, 2021). Adanya peraturan yang mengatur tentang pembatasan sosial selama pandemi digunakan sebagai dasar bagi organisasi dalam melakukan upaya penanggulangan dampak dan pencegahan terhadap menyebarnya virus covid-19 dalam lingkungan kerja, sehingga kebijakan ini berdampak pada adanya pembatasan terhadap beberapa aspek pekerjaan (Fahmi et al., 2021). Bappeko X juga mengalami dampak dari adanya kebijakan pemerintah tersebut. Penyesuaian yang dilakukan oleh organisasi diantaranya adalah adanya kebijakan *Work From Home*, pengurangan jumlah karyawan masuk dalam satu hari, pembatasan aktivitas-aktivitas dalam lingkungan kerja, penggunaan media-media baru dalam pekerjaan, dan lain sebagainya.

Kepuasan kerja penting bagi suatu perusahaan karena karyawan akan menunjukkan perilaku kerja yang berkualitas tinggi, produktifitas yang meningkat, lebih loyal kepada organisasi, dan memuaskan pelanggan jika memiliki kepuasan kerja yang baik (Sari, 2019). Karyawan yang memiliki perasaan puas pada pekerjaannya akan bekerja dengan lebih giat. Kepuasan kerja berdampak pada pekerjaan karyawan yang menjadi produktif, sehingga karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan bekerja lebih efektif (Robbins & Judge, 2013). Selain itu, karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung lebih membicarakan hal yang baik-baik tentang organisasinya, memiliki perilaku senang membantu, serta lebih loyal pada organisasi (Robbins & Judge, 2013). Maka kepuasan kerja berhubungan dengan cara karyawan menilai pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Penilaian baik pada pekerjaannya akan memberikan kepuasan kerja, sebaliknya penilaian yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mereka

menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans et al., 2021). Sehingga, kepuasan kerja juga bergantung pada cara karyawan memandang dan memaknai pekerjaannya. Dalam hal ini, organisasi berperan penting dalam memenuhi persepsi karyawan akan pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan akan mampu memaknai pekerjaan secara positif. Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya secara positif dan didasarkan pada hasil evaluasi dari karakteristik pekerjaan tersebut. Individu yang memiliki kepuasan kerja pada kategori yang tinggi, memiliki perasaan positif pada pekerjaan yang dilakukan, sebaliknya apabila individu memiliki kepuasan kerja yang rendah, cenderung memiliki perasaan negatif pada pekerjaan yang dilakukan (Robbins & Judge, 2013). Selain itu, kepuasan kerja dapat juga didefinisikan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Ivancevich et al., 2014). Sikap ini merupakan hasil persepsi karyawan pada pekerjaan mereka dan sejauh mana terdapat kecocokan antara individu sebagai karyawan dengan organisasi. Sementara itu, menurut Kreitner & Kinicki (2010) kepuasan kerja merupakan seberapa besar individu menyukai pekerjaannya. Sehingga kepuasan kerja ini didapat sebagai respon emosi terhadap berbagai aspek pada pekerjaan seseorang. Berdasarkan definisi diatas disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu dalam mempersepsikan pekerjaannya secara positif.

Sebaliknya ketidakpuasan kerja yaitu ketika karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya, maka mereka cenderung bekerja dibawah standar, menciptakan banyak permasalahan organisasi, termasuk *turnover*, menurunnya produktifitas, dan lain-lain (Sari, 2019). Menurut Robbins & Judge (2013) terdapat empat cara dalam menyatakan ketidakpuasan kerja, yaitu (1) *Exit* atau keluar dari pekerjaan; (2) *Voice* yaitu menyuarakan ketidakpuasan dan secara berusaha memperbaiki; (3) *Loyalty* yaitu menunjukkan kesetiaan pada organisasi, menunggu secara pasif, dan percaya bahwa organisasi dapat memperbaiki kepuasan kerja karyawannya dimasa mendatang; (4) *Neglect*, yaitu karyawan cenderung tidak peduli, sering absen, dan membiarkan permasalahan menjadi lebih buruk.

Kepuasan kerja merupakan cerminan sikap positif yang didapatkan dari pengalaman seseorang pada pekerjaannya termasuk aspek-aspek yang ada dalam pekerjaan tersebut (Baliartati, 2017). Menurut Luthans (2011) ada lima dimensi atau aspek kepuasan kerja diantaranya adalah (1) pekerjaan itu sendiri; (2)

gaji; (3) kesempatan promosi; (4) supervisi; dan (5) rekan kerja. Aspek pekerjaan itu sendiri menggambarkan pekerjaan yang dianggap telah memberikan tugas yang menarik, adanya kesempatan belajar, serta kesempatan dalam menerima tanggung jawab bagi karyawan. Aspek gaji menunjukkan sejauh mana bayaran atas pekerjaan yang dilakukan dapat dianggap sesuai dan adil bagi karyawan dan organisasi. Kesempatan promosi memberikan karyawan peluang untuk berkembang didalam organisasi. Supervisi menggambarkan kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan dan arahan teknis serta adanya dukungan perilaku kepada karyawan. Rekan kerja menggambarkan sejauh mana sesama pekerja memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan dan mampu saling mendukung secara sosial (Luthans, 2011).

Kepuasan kerja dapat terlihat dalam perilaku kerja karyawan, sehingga dapat diamati bentuk atau kategorinya (Izzati & Mulyana, 2019). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan adanya pengalaman positif atas pekerjaan karyawan, sebaliknya kepuasan kerja yang rendah menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengalaman yang kurang baik dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dibagi berdasarkan kepuasan internal seperti tanggung jawab, status sosial, *self-esteem*, dan kepuasan eksternal seperti bayaran, promosi, rekan kerja (Hakkak et al., 2014). Sehingga penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diketahui melalui aspek-aspek yang membentuk kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja juga dapat tercermin dari bagaimana seorang karyawan merasakan adanya kepuasan pada pekerjaannya sendiri. Terdapat beberapa hal yang dapat menunjukkan bahwa individu merasakan kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan, yaitu (1) *meaningfulness of work*, merefleksikan seberapa berharga pekerjaan tersebut pada diri pekerja secara personal, (2) *responsibility for outcomes*, memuat perasaan pekerja ketika mereka merasa berperan penting dalam pencapaian hasil pekerjaan, (3) *knowledge of result*, menunjukkan sejauh mana pengetahuan yang dimiliki atas pekerjaan yang dilakukan (Colquitt et al., 2015).

Studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara kepada pegawai bidang penelitian dan pengembangan, bidang umum dan kepegawaian, serta bidang keuangan, menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai Bappeko X dapat dilihat berdasarkan sikap yang dimiliki terhadap pekerjaan mereka. Pegawai Bappeko X menyatakan bahwa pembagian beban kerja pada masing-masing individu ditentukan oleh kepala bagian masing-masing divisi sehingga pengaturan

beban kerja pada masing-masing individu dirasa kurang jelas. Hal ini menyebabkan pegawai merasa kebingungan terkait deskripsi pekerjaan mereka dan ketika pandemi pegawai merasa beban kerja semakin berat karena sistem masuk yang bergantian. Jam kerja pegawai Bappeko X lebih lama dibandingkan organisasi pemerintah daerah lainnya, bahkan terkadang tidak memiliki jam kerja yang pasti karena ketika harus rapat dengan pimpinan terkadang pegawai harus menunggu sampai malam. Hal ini menyebabkan pegawai merasakan beban kerja yang berlebih pada pekerjaannya. Sistem pengupahan pada Bappeko X menggunakan penghargaan dan hukuman. Ketika pegawai datang tidak tepat waktu maka akan ada konsekuensi berupa pemotongan upah. Pada saat pandemi pengupahan beberapa kali mengalami keterlambatan, namun pegawai menyatakan bahwa keterlambatannya tidak terlalu lama sehingga pegawai tetap datang bekerja dengan nyaman.

Kegiatan promosi tetap berjalan walaupun dimasa pandemi, namun dengan beberapa penyesuaian terhadap proses asesmen yang dilakukan. Pegawai Bappeko X belum seluruhnya mendapatkan pelatihan terkait perencanaan pembangunan kota yangmana sangat dibutuhkan karena bekerja di sektor perencanaan kota. Hal ini karena Bappeko X belum memfasilitasi pelatihan secara mandiri sehingga pelatihan yang ada hanya dari organisasi pusat dan hanya diikuti oleh perwakilan pegawai saja. Komunikasi yang terjalin dengan atasan cukup terbatas dan biasanya dilakukan ketika rapat. Atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyelesaikan permasalahan sendiri, namun juga tetap terbuka untuk berdiskusi ketika terdapat permasalahan yang tidak dapat diselesaikan sendiri. Antar pegawai tidak saling memberikan kritik dan saran. Namun komunikasi lebih kepada saling membantu ketika terdapat kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Spector (1997) kepuasan kerja membahas tentang perasaan seseorang akan pekerjaan yang dilakukan dan ditinjau berdasarkan aspek-aspek dalam pekerjaannya (Gok et al., 2015). Organisasi yang bijak akan memikirkan kepuasan kerja karyawan dan berusaha memenuhi aspek-aspek terkait kepuasan kerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi serta mendapatkan kualitas terbaik dari pekerjaan karyawannya (Sari, 2019).

Menurut Hasibuan (2011), adapun faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja diantaranya adalah (1) balas jasa secara adil dan dianggap layak, (2) berat atau ringan pekerjaan yang diberikan, (3) suasana kerja dan lingkungan tempat bekerja, (4) peralatan

kerja yang dapat menunjang pekerjaan, (5) sikap yang ditunjukkan pimpinan saat bekerja, (6) sifat natural pekerjaan (Azhar et al., 2020). Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan organisasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan juga meningkatkan kesejahteraan pada karyawan. Dalam kaitannya memberikan kesejahteraan pada karyawan, organisasi dapat memberikan perhatian dan kepedulian terhadap kinerja dan kondisi kehidupan kerja karyawan sehingga karyawan akan merasakan adanya dukungan yang diberikan oleh organisasi dan merasakan bahwa organisasi peduli terhadap mereka. Hal ini kemudian akan menimbulkan perasaan positif terhadap organisasi sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih baik. Sehingga untuk dapat membentuk kepuasan kerja pada karyawan diperlukan adanya dukungan organisasi dengan memperhatikan aspek-aspek pembentuk kepuasan kerja karyawan (Sari, 2019).

Persepsi dukungan organisasi merupakan kepercayaan karyawan yang terbentuk atas adanya penilaian organisasi atas kontribusi karyawan dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan karyawan (Eisenberger et al., 1986). Karyawan termotivasi untuk bekerja keras ketika mereka merasakan adanya dukungan, kepedulian, dan penghargaan dari organisasi (Liu, 2018). Persepsi dukungan organisasi juga ditunjukkan oleh adanya persepsi bahwa manajemen peduli tentang kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, serta sejauh mana penghargaan yang diberikan atas kontribusi dan prestasi mereka (Ghani & Hussin, 2009). Selain itu menurut Robbins & Judge (2013) definisi persepsi dukungan organisasi adalah tingkat kepercayaan karyawan terhadap cara organisasi menganggap kontribusi kerja karyawan sebagai hal yang berharga serta menunjukkan kepedulian pada kesejahteraan mereka. Karyawan yang merasa dukungan organisasi dari perusahaan tinggi, maka mereka akan lebih erat menanamkan identitas organisasi pada dirinya, bekerja lebih baik, dan mempersepsikan organisasinya secara lebih positif (Sari, 2019). Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan atas dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap kontribusi karyawan pada pekerjaannya.

Dimensi persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades & Eisenberger (2002) diantaranya adalah keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Keadilan adalah sejauhmana organisasi mampu melakukan distribusi segala sumber daya pada organisasi secara merata kepada karyawan berupa perhatian akan kesejahteraan karyawan. Dukungan atasan adalah sejauhmana atasan

mampu menghargai kontribusi karyawan dan mendukung pekerjaan mereka secara teknis maupun non teknis. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerjanya sebagai bentuk kepercayaan organisasi atas tanggung jawab yang dimiliki karyawan.

Menurut Baliartati (2017) dalam mempersepsi dukungan organisasi, karyawan memperhatikan beberapa aspek, diantaranya adalah tanggapan organisasi terhadap ide yang disampaikan karyawan, permasalahan karyawan, serta kesejahteraan dan kesehatan karyawan. Jika organisasi melihat bahwa karyawan mampu memberikan ide yang konstruktif dan mungkin direalisasikan dengan perencanaan yang matang, maka karyawan akan mengembangkan perasaan positif akan dukungan organisasi pada dirinya. Jika organisasi cenderung berdiam diri dan tidak menunjukkan kepedulian pada masalah karyawan, maka karyawan juga akan mengembangkan persepsi negatif pada dukungan organisasi. Jika organisasi berusaha untuk memenuhi kesejahteraan karyawan, maka karyawan juga akan menilai positif pada dukungan organisasi dan merasa organisasi menghargai kinerjanya serta memperhatikan mereka.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, diketahui bahwa persepsi dukungan organisasi pada pegawai Bappeko X dapat digambarkan dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai yang berprestasi berupa apresiasi, pujian, sampai direkomendasikan untuk kenaikan jabatan. Bappeko X juga sangat peduli terhadap kesehatan pegawai, utamanya selama masa pandemi. Hal ini ditunjukkan dengan dibangunnya sarana penunjang protokol kesehatan di kantor serta adanya pengaturan tempat duduk bagi pegawai agar tetap terjaga sesuai protokol kesehatan. Pimpinan di Bappeko X termasuk rajin dalam menanyakan kondisi kesehatan pegawai dan fleksibel dalam memberikan dispensasi jika terdapat pegawai yang kurang sehat. Pimpinan di Bappeko X juga senantiasa mengarahkan pegawai untuk saling membantu dalam pekerjaan, dan memberikan kebebasan untuk melakukan pekerjaan dengan cara dan kemampuan masing-masing.

Organisasi perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan dukungan organisasi kepada karyawan karena persepsi dukungan organisasi yang positif dapat mendukung karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan sukses (Hakkak et al., 2014). Penelitian Khan & Chandrakar (2017) dengan judul "*Perceived organizational support and*

personality dimensions as predictors of job satisfaction” yang dilakukan kepada guru sekolah, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan pada masing-masing variabelnya. Persepsi dukungan organisasi dikonfirmasi dapat memprediksi kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi bahwa organisasi menunjukkan hubungan yang humanis dengan karyawan akan menimbulkan perasaan bahwa organisasi mendukung mereka sehingga karyawan merasa puas dengan sikap yang ditunjukkan organisasi kepada mereka. Penelitian oleh Sari (2019) dengan judul “Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dwiwira Lestari Jaya Biatan Kecamatan, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur” menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi yang negative akan berdampak pada performa kerja karyawan yang kurang optimal karena mereka merasa berat dalam menjalankan pekerjaan, serta kurangnya koordinasi dalam perusahaan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja pada pekerjaan mereka.

Ahmad & Yekta (2010) menyatakan bahwa level persepsi dukungan yang tinggi berasosiasi dengan tingginya level kepuasan kerja pada karyawan. Bappeko X merupakan organisasi yang terpusat pada kualitas SDM dalam menjalankan kegiatan organisasi sehingga penelitian terkait persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dapat dilakukan pada instansi ini. Penelitian sebelumnya lebih terfokus pada industri dan sektor sekolah, sehingga penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintahan kota atau daerah. Instansi pemerintah daerah yang dituju adalah instansi yang mana sebagian besar aktivitas organisasinya dilakukan oleh manusia. Sehingga hal-hal yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam organisasi perlu diteliti. Selain itu, mayoritas penelitian terkait persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja selalu melibatkan variabel lain dalam penelitian, sehingga peneliti hendak melakukan penelitian yang terfokus pada dua variabel saja yaitu persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat “hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai di BAPPEKO X”.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasional dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian (Jannah, 2018). Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan angka-angka sebagai

data penelitian kemudian dianalisis secara statistik untuk menjawab hipotesis penelitian (Jannah, 2018).

Populasi adalah seluruh cakupan penelitian yang memuat kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Sementara sampel adalah subjek penelitian yang diambil dari populasi menggunakan teknik tertentu (Jannah, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap Bappeko X. Karakteristik pegawai Bappeko X merupakan pegawai tetap yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun di Bappeko X. Hal ini karena pegawai tetap yang telah satu tahun bekerja dalam organisasi telah dapat memberikan persepsi terhadap dukungan organisasi yang diberikan oleh organisasi dan telah dapat menilai kepuasan kerja yang dimiliki. Adapun pegawai tersebut berjumlah 60 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, yang dilakukan dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Maka sampel penelitian ini ada sebanyak 60 orang pegawai, dengan 30 pegawai sebagai sampel uji coba dan 30 pegawai sebagai sampel penelitian.

Pengambilan data dilakukan dengan skala. Menurut Jannah (2018:134) skala adalah suatu alat ukur berbentuk kuisioner yang berisi daftar pernyataan. Skala yang digunakan adalah skala kepuasan kerja dan skala persepsi dukungan organisasi. Adapun penyusunan skala persepsi dukungan organisasi didasarkan pada aspek-aspek oleh Rhoades & Eisenberger (2002) adalah keadilan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan, dan dukungan supervisor. Penyusunan skala kepuasan kerja menggunakan aspek kepuasan kerja oleh Luthans (2011) diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja. Instrumen yang digunakan menggunakan pola *favorable* dan *unfavorable* pada aitem pernyataan, serta disajikan berdasarkan model skala likert 1-5 dengan pilihan jawaban mulai dari Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Cukup Sesuai (CS), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Uji coba skala persepsi dukungan organisasi dan skala kepuasan kerja dilakukan kepada 30 pegawai Bappeko X. Uji coba skala bermaksud untuk mengukur validitas dan reliabilitas alat ukur sebelum digunakan. Uji validitas skala bertujuan untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam melakukan fungsi pengukurannya (Sugiyono, 2019). Alat ukur yang reliabel dapat digunakan untuk mengukur obyek yang sama dan menghasilkan data yang sama pula (Sugiyono, 2019). Aitem dikatakan valid apabila dalam uji validitasnya menunjukkan nilai minimal

0.30 (Azwar, 2011). Uji reliabilitas alat ukur dilakukan dengan melihat skor korelasi dari dua alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian (Azwar, 2011:180). Nilai koefisien korelasi (r) bergerak dari 0 sampai 1, yang mana semakin menuju nilai 1 maka semakin kuat korelasinya dan menunjukkan reliabilitas yang baik pula (Azwar, 2011).

Pada uji validitas alat ukur persepsi dukungan organisasi didapatkan 29 aitem valid dan 3 aitem gugur. Hasil uji beda menunjukkan nilai korelasi aitem total mulai dari 0.363 hingga 0.823. Pengujian reliabilitas alat ukur persepsi dukungan organisasi dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dan didapatkan hasil koefisien korelasi sebesar 0.957 yang mana dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan uji validitas alat ukur kepuasan kerja didapatkan 37 aitem valid dan 3 aitem gugur. Hasil uji beda menunjukkan nilai korelasi aitem total berkisar dari 0.371 hingga 0.831. Uji reliabilitas alat ukur kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dan didapatkan hasil koefisien korelasi sebesar 0.957 yang mana dapat dikatakan reliabel.

Analisis data yang dilakukan dengan melakukan uji asumsi dan uji hipotesis. Pertama uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Uji linearitas menggunakan *test-for-linearity* dengan taraf signifikansi 5% ($p < 0.05$). Selanjutnya uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*. Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yang berjenis interval atau rasio (Winarsunu, 2015). Uji korelasi *product moment* dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja. Hubungan antara dua variabel dalam penelitian korelasi *product moment* dianggap signifikan apabila nilai signifikansinya kurang dari 0.05 ($p < 0.05$), dan penelitian dianggap tidak berhubungan signifikan apabila nilai signifikansinya lebih dari 0.05 ($p > 0.05$). Analisis data dilakukan menggunakan *SPSS 25 for windows*. Hipotesis penelitian ini yaitu ada hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Bappeko X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Setelah data terkumpul, selanjutnya adalah pengolahan data secara statistik deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui deskripsi data penelitian yang didapatkan.

Tabel 1. Statistik deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Persepsi					
Dukungan	30	93	142	108.70	11.815
Organisasi					
Kepuasan					
Kerja	30	121	180	143.23	13.333

Berdasarkan analisa statistik deskriptif, jumlah subjek penelitian ada 30 pegawai. Variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai rata-rata 108.70 dengan nilai minimal 93 dan nilai maksimal 142. Sementara nilai rata-rata pada variabel kepuasan kerja adalah 143.23 dengan nilai minimal 121 dan nilai maksimal 180. Variabel penelitian ini keduanya memiliki nilai standar deviasi (SD) lebih dari 1 SD yaitu variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai SD 11.815 dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai SD 13.333, yang artinya adalah bahwa data penelitian ini bervariasi dan menunjukkan adanya perbedaan pandangan pada sampel penelitian terhadap variabel penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan *SPSS 25.0 for windows* yang dilakukan untuk melihat normalitas persebaran data penelitian. Data dinyatakan berdistribusi normal bila memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$) dan data tidak terdistribusi normal jika nilai signifikansinya kurang dari 0.05 ($p < 0.05$).

Tabel 2. Kategorisasi normalitas data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Distribusi normal
Sig < 0.05	Distribusi tidak normal

Berdasarkan data penelitian maka hasil uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan *SPSS 25.0 for windows* tercantum pada tabel dibawah :

Tabel 3. Hasil uji normalitas data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja		
* Persepsi	0.915	Distribusi normal
Dukungan		
Organisasi		

Tabel diatas menunjukkan normalitas data penelitian pada pegawai Bappeko X. Adapun nilai

signifikansi yang didapat yaitu 0.915 ($p > 0.05$) sehingga data telah berdistribusi normal. Maka dari itu, berdasarkan nilai signifikansi kedua variabel penelitian, yakni persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan melihat hasil *linearity* atau hasil *deviation from linearity* pada SPSS 25.0 for windows dengan maksud untuk melihat hubungan linearitas pada masing-masing variabel penelitian. Adapun data dianggap linear jika nilai signifikansinya menunjukkan nilai kurang dari 0.05 ($p < 0.05$), sebaliknya data tidak linear jika nilai signifikansinya di atas 0.05 ($p > 0.05$).

Tabel 4. Kategorisasi linearitas data berdasarkan *linearity*

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Tidak Linear
Sig < 0.05	Linear

Uji linearitas data penelitian dilakukan berdasarkan *test for linearity*. Hasil yang diperoleh tercantum pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil uji linearitas data berdasarkan *linearity*

	Sig	Ket
Kepuasan Kerja* Persepsi Dukungan Organisasi	0.000	Linear

Berdasarkan tabel diatas, dapat dicermati bahwa nilai signifikansi yang didapat adalah 0.000 ($p < 0.05$) yang mana menunjukkan data penelitian antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear.

Uji linearitas yang dilakukan berdasarkan *deviation from linearity* yang mana data telah linear jika memiliki signifikansinya lebih dari 0.05 ($p > 0.05$), sebaliknya data tidak linear jika signifikansinya kurang dari 0.05 ($p < 0.05$).

Tabel 6. Kategorisasi linearitas data berdasarkan *deviation from linearity*

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0.05	Data Tidak Linear
Sig > 0.05	Data Linear

Uji linearitas menggunakan *deviation from linearity* dengan bantuan SPSS 25.0 for windows terpaparkan pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil uji linearitas data berdasarkan *deviation from linearity*

	Sig	Ket
Kepuasan Kerja* Persepsi Dukungan Organisasi	0.087	Linear

Berdasarkan uji linearitas diatas pada variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.087 ($p > 0.05$) yang mana hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi linear.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan teknik korelasi *product moment* bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel kepuasan kerja. Adapun kategorisasi kekuatan hubungan pada teknik korelasi *product moment*, yaitu sebagai berikut :

Tabel 8. Kategorisasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang atau Cukup
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Hubungan antara dua variabel dalam penelitian korelasi *product moment* dianggap signifikan apabila nilai signifikansinya kurang dari 0.05 ($p < 0.05$), sebaliknya dianggap tidak signifikan apabila nilai signifikansinya lebih dari 0.05 ($p > 0.05$).

Tabel 9. Kategorisasi uji hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Hubungan Tidak Signifikan
Sig < 0.05	Hubungan Signifikan

Penelitian ini memiliki hipotesis bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel kepuasan kerja pada pegawai Bappeko X. Pengujian hipotesis

menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan SPSS 25.0 for windows.

Tabel 10. Hasil uji hipotesis

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja* Persepsi Dukungan Organisasi	0.936	0.000	Hubungan Signifikan

Hasil uji hipotesis didapatkan hasil nilai signifikansi yaitu 0.000 ($p > 0.05$) yang mana menunjukkan bahwa hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel kepuasan kerja pada karyawan Bappeko X adalah signifikan. Koefisien korelasi yang didapatkan dari Analisa data penelitian adalah 0.936 ($r = 0.936$), sehingga berdasarkan kategorisasi koefisien korelasi yang ada dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel pada penelitian ini ada pada kategori 0.80 – 1.00 atau kategori sangat kuat. Selain itu arah hubungan pada penelitian ini adalah positif dan searah. Sehingga jika persepsi dukungan organisasi pegawai semakin tinggi, maka kepuasan kerjanya juga semakin tinggi dan berlaku sebaliknya. Maka hipotesis penelitian ini dapat diterima.

PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi yang terjadi antara persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja pada pegawai Bappeko X. Hipotesis pada penelitian ini adalah bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Bappeko X. Pembuktian hipotesis penelitian dilakukan melalui pengujian hipotesis menggunakan uji korelasi *product moment* yang mana menunjukkan hubungan yang terjadi antara kedua variabel penelitian. Uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0.05$) yang dapat dimaknai bahwa terdapat hubungan signifikan diantara variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja.

Analisa uji korelasi penelitian ini mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.936 ($r = 0.936$), maka hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan dalam kategori yang sangat kuat, yaitu berada pada interval 0.80 – 1.00. Penelitian menunjukkan hasil pengujian ke arah yang positif dan searah. Maka semakin baik persepsi dukungan

organisasi pada pegawai Bappeko X maka akan semakin baik pula kepuasan kerjanya. Jika persepsi dukungan organisasi pada pegawai Bappeko X rendah, maka kepuasan kerjanya juga akan rendah.

Persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat. Pegawai yang merasakan dukungan organisasi kearah positif akan menimbulkan kepercayaan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka saat bekerja. Sehingga pegawai akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan dan organisasi yang menaunginya. Jika pegawai merasakan kepuasan kerja, maka pegawai dapat memberikan kontribusi lebih pada pekerjaan maupun organisasi sebagai balasan karena telah mendapatkan perlakuan yang baik dan memuaskan dari organisasi (Prasetio et al., 2017). Penelitian ini selaras dengan pernyataan dari Luthans (2011) bahwa karyawan yang merasa diperhatikan dan diperlakukan secara baik oleh perusahaan maka mereka akan menunjukkan sikap yang positif pada pekerjaan mereka sebagai bentuk kepuasan kerja yang dirasakan. Persepsi dukungan organisasi muncul sebagai hasil dari perlakuan yang baik dari perusahaan akan kepada karyawan sehingga terbentuk kepuasan kerja pada karyawan sebagai manifestasi dari persepsi bahwa pekerjaan mereka dapat memenuhi hal-hal yang dianggap penting bagi karyawan.

Menurut Luthans (2011) persepsi karyawan pada pekerjaan yang dilakukan dan cara organisasi memenuhi hal yang dianggap penting dalam pekerjaan akan menghasilkan kepuasan kerja. Terbukti dengan adanya sikap yang positif pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun terhadap instansi yang menaunginya. Menurut Kreitner & Kinicki (2010) kepuasan kerja merupakan taraf dari seberapa besar seseorang menyukai pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga melibatkan emosi seseorang pada hal-hal yang ada pada pekerjaannya dan menimbulkan perasaan yang menyenangkan atau memuaskan. Karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaan dan organisasinya akan memiliki peningkatan performa kerja, menurunkan tingkat *turnover* dan absensi pada karyawan, serta dapat membuat karyawan lebih loyal pada pekerjaan dan perusahaan (Luthans et al., 2021).

Penelitian menggunakan aspek kepuasan kerja menurut Luthans (2011). Adapun aspek kepuasan kerja yang diungkapkan ada lima, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja. Berdasarkan aspek tersebut maka kepuasan kerja pada pegawai Bappeko X dapat diidentifikasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa

aspek kesempatan promosi menjadi aspek yang paling relevan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeko X yaitu sebesar 91,3% diikuti oleh aspek pekerjaan itu sendiri (88,4%), rekan kerja (85,3%), supervisi (83,3%), dan gaji (70,2%). Hal ini karena dalam aspek kesempatan promosi pegawai merasa memiliki kesempatan yang sama dalam mendapatkan promosi kenaikan jabatan. Pegawai Bappeko X juga merasa bahwa mereka memiliki kebebasan untuk mengembangkan karir serta kemampuan mereka didalam pekerjaan. Kesempatan promosi menjadi aspek yang penting karena dengan adanya promosi, pegawai dapat merasakan adanya perkembangan pada karir mereka, mendapatkan tantangan serta tanggung jawab baru, mendapatkan jabatan dan pendapatan yang lebih tinggi, sehingga terbentuk perasaan positif bahwa instansi memberikan mereka kesempatan untuk memiliki suatu peningkatan atau pencapaian dalam hidup.

Saat ini aspek gaji menjadi kurang relevan dalam kaitannya dengan kepuasan kerja pada pegawai Bappeko X karena pegawai telah menganggap bahwa perhitungan gaji telah seimbang dengan tanggung jawab dipekerjaan mereka sehingga dalam memenuhi kepuasan kerja pegawai lebih mengharapkan pada kesejahteraan dalam pekerjaan berupa hal-hal yang memberikan peningkatan atau pengalaman baru dalam bekerja. Hal ini selaras dengan penelitian Anggi & Prasetio (2021) bahwa saat ini aspek gaji tidak lagi menjadi hal yang paling relevan dengan kepuasan kerja, sehingga aspek-aspek lainnya dapat lebih menonjol terkait relevansinya dengan kepuasan kerja seperti aspek kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan promosi.

Persepsi dukungan organisasi menurut (Eisenberger et al., 1986) adalah kepercayaan karyawan yang terbentuk atas penilaian organisasi atas keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka dan adanya perhatian yang diberikan terkait kesejahteraan karyawan. Penjelasan lain mengenai persepsi dukungan organisasi juga disampaikan oleh (Robbins & Judge, 2013) bahwa karyawan yang merasakan adanya penghargaan pada kontribusi mereka di perusahaan serta kepedulian pada kesejahteraan mereka, maka persepsi dukungan organisasi yang baik telah terbentuk. Jika organisasi memberikan dukungan moral dan material pada karyawan terkait dengan pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki penggambaran yang baik dari instansi mereka. Hal ini kemudian akan berdampak pada cara pandang karyawan terhadap organisasi. Adanya dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan berdampak

pada melekatnya identitas organisasi pada dirinya, menjadi lebih loyal, bekerja dengan baik, dan menunjukkan citra yang baik dari organisasi pada masyarakat. Organisasi yang mendukung karyawan secara optimal dapat membuat karyawan semangat untuk bekerja dengan senang hati dan giat karena mereka merasa perlu membalas budi pada organisasi yang telah memperdulikan kesejahteraan karyawan dalam bekerja dan memberikan penghargaan kepada mereka.

Persepsi dukungan organisasi pada penelitian ini menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) diantaranya adalah keadilan, dukungan dari atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi kerja. Analisis hasil penelitian diketahui bahwa aspek penghargaan organisasi dan kondisi kerja adalah aspek yang paling relevan dengan persepsi dukungan organisasi pada pegawai Bappeko X sebesar 97,6% diikuti oleh aspek dukungan atasan (93,4%) dan keadilan (92,2%). Pada aspek penghargaan organisasi dan kondisi kerja pegawai Bappeko X merasa bahwa instansi memperhatikan pegawai dengan senantiasa memberikan penghargaan ketika pegawai berprestasi. Hal ini ditunjukkan dengan pujian yang diterima ketika pegawai berprestasi dan dipromosikan untuk posisi yang lebih baik. Instansi juga memfasilitasi lingkungan yang positif dan memberikan rasa aman selama bekerja bahkan pada saat pandemi covid-19. Instansi telah mengatur beban kerja yang sesuai dengan pekerjaan pegawai pada jabatan yang dimiliki serta memberikan prosedur kerja yang jelas. Walaupun demikian terdapat beberapa pegawai yang masih kebingungan dengan pekerjaan mereka ketika memiliki peran ganda dalam pekerjaan mereka. Selain itu, instansi juga memberikan kepercayaan pada pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan memberikan tanggung jawab secara adil kepada pegawai. Hal ini dibuktikan dengan dilibatkannya pegawai dalam proyek tertentu serta memberikan kebebasan untuk mengambil keputusan terbaik untuk melaksanakan pekerjaannya.

Pada aspek lainnya juga menunjukkan relevansi yang tinggi terhadap persepsi dukungan organisasi di Bappeko X seperti dukungan atasan yang mana memberikan perhatian dan kepedulian pada pegawai baik terkait pekerjaan maupun diluar pekerjaan serta adanya kebijakan-kebijakan instansi yang berlaku secara adil untuk semua pegawai. Penelitian yang dilakukan Anggi & Prasetio (2021) juga menunjukkan bahwa pada aspek kondisi kerja dan penghargaan organisasi memiliki relevansi yang tinggi terhadap persepsi dukungan organisasi diikuti oleh

aspek keadilan dan dukungan supervisor. Diketahui bahwa perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik dan adil selama bekerja, selain itu supervisor juga memperhatikan karyawan dengan baik serta memberikan dukungan pada pekerjaan mereka. Penghargaan pada kinerja karyawan tergolong baik, sehingga persepsi karyawan terhadap dukungan perusahaan juga telah dianggap baik.

Penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Sehingga jika instansi memberikan dukungan organisasi secara maksimal kepada pegawai maka persepsi yang terbentuk tentang dukungan instansi akan menjadi positif. Persepsi yang positif terhadap dukungan instansi akan menimbulkan perasaan positif pula pada instansi dan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menyebabkan individu dapat bekerja dengan perasaan positif, memikirkan hal-hal yang baik terhadap instansi, dan memberikan potensi terbaik dalam bekerja. Dengan demikian kepuasan kerja akan terbentuk sebagai konsekuensi dari persepsi dukungan organisasi yang positif. Persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan karena adanya pemenuhan pada kebutuhan relasional dan sosio-emosional yang berdampak pada peningkatan diri individu (Cahyani & Hendryadi, 2018). Sejalan dengan itu, teori manajemen perilaku organisasi menunjukkan bahwa pekerjaan akan terlaksana dengan lebih efisien jika dukungan organisasi diberikan dengan baik (Afif, 2018). Maka penting bagi organisasi untuk memperhatikan kebutuhan karyawan dan memberikan dukungan sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut. Pegawai Bappeko X merasakan dukungan organisasi yang positif karena terpenuhinya kebutuhan peningkatan diri dengan baik serta atasan yang peduli terhadap hal-hal yang dapat mendukung pekerjaan pegawai secara maksimal, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan mereka dapat lebih produktif dan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Berdasarkan analisa data penelitian ini, didapatkan hasil bahwa korelasi yang terjadi antar variabel adalah signifikan, sehingga diketahui terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Bappeko X. Penelitian relevan telah dilakukan sebagai penelitian terdahulu diantaranya adalah penelitian oleh Anggi & Prasetyo (2021) tentang “Pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Brantas Abipraya Surabaya” menunjukkan adanya pengaruh dari persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karena karyawan telah merasa bahwa perusahaan

berhasil memenuhi kebutuhan dalam pekerjaan mereka. Maka dengan adanya dukungan organisasi yang positif oleh perusahaan terhadap karyawannya dapat berefek pada meningkatnya kepuasan kerja dan juga berlaku sebaliknya. Selain itu penelitian dilakukan oleh Afif (2018) tentang “*The relationship between perceived organizational supports with job satisfaction and organizational commitment at faculty members of universities*” yang mana menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah hal yang penting dalam hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pegawai fakultas ilmu olahraga, Universitas Iran. Adanya dukungan yang optimal dari organisasi terhadap pekerjaan pegawai akan memudahkan kinerja pegawai serta membuatnya lebih efektif dan efisien. Pegawai akan mempersepsikan bahwa instansi telah menaruh perhatian pada kinerja mereka dan serta peduli pada kesejahteraan dalam bekerja. Hasilnya adalah adanya peningkatan kepuasan kerja pada pegawai. Sementara itu, penelitian lain dilakukan oleh Ahmad & Yekta (2010) berjudul “*Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction*” menunjukkan hasil yang cukup berbeda. Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa perilaku pimpinan berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja internal maupun eksternal, sementara persepsi dukungan organisasi hanya berhubungan dengan kepuasan kerja eksternal. Interaksi antara perilaku pimpinan dengan persepsi dukungan organisasi tidak berkorelasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan pada kualitas hubungan antara karyawan dan pimpinan serta organisasi lebih berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara umum.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Walaupun persepsi dukungan organisasi tidak termasuk ke dalam faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja secara langsung, namun penelitian membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki relevansi tinggi dengan kepuasan kerja. Persepsi dukungan organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai yang lebih produktif dan menguntungkan bagi instansi, khususnya pada instansi jasa yang komponen utamanya adalah pada sumber daya manusia (Laning, 2018). Maka adanya kepedulian dan dukungan oleh instansi terhadap kesejahteraan pegawai akan membentuk pola pikir bahwa instansi memperlakukan pegawai dengan baik sehingga tumbuh perasaan positif pada diri pegawai

terhadap instansi tempat bekerja. Ketika perasaan positif terhadap instansi telah muncul, selanjutnya pegawai akan bekerja secara maksimal dan mengembangkan perasaan positif pula pada pekerjaannya atau dapat dikatakan memiliki kepuasan pada pekerjaannya. Nilai koefisien korelasi penelitian ini adalah 0.936 sehingga hubungan variabel dalam penelitian ini tergolong sangat kuat sehingga penelitian selanjutnya mengarah pada perluasan variasi variabel penelitian dan kuantitas sampel yang diteliti. Walaupun demikian, koefisien determinasi penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi pegawai Bappeko X berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 87,6% sehingga jika ditelusuri lebih lanjut, ada faktor lain yang mungkin turut berkaitan dengan kepuasan kerja pada pegawai Bappeko X. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor eksternal atau faktor diluar penelitian penelitian ini.

Penelitian terdahulu lainnya menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dapat dikombinasikan dengan variabel lainnya dalam kaitannya dengan kepuasan kerja. Contohnya adalah penelitian Hidayanti et al. (2020) tentang “Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai” yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi telah mempengaruhi kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi secara pribadi dan juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jang & Juliana (2020) berjudul “Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja dan *organizational citizenship behavior* generasi milenial di industri pendidikan” menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi mempengaruhi kepuasan kerja, serta kepuasan kerja mempengaruhi komitmen kerja dan OCB. Perlunya manajemen organisasi yang baik terhadap pemberian dukungan organisasi bermanfaat untuk memunculkan kepuasan kerja pada generasi milenial di sektor pendidikan. Penelitian lain dilakukan oleh Purnawati et al., (2019) yang berjudul “Pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian umum Setda Kabupaten Tabanan” yang mana hasil penelitian menyatakan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian memiliki pengaruh yang positif. Dukungan organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja sehingga semakin baik dukungan organisasi yang diberikan, maka akan semakin meningkat kepuasan kerjanya dan dibuktikan dengan adanya peningkatan terhadap kondisi kerja pegawai, memiliki prestasi kerja, dan performa kerjanya lebih tinggi (Purnawati et al., 2019).

PENUTUP

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja adalah signifikan. Arah hubungan diketahui positif menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan searah dengan kepuasan kerja pada pegawai Bappeko X. Nilai koefisien korelasi yang didapat dalam penelitian adalah 0.936 ($r=0.936$) dengan signifikansi 0.000 ($p<0.05$). Hubungan yang tampak adalah sangat kuat yaitu antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Bappeko X didasarkan nilai koefisien korelasi yang didapatkan. Maka hasil penelitian dapat bermakna bahwa jika pegawai memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi tinggi, kepuasan kerjanya juga tinggi. Sementara itu, jika persepsi dukungan organisasinya rendah maka kepuasan kerja pegawai juga rendah. Sehingga adanya dukungan organisasi penting untuk menjadi perhatian dan diberikan oleh instansi kepada pegawai demi meningkatkan kepuasan kerja pegawai Bappeko X.

SARAN

a. Bagi instansi

Penelitian ini telah mendapatkan hasil yang positif berdasarkan kondisi di Bappeko X. Maka dari itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam kaitannya meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui dukungan organisasi yang diberikan. Pemberian dukungan organisasi yang optimal akan dapat berpengaruh positif pada kepuasan kerja pegawai sehingga pegawai akan dapat bekerja dengan lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian, aspek keadilan dalam variabel persepsi dukungan organisasi lebih rendah daripada aspek lainnya. Maka dari itu, instansi dapat membuat kebijakan yang adil bagi seluruh pegawai, menyediakan lingkungan kerja yang positif dan aman, pimpinan dapat memberikan dukungan secara merata kepada bawahannya. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja juga dapat dilakukan sebagai bentuk dukungan organisasi kepada pegawai. Hal-hal tersebut dapat menyebabkan pegawai merasakan adanya perhatian yang positif dari instansi kepada mereka, sehingga pegawai dapat memaknai pekerjaan mereka dengan lebih baik dan positif.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Fokus pada penelitian ini hanyalah pada hubungan dua variabel yaitu persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja, maka penelitian yang akan datang dapat menjangkau lebih lanjut mengenai faktor atau variabel lain yang juga terkait dengan kepuasan kerja selain persepsi dukungan organisasi. Penelitian pada sektor pemerintahan masih jarang ditemukan sehingga penelitian pada instansi pemerintahan lain dapat menjadi referensi penelitian atau juga dapat menelusuri lebih lanjut area lain yang belum terjangkau. Jumlah sampel penelitian ini sangat terbatas, sehingga untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat menambahkan kuantitas dari sampel penelitian yang lebih banyak dan bervariasi sehingga nantinya hasil penelitian dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi kepuasan kerja pada sektor pemerintahan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, A. H. (2018). The relationship between perceived organizational supports with job satisfaction and organizational commitment at faculty members of universities. *Sleep and Hypnosis*, 20(4), 290–293. <https://doi.org/10.5350/Sleep.Hypn.2018.20.0164>
- Ahmad, Z. A., & Yekta, Z. A. (2010). Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction: An empirical study in Iran. *Intangible Capital*, 6(2), 162–184. <https://doi.org/10.3926/ic.2010.v6n2.p162-184>
- Anggi, I., & Prasetyo, A. P. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap kepuasan kerja karyawan PT Brantas Abipraya Surabaya. *E-Proceeding of Management*, 8(6), 8006–8021.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Azwar, S. (2011). *Tes prestasi: Fungsi dan pengembangan pengukuran prestasi belajar* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Baliartati, B. O. (2017). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35–52.
- Cahyani, P. R., & Hendryadi, H. (2018). Hubungan dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior: pendekatan partial least square. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 1(1), 47–58. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v1i1.19>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (4th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Fahmi, R., Wibowo, E., & Syukri, A. M. (2021). Pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan work from home (WFH) sebagai variabel moderating pada masa pandemi covid-19. *Syntax Idea*, 3(9), 2215–2231. <https://doi.org/10.36418>
- Ghani, N. A. A., & Hussin, T. A. B. S. R. (2009). Antecedents of perceived organizational support. *Canadian Social Science ISSN Canadian Academy of Oriental and Occidental Culture*, 531(12), 1712–8056.
- Gok, S., Karatuna, I., & Karaca, P. O. (2015). The role of perceived supervisor support and organizational identification in job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 177, 38–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.328>
- Hakkak, M., Gashti, M. A. H., & Nawaser, K. (2014). The relationship between perceived organizational justice, organizational commitment and job satisfaction. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 3(2), 194–202.
- Hidayanti, S., Budianto, A., & Setianingsih, W. (2020). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai (suatu studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 94–105.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational behavior & management* (10th ed.). Mc Graw Hill.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi industri & organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Jang, J., & Juliana. (2020). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja dan organizational citizenship behavior generasi milenial di industri pendidikan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 4(1), 141–160.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Khan, A. uz Z. K., & Chandrakar, S. (2017). Perceived organizational support and personality dimensions as predictors of job satisfaction. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 8(1), 54–56.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior* (9th ed.). Mc Graw Hill.
- Laning, I. (2018). Hubungan antara persepsi dukungan

- organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat RS. X. *Calyptra : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(2), 1–12.
- Liu, L. (2018). A review of perceived organizational support. *DEStech Transactions on Economics, Business and Management, icssed*, 319–322. <https://doi.org/10.12783/dtem/icssed2018/20255>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). Mc Graw Hill.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing, Inc.
- Prasetio, A. P., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). Job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviour in state-owned banking. *Universal Journal of Management*, 5(1), 32–38.
- Purnawati, N. L. G. P., Adhika, I. N. R., & Jodi, I. W. G. A. S. (2019). Pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian umum Setda Kabupaten Tabanan. *Widyadari : Jurnal Pendidikan*, 20(1), 67–76. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2652992>
- Rahim, D. A. (2020). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 74–85. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.416>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior: Global edition* (15th ed.). Pearson.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. *Psikoborneo*, 7(1), 120–128.
- Setkab, H. (2021). *Pemerintah terapkan kebijakan pembatasan kegiatan masyarakat pada 11-25 januari 2021*. Setkab.Go.Id. <https://setkab.go.id/pemerintah-terapkan-kebijakan-pembatasan-aktivitas-pada-11-25-januari-2021/>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Winarsunu, T. (2015). *Statistik dalam penelitian psikologi & pendidikan*. UMM Press.