

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam peningkatan suatu organisasi, karena sumber daya manusia memiliki peran dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi. Agar dapat mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu sumber daya manusia yang mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mampu dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dengan baik agar tercipta hubungan yang baik dengan karyawan atau sumber daya manusia.

Organisasi memerlukan lembaga yang dapat mengatur, mengembangkan dan mampu mengarahkan karyawan agar dapat berfungsi dengan produktif untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya demi mencapai target dan tujuan perusahaan. Berbagai macam sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi sumber daya manusia yang selalu mengarahkan sepenuhnya kemampuan karyawan, ada karyawan yang bekerja hanya karena tuntutan dan ada pula sumber daya manusia yang tidak mengarahkan seluruh kemampuannya pada saat bekerja. Organisasi harus mendukung dan menghargai setiap hasil usaha ataupun kontribusi yang telah diberikan oleh karyawannya (Wahyuni,2019).

PT. Indofood Sukses Makmur,Tbk memiliki banyak anak perusahaan salah satunya adalah PT.Indofood Fortuna Makmur yaitu suatu perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan ringan (Snack Food) terbesar di Indonesia. PT.Indofood Fortuna Makmur sebelumnya bernama PT.Indofood Fritolay Makmur, awalnya bersama Frito-Lay (PepsiCo) (www.indofoodcbp.com).

Keberadaan PT. Indofood Fortuna Makmur tepatnya di desa Parsingguran II kecamatan Pollung terlebih dahulu menjalin kemitraan dengan pemerintah daerah di Desa Parsingguran II di mulai sejak tahun 2018 yang berfokus pada pengembangan budidaya tanaman kentang, dimana dalam bercocok tanam PT. Indofood akan membina serta menuntun petani setempat dalam pemilihan bibit yang unggul, pengolahan tanah, pemupukan, budidaya sampai panen

Perusahaan ini telah banyak menghasilkan panen kentang dan juga bibit tanaman kentang yang diserahkan kepada mitra yang bekerja sama dengan PT. Indofood Fortuna Makmur. Kentang yang telah di panen akan di kirim ke berbagai kota di Indonesia untuk dijadikan bahan dalam produksi makanan ringan. PT. Indofood Fortuna Makmur telah memberikan banyak kontribusi baik dalam hal kemitraan dan juga dalam hal membantu kesejahteraan dan kemajuan masyarakat. Kemitraan yang dilakukan bukan hanya di satu tempat saja namun di beberapa kecamatan yang ada di kabupaten Humbang Hasundutan.

Sejak mulai adanya perusahaan ini, sudah banyak pencapaian atau hasil yang didapat. Baik dari hasil panen kentang yang dipanen. Tanaman kentang bisa dipanen pada usia 80-120 hari. Hasil yang didapat kurang lebih 15 ton/ha untuk

setiap kali panen. Namun, terkadang hasil yang didapat bisa meningkat dari panen sebelumnya.

Setiap perusahaan atau organisasi, akan mengikutsertakan karyawan di dalamnya demi pengembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan sebagian besar diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya, namun ada juga karyawan yang diberikan tugas oleh perusahaan tidak sesuai dengan kemampuannya. Namun apabila dilihat dari hal tersebut, beberapa karyawan ada yang kurang puas dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan akan berpengaruh terhadap tujuan dari perusahaan.

Untuk melihat fenomena dalam perusahaan ini, peneliti melakukan wawancara dengan SPV perusahaan. Beliau mengatakan:

“Untuk dapat meningkatkan kemajuan dari perusahaan ini tidak hanya dari pimpinan saja, namun hasil yang paling besar didapatkan dari hasil kerja karyawan. Namun apabila dilihat dari pekerjaannya, masih ada karyawan yang tidak mampu menggunakan waktu yang tersedia dengan baik, karena masih karyawan yang kadang izin pada waktu jam kerja, ada yang izin telat kerja dan tidak masuk. Dan ada juga masalah lain yaitu kurangnya kerja sama diantara tim yang mungkin timbul karena adanya kesalahpahaman diantara mereka”.

(SPV, 20 Mei 2022)

Selain mewawancarai SPV, peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan yang bekerja disana. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada karyawan PT. Indofood menjelaskan bahwa:

“Kalo dilihat dari pengawasan terhadap kami dalam bekerja tiap harinya, masih ada karyawan yang belum mampu untuk menyelesaikan target pekerjaannya dalam sehari, karena mereka berfikir, bahwa mereka masih punya waktu untuk

menyelesaikan target pekerjaannya di kemudian hari karena tidak adanya aturan ataupun sanksi yang diterima karyawan apabila tidak menyelesaikan pekerjaannya ataupun menyelesaikan target yang telah ditentukan, dan hal ini karena kurangnya pengawasan yang diberikan yang membuat karyawan melakukan hal itu”.

(SL,23 Mei 2022)

Kebutuhan setiap karyawan sangat perlu diperhatikan dan diketahui, agar tujuan dari perusahaan dapat diwujudkan. Setiap karyawan memiliki beragam kebutuhan baik kebutuhan fisik dan non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup layak sesuai dengan harapannya. Kebutuhan karyawan yang dimaksud dapat berasal dari imbalan ataupun upah yang didapat oleh mereka (Sari, 2019).

Hal ini dipertegas kembali oleh D. M dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Beliau mengatakan :

“Karyawan masih ada yang kurang puas terhadap dukungan atau penghargaan terhadap kontribusi yang dilakukan karena seperti yang telah saya lihat dan alami bahwa dalam pekerjaan saya terdapat bagian , dan dalam bagian pekerjaan ini sudah ditetapkan target per harinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ada beberapa karyawan yang mampu mencapai target tersebut dan ada juga yang tidak dapat menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditetapkan. Namun gaji atau pun upah yang diterima tetap sama ditambah dengan menurut saya pemberian jabatan yang kurang adil yang diberikan oleh perusahaan.

(D.M,23 Mei 2022)

Fenomena lain yang ada di perusahaan mengenai kepuasan kerja yaitu masih ada karyawan yang sependapat atau tidak mendukung sesama anggota rekan kerjanya yang membuat hubungan komunikasi menjadi kurang yang mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman. Dengan demikian, fenomena tersebut

harus dapat diminimalisasi agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memberikan sikap dan tingkah laku yang negatif yang berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Namun sebaliknya apabila karyawan puas dengan pekerjaannya maka akan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Singodimedjo, 2009).

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan oleh peneliti bahwa peneliti menemukan adanya permasalahan karyawan dalam kepuasan kerja, dimana karyawan merasa kurang adil dalam menerima perlakuan dilihat dari hal sederhana yaitu kehadiran atau disiplin karyawan dalam waktu. Beberapa karyawan akan ada selalu datang terlambat dan izin pada saat jam kerja dan lainnya, namun karyawan yang melakukan hal tersebut tidak mendapat konsekuensi sama sekali dari atasan, hal ini yang membuat karyawan merasa kurang adil. Kenyataan yang lain yang didapat yaitu karyawan menganggap sama saja apabila mereka rajin atau bahkan kurang rajin dalam melakukan pekerjaannya karena tidak berpengaruh terhadap imbalan mereka, hal ini akan membuat karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja yang akan membuat mereka kurang

bersemangat dalam bekerja dan akan menimbulkan dampak negative bagi perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan sangat perlu diperhatikan bagi keberlanjutan perusahaan karena tanpa adanya karyawan yang bekerja dengan baik maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Kepuasan kerja karyawan adalah sikap yang diberikan oleh karyawan terhadap apa yang diterima atas pekerjaannya (Sari, 2019).

Peningkatan organisasi atau perusahaan harus didukung dengan kesiapan karyawan, karena nantinya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk berjalan dengan cepat, tepat, lancar dan sesuai dengan arahan. Tindakan tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, selain itu agar organisasi atau perusahaan dapat terus berkembang (Mursidta, 2017).

Selama bekerja di PT. Indofood, karyawan mendapatkan bonus dari perusahaan yang diberikan secara adil bagi semua karyawan. Berdasarkan data yang didapat oleh peneliti, bahwa karyawan mendapatkan bonus berupa produk-produk yang diproduksi oleh perusahaan yang dibagikan secara adil. Berdasarkan pemberian produk-produk tersebut karyawan merasa perusahaan memperhatikan kebutuhan yang diperlukan karyawan.

Beberapa faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : Pekerjaan yang menantang yaitu pekerjaan yang diberikan untuk mengarahkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Imbalan yang adil yaitu faktor yang mencakup gaji atau

upah yang diterima karyawan atas pekerjaannya. Kondisi yang mendukung yaitu kondisi kerja yang memberikan kenyamanan bekerja terhadap karyawan. Rekan yang mendukung yaitu lingkungan kerja yang saling mendukung baik dari atasan dan dukungan dari sesama karyawan (Robbins,2003).

Salah satu faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja yaitu dukungan dari atasan (Glisson dan Durick, 2003). Dukungan yang dimaksud merupakan perhatian dan kepedulian dari organisasi terhadap karyawan. Menurut Robbins dan Judge (Sari, 2019) persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan memberikan pandangan yang baik terhadap perusahaan atau organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi diharapkan mampu memberikan dukungan yang baik kepada karyawan karena persepsi dukungan sosial tidak hanya berpengaruh terhadap karyawan saja namun, juga akan berpengaruh kepada perkembangan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi. Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang

pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Keyakinan bahwa karyawan yang merasa puas jauh lebih produktif bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas telah menjadi prinsip dasar diantara para manajer selama bertahun-tahun (Robbins & Judge,2009).

Menurut Robbins dan Judge (2013) persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. POS menunjukkan perlakuan yang baik dari organisasi menciptakan kewajiban umum, berdasarkan norma timbal balik dari karyawan untuk peduli terhadap organisasi mereka dan memperlakukan organisasi mereka dengan baik sebagai pengembaliannya.

Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, telah ditemukan beberapa hasil penelitian ilmiah yang menunjukkan adanya keterikatan satu sama lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) yang melakukan penelitian terhadap karyawan di Kalimantan Timur pada PT. Dwiwira Lestari Jaya Biatan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa, terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dwiwira Lestari Jaya Kecamatan Biatan Kabupaten Berau Kalimantan Timur.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Syuhada (2019) tentang *Perceived Organizational Support* sebagai moderator Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian dilakukan terhadap 74 orang karyawan di salah satu PT.X Yogyakarta, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan

Purposive sampling. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa hasil yang didapat bahwa iklim organisasi positif dengan *perceived organizational support* karyawan yang rendah ataupun tinggi tetap dapat memprediksi kepuasan kerja karyawan dengan baik. Dengan kata lain POS dapat menjadi moderator hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini juga diketahui ada hubungan antara iklim organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut dan terkait dengan kajian persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dan juga berdasarkan penelitian yang sudah ada sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:” Pengaruh antara *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Indofood Fortuna Makmur.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang diangkat adalah “ Apakah Terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Indofood Fortuna Makmur ?”.

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Indofood Fortuna Makmur.

1.4 Manfaat penelitian

Secara garis besar, penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis dan praktis diantaranya yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi yaitu untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi mahasiswa khususnya dalam disiplin ilmu psikologi, dan memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu psikologi khususnya bidang Industri dan Organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak perusahaan dalam memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan dan juga sebagai pertimbangan dalam memberikan dukungan organisasi bagi karyawan.

1.4.2.2 Bagi Peneliti

Manfaat yang dapat diperoleh bagi peneliti adalah memberikan wawasan dan pengetahuan terkait bidang psikologi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa, baik finansial maupun non finansial sedangkan menurut Vecchio (1995) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Indrasari, 2017).

Howell dan Dipboye (1986) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, Greenberg *et al*, (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka (Indrasari, 2017).

Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang

memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan (Indrasari, 2017).

Pandangan senada dikemukakan Gibson (Indrasari,2017) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap pegawai ataupun karyawan terhadap bagaimana karyawan dalam memandang pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja ini dapat memberikan manfaat baik bagi karyawan ataupun bagi perusahaan, diantaranya terciptanya hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan.

2.1.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Luthans (Tanjung, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 6 (enam) aspek yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, kelompok kerja, pengawasan dan kondisi kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Gaji

Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis

b. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.

c. Promosi

Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan

sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi

d. Kelompok kerja

Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.

e. Pengawasan

Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.

f. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pegawai.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dalam Mujiasih, 2015) ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Pekerjaan yang menantang.

Merupakan faktor dimana pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.

b. Imbalan yang adil

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.

c. Kondisi yang mendukung

Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.

d. Rekan yang mendukung

Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2.2 Perceived Organizational Support

2.2.1 Pengertian *Perceived Organizational Support*

Persepsi Dukungan Organisasi (*perceived organizational support*=POS) adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dari organisasi kepada karyawannya dapat sangat bermanfaat. Tingginya tingkat *perceived organizational support* mengarah kepada tingginya *job satisfaction* dan menurunkan *turnover*.

Menurut Robbins dan Judge (2013) persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. POS menunjukkan perlakuan yang baik dari organisasi menciptakan kewajiban umum, berdasarkan norma timbal balik dari karyawan untuk peduli terhadap organisasi mereka dan memperlakukan organisasi mereka dengan baik sebagai pengembaliannya.

Perceived organizational support juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor) dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger, dkk, 2002). POS juga dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi pada saat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang secara

efektif dan pada saat menghadapi situasi yang sangat menegangkan Rhoades & Eisenberger (dalam Mujiasih,2015).

Menurut Robbins (2008) dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kecuali jika manajemen tidak mendukung bagi karyawan, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Perceived organizational support* merupakan suatu dukungan ataupun perhatian yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan.

2.2.2 Aspek Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (Sari, 2019) terdapat beberapa aspek persepsi dukungan organisasi yaitu meliputi:

a. Penghargaan

Penghargaan finansial baik yang berwujud gaji, upah, insentif, atau tunjangan sudah amat populer. Namun penghargaan nonfinansial, seperti pujian, penerimaan, pengakuan atau yang lainnya tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengakuan merupakan salah satu motivator yang ampuh. Tindakan pengakuan dapat berupa promosi, penempatan pada proyek yang bergengsi, perluasan pekerjaan untuk memberinya lingkup pekerjaan yang lebih menarik dan menguntungkan, dan berbagai simbol status dan kebanggaan.

b. Kepedulian

Kepedulian ialah bentuk perhatian pemimpin terhadap orang lain, khususnya anggota tim dengan memberi sumbangan dalam bentuk materi, gagasan/pemikiran, waktu, dan/atau, keahlian/keterampilan. Menurut Kaswan (2015) kepedulian menyiratkan tentang banyak hal, yaitu empati dan mengutamakan orang lain.

c. Kesejahteraan.

Kesejahteraan (well-being) juga dikenal dengan kesejahteraan subjektif atau emosi, atau kebahagiaan. Pengertian lain kesejahteraan dikaitkan dengan tujuan hidup yang bermakna.

2.2.3 Faktor- Faktor *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades dan Eisenberger (dalam Mujiasih 2015), mengungkapkan terdapat tiga bentuk umum perlakuan baik yang dirasakan oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan POS, yaitu keadilan, dukungan supervisor, dan reward yang diterima karyawan.

a. Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan bahwa fairness memiliki hubungan positif yang paling kuat dengan persepsi dukungan organisasi.

b. Dukungan dari Supervisor (*Supervissor Support*) Karyawan akan memperhatikan seberapa besar supervisor menilai kontribusi yang diberikan mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Supervisor sendiri adalah perantara perusahaan dan karyawan yang memiliki tanggungjawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja anak buahnya. sehingga karyawan mempersepsikan perlakuan dari supervisor sebagai indikasi dari perlakuan organisasi (Levinson, Rhoades & Eisenberger, 2002). Oleh karena itu, karyawan cenderung menganggap dukungan yang diberikan oleh supervisor sebagai dukungan yang diberikan perusahaan *secara langsung*.

c. *Organizational Rewards & Job Condition Rewards* dianggap sebagai sesuatu yang penting oleh karyawan dala perusahaan karena bias dianggap sebagai suatu bentuk dukungan. Selain itu, karyawan juga merasa keberadaanya dianggap ada oleh perusahaan apabila mereka diberikan otonomi, seperti diberikan kebebasan untuk mengatur pekerjaanya, mengatur jadwal berbagai tugas, dan mengatur prosedur kerja sendiri.

2.3 Karyawan PT. IndoFood

2.3.1 Defenisi Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan didefinisikan sebagai semua orang yang mendapatkan gaji karena bekerja di suatu organisasi tertentu.

Menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian

2.3.2 PT.Indofood

IndoFood adalah perusahaan Total Food Solutions yang beroperasi di semua tahap produksi makanan, mulai dari produksi bahan baku dan pengolahannya, hingga produk konsumen dipasar. IndoFood terkenal sebagai perusahaan mapan dan pemain terkemuka di setiap kategori bisnis dimana IndoFood beroperasi. Dalam operasional bisnisnya, IndoFood memanfaatkan skala ekonomi dan model bisnis yang tangguh dengan 4 kelompok usaha strategis, salah satunya di bidang agribisnis.

Kegiatan utama dari grup ini adalah dimulai dari penelitian dan pengembangan, pemuliaan benih, budidaya dan penggilingan kelapa sawit, hingga produksi dan pemasaran minyak goreng, margarin, dan shortening bermerek, serta juga membudidayakan dan mengolah karet, tebu dan tanaman lainnya, (www.indofood.com). Salah satu perusahaan besarnya adalah PT. IndoFood Sukses Makmur,Tbk yaitu perusahaan nasional yang memproduksi merek-merek

makanan dan minuman ternama. Visi PT.IndoFood adalah “*Total Food Solutions*”. Dengan misi PT.IndoFood sebagai berikut:

a. Senantiasa meningkatkan kompetensi karyawan, proses produksi, dan teknologi.

b. Menyediakan produk yang berkualitas tinggi, inovatif dengan harga terjangkau, yang merupakan pilihan pelanggan.

c. Memastikan ketersediaan produk bagi pelanggan domestik maupun internasional.

d. Memberikan kontribusi dalam peningkatan kualitas hidup bangsa Indonesia, khususnya dalam bidang nutrisi.

e. Meningkatkan *stakeholders value* secara berkesinambungan.

Manajemen bisnis PT.IndoFood, dalam pengelolaan usaha PT ISM mempunyai 4 kelompok usaha strategis atau grup yang saling melengkapi:

1. Produk Konsumen Bermerek atau Consumer Branded Branded Product (CBP) kegiatan usaha grup ini dilaksanakan oleh PT.IndoFood CBP Sukses Makmur Tbk (ICBPF).
2. Bogasari, memiliki kegiatan usaha utama memproduksi tepung terigu dan pasta.
3. Agribisnis

4. Distribusi, memiliki jaringan yang paling luas di Indonesia, (Buku Panduan IndoFood Riset Nugraha).

PT. IndoFood Sukses Makmur,Tbk memiliki banyak anak perusahaan salah satunya adalah PT.IndoFood Fortuna Makmur yaitu suatu perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan ringan (Snack Food) terbesar di Indonesia. PT.IndoFood Fortuna Makmur sebelumnya bernama PT.IndoFood Fritolay Makmur, awalnya bersama Frito-Lay (PepsiCo).

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Jurnal	Judul Penelitian	Gap/Masalah	Topik/fokus/tujuan penelitian	Konsep/theoretical framework	Variabel	Metode (teknik analisis, alat ukur yang digunakan, dll)	Settings/konteks/sample	Temuan	Keterbatasan & saran untuk peneliti selanjutnya
1	Nenin Kartika Sari	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan bagian pabrik bernama MC yang bekerja selama ini merasa kurang puas akan upah yang mereka terima dapat dikatakan upah yang diterima setiap	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dwiwira	Karyawan yang bekerja di tempat yang dia merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja, akan termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka. Sebab kepuasan akan membuat seseorang merasa	Variabel bebas: Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Variabel Terikat: Kepuasan Kerja	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan korealisme. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dwiwira Lestari Jaya Kecamatan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 100 karyawan yang dipilih dengan menggunakan	Hasil Analisis menunjukkan : Terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dengan variabel yang berbeda dengan penelitian ini sehingga akan mendukung dan menyumbangkan berbagai teori baru dalam bidang Psikologi	Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu Mengukur persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi dan kepuasan kerja dengan variabel yang berbeda dengan penelitian ini sehingga akan mendukung dan menyumbangkan berbagai teori baru dalam bidang Psikologi

			<p>bulan tergolong kecil bagi karyawan perantauan dan dan terlebih lagi bagi karyawan yang sudah memiliki keluarga, mereka yang bekerja hanya mendapatkan insentif ketika perusahaan dapat memenuhi target produksi dan juga selama ini perusahaan telah beberapa kali mengganti pimpinan sehingga berbeda-beda pula aturan</p>	<p>Lestari Jaya Biatan Kecamatan, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur.</p>	<p>nyaman dan leluasa dalam mengoptimalkan peran serta kinerja pegawai.</p>		<p>Biatan Kabupaten Berau.</p>	<p>teknik simple random sampling .</p>	<p>karyawan PT. Dwiwira Lestari Jaya Kecamatan Biatan Kabupaten Berau Kalimantan Timur.</p>	<p>Industri dan Organisasi.</p>
--	--	--	---	---	---	--	--------------------------------	--	---	---------------------------------

			dan kebijakan.							
2	Silviana Mursidta	Pengaruh perceived organisational support (persepsi dukungan Organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Varia usaha beton gresik	PT. Varia Usaha Beton Gresik dalam proses operasionalnya mendesain ruangan antar karyawan dan atasan dengan tidak banyak sekat, seperti pada Plant Beton Masonry, Plant Beton PraCetak dan Plant Beton Siap Pakai. Dengan tidak adanya sekat, dan jaraknya berdekatan, diharapkan dapat membangun kedekatan antara	Bertujuan untuk menguji apakah ada Pengaruh perceived organisational support (persepsi dukungan Organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Varia usaha beton gresik	Persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi terhadap karyawan, kepuasan juga menjadi hal yang perlu diperhatikan. Kepuasan kerja dapat tercipta melalui berbagai hal, salah satunya kondisi kerja dalam sebuah perusahaan yang saling mendukung. Pada masing-masing plant, antara karyawan satu	Variabel Bebas: perceived organisational support (persepsi dukungan Organisasi) dan kepuasan kerja Variabel Terikat: kinerja karyawan	Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan SPSS versi 18. Metode Analisis Data Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menekankan pada data-data angka	Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 129 orang karyawan dengan sampel 98 karyawan PT. Varia Usaha Beton Gresik. Teknik sampling yang digunakan <i>Stratified Random Samplin</i>	Hasil Analisis menunjukkan: Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Gresik. Implika	variabel Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 46%, sehingga 54% dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti mengenai variabel lain yaitu variabel komunikasi, dan stres kerja.

		<p>karyawan dan kepala plant. Keluhan lain yang menyangkut pekerjaan karyawan diantaranya kebosanan karyawan mengenai <i>layout</i> atau desain ruangan kerja karyawan. Selain itu keluhan juga timbul pada proses pembagian seragam untuk karyawan, terkadang seragam yang akan digunakan karyawan terlambat</p>		<p>dengan lainnya memiliki hubungan yang baik. Kepuasan kerja juga timbul apabila karyawan merasakan kenyamanan pada pekerjaan yang mereka kerjakan, pada karyawan di kantor merasa nyaman dengan pekerjaan mereka karena jam kerja mereka jelas</p>		<p>dan diolah dengan metode statistika untuk memperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. yaitu Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian Uji Validitas dan Reliabilitas</p>	<p>g. Untuk menentukan ukuran sampel peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat error 5% atau 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95%.</p>	<p>si : Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi), maka kinerja karyawannya juga akan semakin baik.</p>	
--	--	---	--	--	--	--	--	---	--

			untuk dibagikan kepada karyawan.				Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, dapat diketahui dari hasil grafik histogram, selain itu dari hasil analisis statistik dengan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov			
3	Muhammad Nur Syuhada	Perceived Organizational Support sebagai moderator	ketika karyawan mempercayai pemberi kerja, karyawan lebih bersedia	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui	Persepsi ini dapat diartikan sebagai ancaman namun juga dukungan.	Variabel Bebas: <i>perceived organizational</i>	Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala iklim	Subjek penelitian berjumlah 74, dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambahkan variabel lain.

		Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	untuk terlibat secara sukarela dalam perilaku-perilaku yang melebihi persyaratan kerja formalnya. Karyawan yang puas tampaknya akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan. Kepuasan karyawan merupakan salah satu kunci	bagaimana pengaruhnya iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan dimoderatori tingginya perceived organizational support.	Dengan kata lain, hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja bergantung pula pada bagaimana individu <i>memperceived organizational support</i> dari karyawan. Mengingat kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor pekerjaan yang menantang, imbalan yang adil, kondisi kerja yang mendukung dan	<i>support</i> dan iklim organisasi Variabel Terikat : Kepuasan Kerja Karyawan	organisasi, kepuasan kerja, dan perceived organizational support. Skala menggunakan model Likert.	teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling .	perceived organizational support yang dirasakan karyawan merupakan moderator hubungan antara pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Peranan. Perceived	
--	--	---	--	--	---	--	---	--	---	--

			pendorong moral dan disiplin serta kinerja karyawan yang akan berpengaruh dalam upaya mewujudkan sasaran perusahaan secara strategis.		dukungan rekan sekerja serta supervise (Robbins & Timothy A. Judge, 2014). Dukungan dari organisasi ini di persepsi oleh karyawan dalam bentuk <i>Perceived organizational support</i> .				organizational support berperan mempengaruhi secara signifikan terhadap iklim organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.	
4	V. Sheela Mary	Impact of perceived organisational support on job satisfaction-a study report	Dukungan organisasi yang dirasakan (POS) seperti itu akan meningkatkan kewajiban yang dirasakan karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Dampak dukungan organisasi	Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan ini	Variabel Bebas: <i>Perceived organizational support</i> Variabel	Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala POS dan Kepuasan kerja.	Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan dalam suatu organisasi	Kesimpulannya, dukungan organisasi yang dirasakan memiliki	Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambahkan variabel lain .

			<p>untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, komitmen afektif mereka organisasi, dan harapan mereka bahwa peningkatan kinerja akan dihargai. Kepuasan kerja hanyalah seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya. Dengan kata lain, apakah mereka menyukai pekerjaan itu atau tidak atau aspek individu atau wajah pekerjaan,</p>	<p>yang dirasakan pada kepuasan kerja</p>	<p>terutama didasarkan pada persepsi kepuasan individu. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan, tingkat komunikasi dalam suatu organisasi, dan caranya manajemen memperlakukan karyawan.</p>	<p>Terikat: Kepuasan Kerja</p>		<p>si untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari POS terhadap Kepuasan kerja pada karyawan.</p>	<p>hubungan positif dengan kepuasan kerja yaitu tingkat dukungan organisasi yang dirasakan mengarah ke tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi</p>	
--	--	--	---	---	---	--------------------------------	--	--	---	--

			seperti sifat pekerjaan atau pengawasan. Kepuasan kerja adalah levelnya kepuasan yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya.							
5	Sadiya Ahmed Mohamed & Maimunah Ali	Effects of perceived organizational support on employees job satisfaction	Budaya Malaysia masih sangat lebih kolektivistik yang berorientasi pada hubungan dan kooperatif yang memiliki pengaruh besar pada budaya dan praktik organisasi.	Penelitian ini bertujuan untuk mengatahui pengaruh POS terhadap kepuasan kerja pada karyawan perusahaan telekomunikasi	Dukungan organisasi adalah hal sangat umum dirasakan karena berhubungan dengan sikap karyawan. Sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi karyawan dalam pekerjaannya	Variabel Bebas: <i>Perceived organizational support</i> Variabel Terikat : Kepuasan Kerja	jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan analisis korelasi Pearson.	Penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan telekomunikasi sebanyak 274.	1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Penelitian ini menyarankan agar POS dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menghadirkan hubungan yang signifikan antara POS dan kepuasan kerja.

			Yang menyebabkan karyawan kurang merasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan telekomunikasi Malaysia.	Malaysia	dan memberikan perhatian terhadap karyawan. Apabila ini dapat dilakukan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.					
6	N. Thevanes & Y. Saranraj	The Impact of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction of Academic Staff	Dalam organisasi, kepuasan kerja adalah hal penting yang harus diperhatikan karena memiliki peran dalam perkembangan suatu organisasi. Dan dengan itu perhatian dari organisasi	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja staf akademik	<i>organisasi berfokus terutama pada keberlanjutan organisasi. karyawan dari organisasi memainkan peran penting dalam keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, organisasi menerapkan</i>	Variabel Bebas: persepsi dukungan organisasi Variabel terikat : kepuasan kerja	Pengumpulan data dengan menggunakan Skala Persepsi Dukungan Organisasi/POS dan Skala Kepuasan Kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan	Total populasi untuk penelitian ini adalah 188 staff akademik dan dipilih sebanyak 141 staff untuk menjadi sampel penelitian	terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>perceived organizational support</i> dengan <i>Kepuasan Kerja</i> pada karyawan	penelitian selanjutnya menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif untuk mendapatkan hasil yang lebih dalam. Penelitian longitudinal akan lebih meningkatkan pemahaman kita tentang hubungan antara persepsi organisasi

			<p>juga diperlukan demi meningkatkan hubungan yang baik dengan karyawan.</p>		<p><i>beberapa praktik dan prosedur untuk mempertahankan para karyawan. Dalam konteks ini, kepuasan kerja karyawan mutlak diperlukan dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan dari organisasi. Dengan demikian, organisasi fokus pada meningkatkan kepuasan kerja para karyawan</i></p>		<p>n korelasi regresi sederhana.</p>	<p>n dengan metode proporsional</p>	<p>n</p>	<p>dukungan dan kepuasan kerja. Selanjutnya, itu adalah mungkin untuk memasukkan beberapa faktor tambahan seperti: seperti keadilan organisasi, keterlibatan kerja, nilai-nilai organisasi dan psikologis Pemberdayaan.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--------------------------------------	-------------------------------------	----------	---

					<p>untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan. Selain itu, kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor seperti gaji, lingkungan kerja, otonomi, komunikasi, dan komitmen organisasi</p>					
						<p>Variabel Bebas: perceived organizational support</p> <p>Variabel terikat :</p>	<p>Data hasil penelitian dianalisa menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Pada kuesioner</p>	<p>Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif kausal. Sampel</p>	<p>Hasil analisis kuesioner menunjukkan bahwa perceived organizational</p>	<p>organisasi perlu meningkatkan perceived organization support dengan cara memberikan penghargaan terhadap kontribusi yang diberikan oleh</p>

						organizational commitment dan employee performance	dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS v.16. Uji yang dilakukan adalah uji outer model dan inner model. Analisa outer model dilakukan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen sedangkan inner model dilakukan dengan melihat nilai R ²	pada penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan divisi produksi di PT. Panca Mitra Multi Perdana, yang berlokasi di Situbondo. Sampel dipilih menggunakan metode purposive sampling	ion support berpengaruh signifikan terhadap employee performance, sehingga makin positif persepsi karyawan akan cenderung mempertahankan pekerjaannya pada organisasi tersebut. Hasil	karyawan, sehingga diharapkan employee performance dapat turut meningkat signifikan.
--	--	--	--	--	--	--	---	--	---	--

									penelitian ini sesuai dengan penelitian) yang menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif terhadap employee performance.	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

2.5 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Luthans (2006) menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi. Hal senada juga dikemukakan oleh Martoyo (2007) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Robins and Judge (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai kepuasan kerja bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2003) yaitu . Pekerjaan yang menantang, Imbalan yang adil, Kondisi yang mendukung, Rekan yang mendukung. Dari faktor- faktor tersebut berarti dukungan atau perhatian dari rekan kerja dan juga dari atasan sangat penting demi mendukung karyawan dalam bekerja.

Perceived organizational support juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman

mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor) dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger, dkk, 2002).

Dimensi yang terdapat dalam dukungan organisasi ini ada 3 yaitu Pertama, Penghargaan yang dimaksud yaitu penghargaan nonfinansial, seperti pujian, penerimaan, pengakuan juga sangat penting. Pengakuan merupakan salah satu motivator yang ampuh. Tindakan pengakuan dapat berupa penempatan pada proyek yang bergengsi, perluasan pekerjaan untuk memberinya lingkup pekerjaan yang lebih menarik dan menguntungkan, dan berbagai simbol status dan kebanggaan. . Kedua, Kepedulian . Kepedulian ialah bentuk perhatian pemimpin terhadap orang lain, khususnya anggota tim dengan memberi sumbangan dalam bentuk materi, gagasan/pemikiran, waktu, dan/atau, keahlian/keterampilan. Ketiga, Kesejahteraan. Kesejahteraan (well-being) juga dikenal dengan kesejahteraan subjektif atau emosi, atau kebahagiaan.

Peranan penting dari dukungan organisasi yaitu dalam memperhatikan kesejahteraan dari karyawan, karena akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Penjelasan mengenai kepuasan kerja dan dukungan organisasi memiliki hubungan dimana aspek dalam kepuasan kerja berkaitan dengan Persepsi dukungan organisasi baik perhatian pada kontribusi karyawan dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawannya.

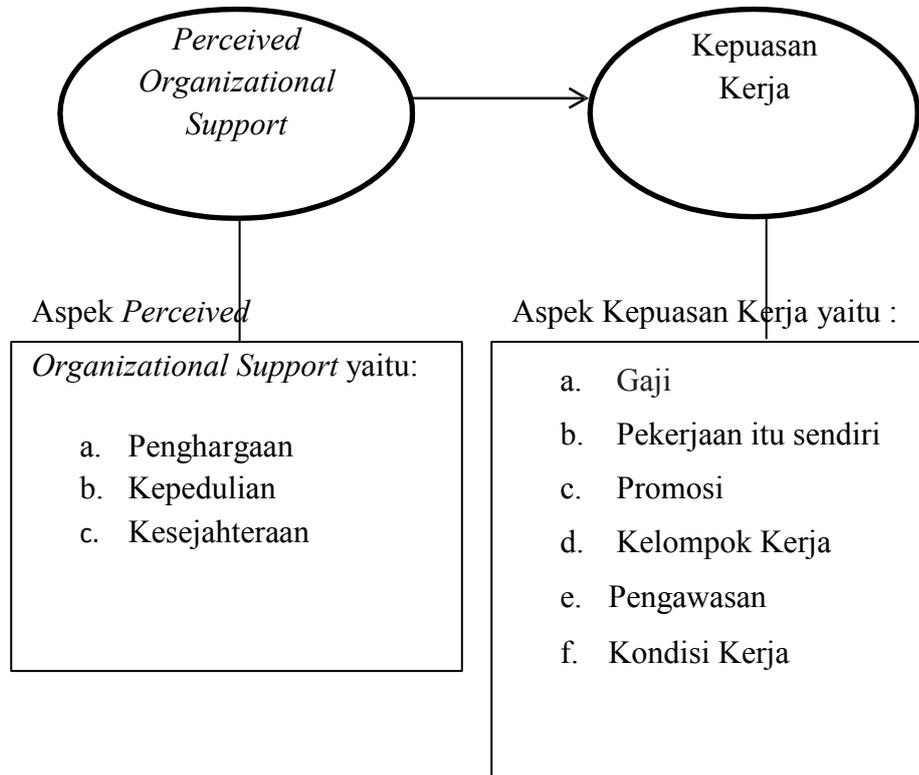
Karyawan yang percaya bahwa sebuah organisasi atau perusahaan menghargai atau memberikan perhatian terhadap kontribusi yang mereka lakukan akan membuat karyawan merasa bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Sejalan dengan Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, telah ditemukan beberapa hasil penelitian ilmiah yang menunjukkan adanya keterikatan satu sama lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) yang melakukan penelitian terhadap karyawan di Kalimantan Timur pada PT. Dwiwira Lestari Jaya Biatan. Bahwa, terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Melalui pemaparan tersebut dapat dikatakan bahwa Perceived Organizational Support memiliki keterkaitan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja.

2.6 Kerangka Konseptual

Perceived Organizational Support (X) Kepuasan Kerja (Y)



2.5 HIPOTESIS

Ha : Terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Indofood Fortuna Makmur.

Ho : Tidak terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Indofood Fortuna Makmur.

BAB III METODE

PENELITIAN

Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai indikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi, teknik pengambilan sampel dan teknik analisis data. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas/Independent : *Perceived Organizational Support* (POS)
- b. Variabel Terikat/Dependent : Kepuasan Kerja

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel yang sangat berpengaruh secara konkrit dengan realitas dan merupakan manifestasi dari suatu hal atau variabel yang akan diamati dalam sebuah penelitian. Variabel-variabel yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 *Perceived Organizational Support (POS)*

Perceived Organizational Support yaitu tentang bagaimana pandangan atau keyakinan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan menghargai kontribusi yang diberikan karyawan dan bagaimana organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. *Perceived Organizational Support* ditandai dengan adanya aspek didalamnya yaitu terdiri dari 3 aspek menurut Robbins dan Judge (Sari, 2019) : Pertama, Penghargaan yang dimaksud yaitu penghargaan nonfinansial, seperti pujian, penerimaan, pengakuan juga sangat penting. Kedua, Pengakuan merupakan salah satu motivator yang ampuh. Tindakan pengakuan dapat berupa penempatan pada proyek yang bergengsi, perluasan pekerjaan untuk memberinya lingkup pekerjaan yang lebih menarik dan menguntungkan, dan berbagai simbol status dan kebanggaan. Ketiga, Kepedulian yang dimaksud Kepedulian ialah bentuk perhatian pemimpin terhadap orang lain, khususnya anggota tim dengan memberi sumbangan dalam bentuk materi, gagasan/pemikiran, waktu, dan/atau, keahlian/keterampilan. Kesejahteraan Kesejahteraan (*well-being*) juga dikenal dengan kesejahteraan subjektif atau emosi, atau kebahagiaan.

3.2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan karyawan yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja juga menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Untuk mengungkap kepuasan kerja akan digunakan skala yang disusun berdasarkan enam aspek dari Luthans (2006) yaitu : Gaji merupakan upah yang diberikan oleh perusahaan atas usaha atau kerja keras yang telah dilakukan oleh karyawan. Pekerjaan itu sendiri merupakan tugas atau tanggung jawab yang telah diterima karyawan atas jabatannya. Promosi yaitu adanya pemindahan jabatan ke yang lebih tinggi dan tugas tanggung jawab yang diemban juga lebih tinggi. Kelompok kerja yaitu sejauh mana hubungan sesama karyawan. Pengawasan yaitu hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja. Kondisi Kerja yaitu bagaimana suasana kerja yang didapatkan karyawan dalam lingkungan kerjanya.

3.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang ditentukan dalam penelitian ini adalah Karyawan/i PT. Indofood Fortuna Makmur Pollung yang berlokasi Desa Parsingguran II Kecamatan Pollung Kabupaten Humbang Hasundutan.

Beberapa kriteria yang ditentukan peneliti, yaitu:

1. Responden yang berstatus aktif di PT. Indofood Fortuna Makmur
2. Responden yang telah bekerja lebih dari 3 bulan di PT. Indofood Fortuna Makmur.

Berdasarkan data karyawan yang didapatkan peneliti dari pihak perusahaan, bahwa jumlah karyawan yang memenuhi kriteria responden penelitian yaitu berjumlah 110 orang karyawan dan untuk 10 orang karyawan lainnya merupakan karyawan temporer yaitu karyawan yang diperkerjakan ketika perusahaan ingin mencapai suatu target bulanan atau tahunan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini diperoleh data populasi sebanyak 120 Karyawan/i PT. Indofood Fortuna Makmur.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Dalam pengertian lain sampel adalah sebagian anggota populasi yang di ambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling (Husain dan Purnomo, 2001). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik *Simple Random Sampling* yang berarti simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu tersebut (Sugiyono,2001).

Untuk menghitung besarnya sampel yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tabel penentuan rumus yang dikembangkan oleh *Issac* dan *Michael*. Didapatkan jumlah sampel dengan menggunakan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi *Issac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 1 %. Dengan jumlah populasi 120 orang didapatkan sampel sebanyak 102 orang karyawan PT. Indofood Fortuna Makmur.

TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TINGKAT KESESALAHAN, 1, 5, DAN 10%

N	Signifikansi			N	Signifikansi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	250	197	155	138
15	15	14	14	260	209	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	300	216	167	147
30	29	28	28	310	225	172	151
35	33	32	32	350	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	450	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	174
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	210	182
80	71	65	62	500	315	221	187
85	75	69	65	600	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	91	84	900	383	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	115	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1000	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	285	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang telah ditetapkan. Data yang dikumpulkan adalah data primer karena peneliti melakukan pengambilan data secara langsung dari responden.

Menurut Saifuddin (2000) skala yaitu alat ukur Psikologi yang stimulusnya berupa beberapa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur melainkan untuk mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan, atribut Psikologis yang secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku. Indikator perilaku secara sederhana dijelaskan dalam bentuk item-item dan respon subjek tidak

diklasifikasikan sebagai jawaban yang benar atau salah, tetapi jujur dan sungguh-sungguh.

Dimana dalam skala *likert* terbagi menjadi 5 alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Adapun kriteria dalam penilaian skala *likert* dimulai dari 1, 2, 3, 4, 5 untuk jawaban *Favorable* dan 5, 4, 3, 2, 1 untuk jawaban *Unfavourable*. Skala psikologi yang digunakan adalah skala *Perceived Organizational Support* dan skala Kepuasan Kerja.

Table 3.1 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

3.5.1 Skala *Perceived Organizational Support*

Skala ukur yang digunakan untuk mengukur *Perceived Organizational Support* disusun berdasarkan aspek dari Robbins dan Judge: Penghargaan, Kepedulian dan Kesejahteraan. Skala *Perceived Organizational Support* dibuat berdasarkan format skala Likert. Skala Likert dalam pengukuran ini terdiri dari 4 kategori pemilihan jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Total keseluruhan pengukuran *Perceived Organizational Support*

terdiri dari 20 aitem, yang terbagi menjadi 10 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable*.

Aitem *Favorable* merupakan aitem-aitem yang mendukung pernyataan mengenai *Perceived Organizational Support* dan sebaliknya aitem *unfavorable* adalah pernyataan yang tidak mendukung mengenai pernyataan *Perceived Organizational Support* pada karyawan di PT.Indofood Fortuna Makmur. Aitem-aitem *favorable dan unfavorable* dalam skala *Perceived Organizational Support* terdapat dalam table 3.2.

Tabel 3.2 Blue Print Perceived Organizational Support sebelum uji coba

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
1	Penghargaan	1, 5,7	11,15,17	6
2	Kepedulian	2,4,6,8	13, 16, 18,20	8
3	Kesejahteraan	3,9,10	12,14,19	6
Total		10	10	20

Dalam penelitian ini, untuk melakukan uji coba alat ukur pada variabel *Perceived organizaional support* peneliti melakukan uji coba alat ukur terhadap 50 orang. Dari hasil perhitungan melalui *SPSS for Windows 25*, peneliti mendapatkan hasil reliabelitas pada skala *Perceived organizaional support* dengan nilai sebesar 0,910.

Tabel 3.3 Blue Print Perceived Organizational Support sebelum uji coba

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
1	Penghargaan	1, 5,7	11,15,17	6
2	Kepedulian	2,4,6,8	13, 16, 18,20	8
3	Kesejahteraan	3,9,10	12,14,19	6
Total		10	10	20

Bahwa berdasarkan uji coba yang dilakukan oleh peneliti untuk skala *perceived organizational support* didapatkan aitem yang valid adalah tetap sebanyak 20 aitem.

3.5.2 Skala Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja karyawan menggunakan skala model Likert yang disusun berdasarkan aspek Kepuasan Kerja yang dikemukakan oleh Luthans yaitu: Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Promosi, Kelompok Kerja, Pengawasan dan Kondisi Kerja. Skala Likert dalam pengukuran ini terdiri dari 4 kategori pemilihan jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Total keseluruhan Total keseluruhan dari pengukuran skala Kepuasan Kerja terdiri dari 36 aitem, yang dibagi menjadi dua dimana 19 aitem *favorable* dan 17 aitem *unfavorable*. Aitem *Favorable* merupakan aitem-aitem yang mendukung pernyataan mengenai *Kepuasan Kerja* dan sebaliknya aitem *unfavorable* adalah pernyataan yang tidak mendukung mengenai pernyataan *Kepuasan Kerja* pada karyawan di PT.Indofood Fortuna Makmur. Aitem-aitem *favorable* dan *unfavorable* dalam skala *Kepuasan Kerja* terdapat dalam table 3.4.

Table 3.4 Blue Print Kepuasan Kerja sebelum uji coba

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
1	Gaji	1, 7, 13,19	25,31,34,36	8
2	Pekerjaan itu sendiri	4,8,14	24,30,35	6
3	Promosi	2,9,15	23,29	5
4	Kelompok Kerja	5,10,16	22,28,33	6
5	Pengawasan	3, 11, 17	21,27	5

6	Kondisi Kerja	6,12,18	20,26,32	6
	Total	19	17	36

Dalam penelitian ini, untuk melakukan uji coba alat ukur pada variabel kepuasan kerja peneliti melakukan uji coba alat ukur terhadap 50 orang. Dari hasil perhitungan melalui *SPSS for Windows 25*, peneliti mendapatkan hasil reliabilitas pada skala kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,943. Dengan jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 30 aitem dari total 36 aitem, berarti ada 6 aitem yang gugur yaitu 1 aitem *favourable* dan 5 aitem *unfavorable* dari uji coba kepuasan kerja.

Table 3.5 Blue Print Kepuasan Kerja setelah uji coba

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
1	Gaji	1, 7, 13,19	25,36	6
2	Pekerjaan itu sendiri	4,8,14	24,30	5
3	Promosi	2,9,15	23	4
4	Kelompok Kerja	10,16	22,28,33	5
5	Pengawasan	3, 11, 17	21,27	5
6	Kondisi Kerja	6,12,18	20,26	5
	Total	18	12	30

Berdasarkan uji coba yang dilakukan bahwa didapatkan aitem yang valid sebanyak 30 aitem yang terdiri dari aitem *favorable* sebanyak 18 aitem dan aitem *unfavorable* sebanyak 12 aitem.

3.6 Pelaksanaan Penelitian

Prosedur pelaksanaan pada penelitian ini dilakukan dalam dua tahap, yaitu sebagai berikut:

3.6.1 Tahap Persiapan

Peneliti mulai merencanakan dan mempersiapkan langkah yang tepat untuk menyusun instrumen penelitian yang akan diteliti. Menyusun skala dengan membuat blue print. Kemudian dioperasionalkan dalam bentuk item-item pernyataan berdasarkan aspek yang sudah ditentukan. Langkah- langkahnya sebagai berikut:

a. Pembuatan Alat Ukur

Dalam penelitian ini terdapat dua alat ukur psikologi yang akan dipakai dan berbentuk skala yang terdiri dari skala kedua variabel.

b. Tahap Uji Coba

Setelah melakukan pembuatan alat ukur dalam bentuk tabel blue print, maka tahap selanjutnya adalah melaksanakan uji coba alat ukur. Sebelum instrument penelitian digunakan, diperlukan uji coba penelitian terlebih dahulu yang bertujuan untuk menguji apakah setiap alat ukur yang telah disusun apakah sudah menghasilkan item-item yang baik. Alat ukur yang baik yaitu alat ukur yang yang mampu memberikan informasi yang dapat dipercaya, reliabel dan validitas serta praktis.

3.6.2 Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan, peneliti akan membagikan kuisisioner secara langsung yang berisikan item-item yang sudah valid kepada karyawan/i PT.Indofood Fortuna Makmur.

3.7 Analisis Data

Tehnik analisis data dilakukan yaitu dengan analisis Regresi. Analisis data dalam penelitian kuantitatif yaitu dengan menggunakan data statistik. Asumsi utama peneliti adalah data yang diteliti harus berdistribusi normal.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk menguji bahwa data sampel yang berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal (Rangkuti, 2012). Data dikatakan berdistribusi normal jika taraf signifikansinya lebih besar dari 0,05. Uji linearitas dilakukan dengan memakai program SPSS 25.0 *for window*

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara kedua variable tersebut tergolong linear atau tidak. Syarat dikatakan memiliki hubungan yang linear yaitu ketika dua variable memiliki nilai p yang lebih kecil dari nilai 0,05. Uji linearitas dilakukan dengan memakai program SPSS 25.0 *for windows*. Kedua variabel dikatakan berhubungan linear jika $p > 0,05$.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesa, penelitian ini menggunakan Uji Regresi, apabila hasil uji normalitas dan uji linearitas signifikan.

Jika Sig $> 0,05$ maka Ho diterima

Jika Sig $< 0,05$ maka Ho Ditolak