

PENGARUH *ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* TENAGA EDUKATIP TETAP FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TRISAKTI

Beta Oki Baliartati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti
betaokibarliartati.2014@gmail.com

Abstrak

This research aims to analyze the influence of organizational support on job satisfaction of full time lecturers of Economics and business faculty of Trisakti University. The number of respondent in this research is 50 consisting of 29 males and 21 females. Regression analysis is used to analyze the influence. The result showed that organizational support has 0.316 significant influence on job satisfaction with 31.6% contribution.

Keyword: Organizational Support, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang seharusnya dimunculkan bagi pekerja oleh organisasi, hal ini dikarenakan kepuasan kerja akan menghasilkan performance yang lebih baik. Kepuasan kerja karyawan muncul sebagai wujud dari sikap dan perasaan positif terhadap pekerjaannya. Karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi apabila memiliki sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya.

Dengan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat menyikapi masalah yang dihadapi baik masalah internal maupun eksternal. Menyikapi masalah tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan, usaha dan dukungan organisasi (Eisenberger et.al., dalam Justin, 2003). Dukungan organisasi (*organizational support*) menjadi keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Keyakinan global yang dimaksud adalah terdapatnya konsistensi dari para karyawan mengenai berbagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi baik yang menguntungkan maupun merugikan bagi mereka. *Organizational support* menghasilkan suatu perasaan wajib bagi karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi dengan pengharapan bahwa kinerja yang tinggi akan dicatat dan dihargai yang dapat memberikan dampak positif kepada kepuasan kerja (Eisenberger et.al., dalam Mangundjaya, 2011).

LANDASAN TEORI

Bab ini berisi pembahasan mengenai variabel-variabel yang berpengaruh dengan permasalahan penelitian mengenai *Organizational Support* dan *Job Satisfaction*.

1. *Organizational Support*

1.1. Pengertian *organizational support*

Eisenberger, et. al., (1986); dalam Mangundjaya (2011) menyatakan: *Organizational support* mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa *organizational support* yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan pengaruh dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Fuller, et. al., (2006: 243) menyatakan: *Organizational support* sebagai sebuah penilaian pegawai terhadap dukungan atau kepedulian organisasi terhadap dirinya. Rhoades dan Eisenberger (2002); dalam Fatdina (2009) menyatakan: *Organizational support* dipandang sebagai komitmen organisasi kepada karyawan. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan akses-akses informasi, serta bentuk-bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan tujuan-tujuan yang ada dalam pengaruh kerja tersebut.

Eisenberger et al., (1986) dalam Dixon dan Sagas (2007) menjelaskan bahwa: *Organizational support* didefinisikan sebagai keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka.

Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *organizational support* adalah adanya suatu rasa bagi karyawan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya, karena karyawan tersebut merasa organisasi memperhatikan kontribusinya dengan antara lain memperhatikan kesejahteraannya. Oleh karena itu *organizational support* memberikan hasil positif baik untuk karyawan maupun organisasi.

1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational support*

Menurut Eisenberger et. al., dalam Allen and Brady, (1997), *organizational support* dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Dalam hal ini sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh pegawai, respon terhadap pegawai yang mengalami

masalah serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari pegawai.

Ketiga aspek yang menjadi perhatian utama dari pegawai yaitu:

1. Sikap Organisasi Terhadap Ide-Ide Pegawai

Organizational support dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh pegawai. Bila organisasi melihat ide dari pegawai sebagai sumbangan yang konstruktif, yang mungkin saja dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, maka individu yang bekerja ditempat tersebut memiliki persepsi yang positif akan dukungan organisasi terhadap diri mereka. Sebaliknya, dukungan organisasi akan menjadi negatif bila perusahaan selalu menolak ide dari pegawai dan segala sesuatu merupakan keputusan dari pimpinan puncak.

2. Respon Terhadap Pegawai Yang Menghadapi Masalah

Organizational support juga dipengaruhi oleh respon terhadap pegawai yang menghadapi masalah. Bila organisasi cenderung untuk berdiam diri dan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu individu yang terlibat masalah, maka pegawai akan melihat bahwa tidak ada dukungan yang diberikan organisasi terhadap pegawai.

3. Respon Terhadap Kesejahteraan dan Kesehatan Pegawai

Perhatian organisasi akan kesejahteraan pegawai juga mempengaruhi tingkat *organizational support* pegawai. Pegawai yang melihat bahwa organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja didalamnya, akan melihat hal ini sebagai suatu hal yang positif. Pegawai melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama. Pada dasarnya *organizational support* merupakan suatu persepsi pegawai bahwa dirinya dihargai dan diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Bila organisasi memperhatikan dan menghargai upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan perusahaan maka individu akan mempersepsikan bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap mereka

1.3. Jenis-jenis *organizational support*

Menurut Eisenberger, dkk (1986) dalam Dixon dan Sagas (2007) mengemukakan dua aspek untuk mengetahui kondisi *organizational support* yang dirasakan karyawan. Kedua aspek tersebut adalah: penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), terdapat tiga bentuk umum perlakuan dari organisasi yang dianggap baik dan akan dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yaitu:

1. Keadilan

Faktor keadilan di sini adalah keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi. Terjadinya keadilan yang berulang-ulang dalam membuat keputusan mengenai distribusi sumber daya akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap *organizational support* yang dirasakan karyawan yang ditunjukkan dengan adanya perhatian pada kesejahteraan karyawan.

2. Dukungan Atasan

Tindakan atasan sebagai wakil organisasi bertanggung jawab untuk mengatur dan menentukan kinerja bawahan, maka para karyawan memandang tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari *organizational support*.

3. Imbalan-imbalan dari Organisasi dan Kondisi Kerja

Imbalan-imbalan berupa penghargaan, gaji, dan promosi, membantu mengkomunikasikan suatu penilaian positif dari kontribusi karyawan yang selanjutnya juga akan berkontribusi pada peningkatan *organizational support* yang dirasakan karyawan. Selain itu, adanya keamanan kerja yang memiliki arti dapat memberikan kepastian bahwa organisasi akan tetap mempertahankan keanggotaan karyawan di masa depan dan diharapkan akan menyebabkan semakin tinggi *organizational support* yang dirasakan karyawan. Kepercayaan organisasi terhadap kebijaksanaan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya juga akan meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Stresor-stresor peran seperti: pekerjaan yang terlalu banyak; tuntutan pekerjaan yang mustahil diselesaikan dalam waktu yang terbatas; keaburan peran, termasuk didalamnya tidak adanya informasi yang jelas mengenai tanggung jawab individu, termasuk tanggung jawab kerja yang saling bertentangan akan dapat menurunkan *organizational support* yang dirasakan karyawan.

1.4. Konsekuensi *organizational support*

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *organizational support* mempunyai dampak, antara lain:

a. Komitmen organisasi

Pegawai yang mempersepsikan tingkat *organizational support* yang tinggi melahirkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Pegawai merasa organisasi berkomitmen terhadap dirinya. Sebagai balasannya, pegawai pun berkomitmen terhadap organisasi (Indriana, 2005).

b. Kesiapan untuk berubah

Organisasi yang peduli dengan kemajuan yang dicapai oleh para pegawai membuat pegawai memiliki tanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Ketika organisasi ingin menjadi lebih baik, pegawai siap mendukungnya (Krause, 2005).

c. Intensitas meninggalkan organisasi

Pegawai yang mempersepsikan dukungan tinggi dari organisasi akan membuat pegawai betah bersama organisasi. Pegawai cenderung tidak ingin meninggalkan organisasi (Loi, 2006).

d. Organizational citizen behavior

Organizational support yang tinggi membuat pegawai percaya pada organisasi. Dengan kepercayaan tersebut, pegawai mau melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawab mereka dengan sukarela (Peelle, 2007).

e. Kepuasan kerja

Organizational support mempunyai pengaruh terhadap *job satisfaction* pegawai. Pegawai yang merasa adanya *organizational support* yang tinggi cenderung puas terhadap gaji, rekan kerja, atasan dan promosi (Harris, 2007).

2. Job Satisfaction

2.1. Pengertian Job Satisfaction

Locke (1976) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai: Respons kognisi (evaluatif), afeksi (emosi), dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya, yang kemudian diukur dengan evaluasi seseorang mengenai karakteristik pekerjaannya, respons emosional terhadap kejadian-kejadian yang muncul di pekerjaannya, serta intensi berperilaku dalam bekerja.

Adapun Robbins (2003) mengungkapkan bahwa: *Job satisfaction* merupakan sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya. Ditambahkan oleh Robbins (2003), *job satisfaction* merupakan aspek yang penting di dalam perilaku keorganisasian karena berkorelasi secara positif dengan kinerja karyawan.

Menurut Spector (1997), *job satisfaction* didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan aspek-aspek di dalam pekerjaannya. Perasaan terhadap pekerjaannya ini dapat dilihat melalui dua pendekatan, yaitu pendekatan umum (*global approach*) dan khusus (berdasarkan aspek). Pendekatan umum digunakan apabila seseorang ingin mengetahui tingkat kepuasan seseorang di dalam pekerjaannya, beserta pengaruhnya terhadap variabel-variabel lainnya. Dalam hal ini, pendekatan umum melihat *job satisfaction* sebagai satu kesatuan dan perasaan karyawan pada pekerjaannya secara keseluruhan.

Dari teori-teori pengertian *job satisfaction* dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang, serta aspek-aspek yang ada di pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas atas pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan sehingga akan timbul rasa aman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya.

2.2. Aspek- aspek Job Satisfaction

Menurut Spector (1997) terdapat sembilan aspek yang menyusun *jobsatisfaction*, yaitu gaji, kesempatan promosi, atasan, tunjangan, penghargaan perusahaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat kerja, dan komunikasi.

1. Gaji

Gaji merupakan suatu imbalan yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas semua hal yang mereka lakukan kepada perusahaan. Pendistribusian gaji yang adil kepada manajer serta persepsi gaji yang sesuai dengan input yang diberikan karyawan akan meningkatkan *job satisfaction* (Spector, Dwyer & Jex, 1988). Adapun besarnya gaji yang diterima tidak selalu berkorelasi dengan *jobsatisfaction* karyawan (Robbins, 2003).

2. Kesempatan mendapatkan promosi

Kesempatan mendapatkan promosi merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk naik pangkat dalam pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa seseorang akan lebih puas apabila kesempatan untuk promosi diberikan kepadanya sesuai dengan apa yang telah ia lakukan untuk perusahaan (McKenna, 2000).

3. Tunjangan tambahan

Tunjangan tambahan merupakan tambahan pendapatan di luar gaji pokok manajer, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan rekreasi. Penelitian dari McKenna (2000) menunjukkan bahwa seseorang akan lebih puas menerima tunjangan tambahan apabila tunjangan tersebut sudah sepantasnya ia terima karena sesuai dengan apa yang telah ia lakukan untuk perusahaan.

4. Atasan

Aspek ini mengukur sejauh mana karyawan puas dengan gaya kepemimpinan atasannya. Menurut McKenna (2000), kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasannya.

5. Penghargaan dari perusahaan

Penghargaan dari perusahaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda penghargaan atas segala sesuatu yang telah karyawan berikan pada perusahaan, yang meliputi bonus tahunan, kenaikan gaji, atau kenaikan pangkat. Apabila perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi atau hasil kerja karyawan, karyawan tersebut akan lebih puas terhadap pekerjaannya.

6. Peraturan dan prosedur kerja

Peraturan dan prosedur kerja berkaitan dengan sistem birokrasi tempat karyawan bekerja. Apabila perusahaan mempunyai peraturan yang terlalu rumit maka karyawan cenderung merasa tidak puas kepada pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan akan merasa lebih puas apabila sistem birokrasi perusahaan dinilai mudah dan tidak berbelit-belit.

7. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan orang-orang yang berada di dalam satu lingkungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan. Karyawan dapat mempunyai *jobsatisfaction* yang tinggi apabila ia mendapatkan rekan kerja yang mendukung dan menyenangkan, serta disertai dengan pengaruh yang rukun (McKenna, 2000).

8. Sifat pekerjaan

Dalam pekerjaan yang dimaksud mencakup deskripsi kerja, variasi tugas, peran di dalam pekerjaan, dan jadwal kerja. Karyawan mempunyai *job satisfaction* yang tinggi apabila sifat pekerjaan yang dimiliki sekarang sesuai dengan harapannya.

9. Komunikasi dalam perusahaan

Komunikasi dalam perusahaan adalah pergerakan alur informasi antar karyawan. Apabila komunikasi dalam perusahaan lancar dan tidak mengalami masalah, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Akan tetapi, jika komunikasi dalam pekerjaan tidak lancar, karyawan akan cenderung mengalami ketidakpuasan kerja.

2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi (anteseden) *Job Satisfaction*

Job satisfaction merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat berupa variable terikat ataupun variabel bebas. Sebagai variabel bebas, kepuasan kerja merupakan dampak dari dua anteseden, yaitu anteseden pribadi dan lingkungan pekerjaan (Spector, 1997). Hal-hal seperti perlakuan organisasi terhadap karyawan, karakteristik pekerjaan, pengaruh dengan rekan kerja, dan gaji; merupakan bagian dari faktor lingkungan pekerjaan.

Adapun faktor pribadi yang mempengaruhi *job satisfaction* meliputi kepribadian dan pengalaman masa lalu yang dimiliki karyawan. Selain kedua faktor tersebut, terdapat anteseden yang merupakan interaksi antara faktor lingkungan dan pribadi, yaitu kesesuaian antara kepribadian dengan lingkungan pekerjaan (*person-job fit*). Dalam hal ini faktor lingkungan pekerjaan dan pribadi secara bersamaan mempengaruhi tinggi-rendahnya kepuasan kerja seseorang.

1. Faktor Lingkungan Pekerjaan

Faktor lingkungan pekerjaan yang mempengaruhi *job satisfaction* meliputi:

a. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hackman dan Oldham (1976, dalam Spector, 1997), karyawan dapat termotivasi oleh kepuasan intrinsik yang dialami ketika mengerjakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa pekerjaan mereka menyenangkan dan penuh arti, mereka cenderung akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judges (2009) mengungkapkan bahwa pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan variasi tugas, kemandirian, dan umpan balik atas pekerjaan yang mereka lakukan akan meningkatkan *job satisfaction*.

b. Hambatan keorganisasian

Hambatan keorganisasian (*organizational constraint*) merupakan kondisi yang ditemukan karyawan di lingkungan kerjanya yang mengganggu kinerja karyawan. Terdapat beberapa aspek di dalam pekerjaan yang berpotensi menjadi hambatan keorganisasian, yaitu keberadaan orang lain dan lingkungan fisik tempat bekerja. Karyawan yang mempersepsikan adanya hambatan keorganisasian yang tinggi cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Spector, 1997).

c. Variabel peran

Spector (1997) mengungkapkan bahwa peran merupakan pola perilaku yang dibutuhkan seseorang di dalam organisasi, yang dapat dikaitkan dengan julukan atau posisi seseorang di dalam pekerjaannya. Terdapat dua variabel peran yang mendapat perhatian luas dari kalangan peneliti dalam kaitannya dengan *job satisfaction*, yaitu ambiguitas peran dan konflik peran. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa baik ambiguitas peran maupun konflik peran berkorelasi secara negatif dengan *job satisfaction* (Jackson and Schuler, 1985 dalam Spector, 1997).

d. *Work-family conflict*

Work-family conflict dapat terjadi apabila tuntutan di dalam keluarga bertentangan dengan tuntutan di dalam pekerjaan. Masalah ini dapat dijumpai secara umum pada seseorang yang telah berkeluarga, terlebih di dalam keluarga dengan kedua orang tua yang bekerja dan keluarga dengan orang tua tunggal. Seperti yang dijelaskan di dalam bab pendahuluan, tingginya jumlah *work-family conflict* yang dipersepsi manajer menyebabkan rendahnya *job satisfaction*.

e. Beban kerja

Beban kerja merupakan banyaknya tuntutan pekerjaan yang dipersepsikan karyawan (Spector, 1997). Hasil penelitian dari Jex dan Beehr (1991, dalam Spector, 1997) menunjukkan semakin tinggi beban kerja yang dipersepsi karyawan, maka semakin

rendah tingkat *job stisfaction* yang dimilikinya

f. Kendali

Spector (1997) mengungkapkan bahwa kendali merupakan kebebasan yang diberikan oleh karyawan untuk membuat keputusan mengenai pekerjaannya. Adapun otonomi merupakan suatu bentuk kendali yang terbatas hanya kepada tugas karyawan itu sendiri. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki kendali yang luas atas pekerjaannya cenderung mempunyai *job satisfaction* yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat kendali yang rendah.

g. Jadwal kerja

Beberapa organisasi memiliki jadwal kerja yang tidak standar (Spector, 1997). Empat jenis jadwal kerja tidak standar dan mempengaruhi tingkat *jobsatisfaction* karyawan secara bermakna meliputi jadwal kerja fleksibel (*flexible work schedules*), giliran kerja panjang (*long shifts*), giliran malam (*night shifts*), serta kerja paruh waktu (*part-time work*).

2. Faktor Pribadi

Di dalam penelitian ini, teori dan studi-studi yang digunakan lebih menekankan pada pembahasan anteseden kepuasan kerja yang berasal dari faktor lingkungan. Akan tetapi, bukan berarti bahwa faktor pribadi tidaklah penting dalam menentukan *job satisfaction* karyawan (Spector, 1997).

RERANGKA KONSEPTUAL

Kebijakan organisasi yang dipersepsikan menghambat munculnya *organizational support* akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan (Spector, 1997). *Organizational Support* adalah perasaan dihargai dan didukung (Rhoades dan Eisenberger, 2002), perlakuan yang dianggap baik sebagai perwujudan dari *organizational support* adalah: keadilan, dukungan, dan imbalan-imbalan organisasi serta kondisi kerja. Peelle (2007) menyatakan bahwa *organizational support* yang tinggi menimbulkan kepercayaan karyawan dan karyawan merasa puas, sehingga bersedia melakukan pekerjaan yang lebih dan secara sukarela. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa bagaimana pengaruh *organizational support* terhadap *job satisfaction* karyawan. Maka dapat dibuat rerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Dixon dan Sugas (2007)

Gambar 1
Rerangka Konseptual

HIPOTESIS

Adanya *job satisfaction* yang tinggi dari karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh *organizational support* dalam skala sosial maupun dalam organisasi itu sendiri. *Job satisfaction* ditentukan oleh pemberian dukungan kepada karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan (Kasemsap, 2013). Bentuk *organizational support* adalah dengan memberikan kontribusi kepada karyawan, sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. *Organizational support* dapat merubah sikap dan perilaku karyawan agar tetap memberikan kontribusi secara maksimal kepada perusahaan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah:

H1: *Organizational support* mempunyai pengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

METODOLOGI PENELITIAN

Responden penelitian ini adalah para dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti. Dalam Penelitian ini responden dikategorikan dalam laki-laki dan perempuan, tingkat pendidikan S2 dan S3, usia antara 30 sampai 70 tahun, masa kerja antara 5 sampai dengan di atas 26 tahun, golongan III dan golongan IV, dan mereka yang berstatus tetap.

Jumlah akhir responden pada penelitian ini yaitu berjumlah 50 orang, yang terdiri dari 29 laki-laki dan 21 perempuan.

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasional. Penelitian deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran secara sistematis, aktual, akurat mengenai fakta-fakta yang menyangkut *organizational support* dan *job satisfaction* para responden.

Penelitian korelasional bertujuan menguji adanya hubungan dan pengaruh *organizational support* terhadap *job satisfaction*. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non Eksperimental karena tidak melakukan manipulasi atau perlakuan khusus pada sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun variabel independent (X) adalah *organizational support* sedangkan variabel dependent nya (Y) adalah *job satisfaction*.

VARIABEL DAN PENGUKURAN

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu alat ukur *organizational support* dari Eisenberger, serta alat ukur *job satisfaction* dari Camman, C, Fichman, M Jenkins, D & Klesh, J (1983). Jawaban responden baik untuk variabel X maupun variabel Y dinyatakan dalam 5 kategori, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju, masing-masing dengan bobot 1 sampai dengan 5.

1. Alat Ukur *Organizational Support*

Organizational Support mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger, et.al dalam Mangundjaya, 2011). Jumlah pertanyaan digali sebanyak 8 butir, tabel berikut menunjukkan hal tersebut:

Tabel 1
Item pertanyaan untuk Variabel *Organizational Support*

| No | Item Pertanyaan |
|----|--|
| 1 | Nilai organisasi berkontribusi terhadap kesejahteraan hidup saya. |
| 2 | Organisasi sangat menghargai setiap usaha terbaik dari saya. |
| 3 | Organisasi tidak pernah mengabaikan keluhan saya. |
| 4 | Organisasi sangat peduli terhadap kesejahteraan saya. |
| 5 | Bahkan jika saya melakukan pekerjaan terbaik mungkin organisasi pasti menyadarinya |
| 6 | Organisasi sangat peduli terhadap kepuasan di tempat kerja saya. |
| 7 | Organisasi sangat memperhatikan saya. |
| 8 | Organisasi bangga dengan prestasi saya di tempat kerja. |

2. Alat Ukur *Job Satisfaction*

Job Satisfaction merupakan sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya. Adapun bentuk pernyataan yang disampaikan dalam menyatakan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Item pertanyaan untuk Variabel *Job Satisfaction*

| No | Item Pertanyaan |
|----|--|
| 1 | Saya puas terhadap pekerjaan saat ini. |
| 2 | Secara umum saya suka terhadap pekerjaan |
| 3 | Secara umum saya suka bekerja di sini. |

Pengujian Validitas Alat Ukur

Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah dengan membandingkan p-value dengan level of significant yang digunakan sebesar 5%. Jika p-value kurang dari alpha 0.05 maka butir pernyataan dinyatakan valid, demikian sebaliknya jika p-value lebih besar dari alpha 0.05 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas untuk *Organizational Support* adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Variabel *Organizational Support*

| Variabel | Koefisien Korelasi | P-Value | keputusan |
|----------|--------------------|---------|-----------|
| Org1 | 0.524 | 0.000 | valid |
| Org2 | 0.647 | 0.000 | valid |
| Org3 | 0.651 | 0.000 | valid |
| Org4 | 0.609 | 0.000 | valid |
| Org5 | 0.540 | 0.000 | valid |
| Org6 | 0.522 | 0.000 | valid |
| Org7 | 0.522 | 0.000 | valid |
| Org8 | 0.604 | 0.000 | valid |

Berdasarkan tabel rangkuman pengujian validitas di atas, diketahui bahwa delapan butir pernyataan dalam variabel *organizational support* memiliki p-value 0.000, berarti di

bawah 0.05 atau p-value dibawah 0.05, dengan koefisien korelasi delapan butir pernyataan tersebut berkisar antara 0.522 sampai dengan 0.651. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel *organizational support* dinyatakan valid.

Sedangkan hasil pengujian validitas untuk variabel *job satisfaction* adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Variabel *Job Satisfaction*

| Variabel | Koofisien Korelasi | P-Value | keputusan |
|----------|--------------------|---------|-----------|
| Kep1 | 0.835 | 0.000 | valid |
| Kep2 | 0.765 | 0.000 | valid |
| Kep3 | 0.826 | 0.000 | valid |

Berdasarkan tabel rangkuman pengujian validitas di atas, diketahui bahwa tiga butir pernyataan dalam variabel *job satisfaction* memiliki nilai p-value di bawah 0.05 (alpha), yaitu sebesar 0.000. Nilai koefisien korelasi tiga butir pernyataan tersebut berkisar antara 0.765 sampai dengan 0.835. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel *job satisfaction* dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas Alat Ukur

Uji Reliabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha dengan bantuan software SPSS. Dengan pedoman besaran cronbach's Alpha sebesar 0.60 sampai 0.70 atau di atas 0.80 yang sangat baik (Sekaran, 2010:325), maka keputusannya adalah reliabel.

Untuk variabel *organizational support*, nilai reliabilitasnya yaitu sebesar 0.707 dari delapan butir pernyataan. Berikut tabel uji reliabilitas untuk variabel *organizational support*:

Tabel 5
Hasil uji reliabilitas variabel *Organizational Support*

| Variabel | Cronbach's Coefficient Alpha | Keputusan |
|------------------------|---------------------------------|-----------|
| Organizational Support | 0.707 | Reliabel |

Sedangkan untuk variabel *job satisfaction*, nilai reliabilitasnya yaitu sebesar 0.734 dari tiga butir pernyataan. Berikut tabel uji reliabilitas untuk variabel *job satisfactio* :

Tabel 6
Hasil uji reliabilitas variabel *Job Satisfaction*

| Variabel | Cronbach's Coefficient Alpha | Keputusan |
|------------------|---------------------------------|-----------|
| Job Satisfaction | 0.734 | Reliabel |

Sementara itu, dengan Uji Autokorelasi, Uji Normalitas dan Uji Heteroskedasitas masing masing menunjukkan tidak ada autokorelasi dalam model regresi, berdistribusi normal dan tidak terdapat masalah heteroskedasitas dalam model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah uraian mengenai profil responden yang dilihat dari beberapa karakteristik yaitu gender, pendidikan, masa kerja, usia dan kepangkatan responden. Jumlah responden dalam penelitian ini melibatkan 50 responden.

Gambaran responden berdasarkan gender, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Karakteristik responden berdasarkan gender

| Gender | Jumlah | Presentase |
|--------|--------|------------|
| Pria | 29 | 58% |
| Wanita | 21 | 42% |
| Jumlah | 50 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan gender dalam penelitian ini terdiri dari responden pria sebanyak 29 orang (58%) dan wanita sebanyak 21 orang (42%). Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa jumlah responden dari sisi gender hampir seimbang.

Berikutnya yaitu gambaran responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8
Karakteristik responden berdasarkan usia

| Usia | Jumlah | Presentase |
|-------------|--------|------------|
| 30-40 tahun | 2 | 4% |
| 41-50 tahun | 32 | 64% |
| >50 tahun | 16 | 32% |
| Jumlah | 50 | 100% |

Berdasarkan tabel usia responden di atas, usia termuda berada pada kelompok usia 30-40 tahun. Ini menandakan bahwa untuk diangkat sebagai tenaga edukatif tetap yang bersangkutan harus minimal S2 dan mengumpulkan KUM untuk mendapatkan jenjang kepangkatan Asisten Ahli Madya. Untuk usia kelompok 41-50 tahun mendominasi dan terdapat perbedaan yang cukup besar dengan kelompok pertama (30-40 tahun), hal ini berbeda dengan kelompok ketiga (>50 tahun). Walaupun ada perbedaan, tetapi tidak sebesar kelompok pertama.

Untuk gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

| Jenjang Pendidikan | Jumlah | Presentase |
|--------------------|--------|------------|
| S2 | 17 | 34% |
| S3 | 33 | 66% |
| Jumlah | 50 | 100% |

Pada tabel 9 di atas, data menunjukkan bahwa strata pendidikan didominasi dengan responden yang memiliki jenjang pendidikan Strata 3. Hal ini memang sejalan dengan kebijakan lembaga bahwa untuk mengampu Strata 1, seharusnya memang tenaga pendidikya memiliki latar belakang pendidikan Strata 3 dan ini dilaksanakan dengan baik dengan program-program tugas belajar dan beasiswa.

Sementara itu, pada tabel 10 di bawah ini akan dilihat gambaran responden berdasarkan masa kerja.

Tabel 10
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

| Masa kerja | Jumlah | Presentase |
|-------------|--------|------------|
| 5-15 tahun | 9 | 18% |
| 16-25 tahun | 20 | 40% |
| >26 tahun | 21 | 42% |
| Jumlah | 50 | 100% |

Berdasarkan tabel tersebut di atas, diketahui bahwa responden mempunyai masa kerja yang cukup lama, 20 responden (40%) antara 16-25 tahun, dan 42 responden (42%) mempunyai masa kerja >26 tahun. Ini menandakan bahwa memang terjadi ketidaklancaran perekrutan yaitu di akhir-akhir tahun belakangan jarang dilakukan perekrutan di bandingkan tahun-tahun terdahulu.

Selanjutnya yaitu gambaran karakteristik responden berdasarkan kepangkatan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11
Karakteristik responden berdasarkan kepangkatan

| Jenjang kepangkatan | Jumlah | Presentase |
|---------------------|--------|------------|
| III A – III D | 28 | 56% |
| IV A – IV E | 22 | 44% |
| Jumlah | 50 | 100% |

Berdasarkan data tabel di atas, terlihat bahwa lebih dari setengah jumlah keseluruhan responden yaitu sebesar 28 responden atau 56% masih mempunyai kepangkatan III A – III D. Sementara setengahnya kurang sedikit yaitu sebesar 44% saja yang mempunyai kepangkatan IV A – IV E. Ini menunjukkan bahwa telah terjadi kemandekan di dalam pengurusan jenjang kepangkatan III. Hal ini lebih nyata lagi jika tabel ini dihubungkan dengan tabel masa kerja. Padahal sebenarnya mereka yang berkepangkatan IV itulah yang sudah secara mandiri sebagai dosen.

Terdapat indikasi hubungan yang harus mendapatkan perhatian yaitu dari jenjang pendidikan, masa kerja dan kepangkatan. Suatu hubungan yang tidak parallel. Masa kerja yang cukup lama, pendidikan cukup menunjang tetapi kepangkatan masih tidak sinkron.

Gambaran Data *Organizational Support*

Berdasarkan data yang diperoleh, hasil rata-rata terendah adalah 3.82 yaitu responden menyatakan bahwa organisasi sangat peduli terhadap karyawan dan tempat kerja mereka. Sedangkan hasil rata-rata yang tertinggi yaitu sebesar 4.34 yang menyatakan bahwa Organisasi tidak pernah mengabaikan keluhan mereka. Rata-rata terendah dikarenakan adanya responden yang menyatakan sangat tidak setuju (bobot 2). Sementara yang tertinggi (4.34), pernyataan tersebut responden menjawab dengan nilai terendah adalah 3. Berdasarkan data ini terlihat adanya ketidakkonsistenan atas pernyataan dari responden, sehingga walaupun rata-rata secara keseluruhan sebesar 4.05 tidak menunjukkan *Organizational Support* yang positif.

Gambaran data dapat dilihat pada tabel 12, dan data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 12
Gambaran *Organizational Support*

| PERNYATAAN | Min | Max | Mean | Std Deviasi |
|---|-----|-----|------|-------------|
| Nilai organisasi berkontribusi terhadap kesejahteraan hidup saya. | 2 | 5 | 3.88 | 0.961 |
| Organisasi sangat menghargai setiap usaha terbaik dari saya. | 2 | 5 | 4.24 | 0.822 |
| Organisasi tidak pernah mengabaikan keluhan saya. | 3 | 5 | 4.34 | 0.798 |
| Organisasi sangat peduli terhadap kesejahteraan saya. | 2 | 5 | 4.08 | 0.900 |
| Bahkan jika saya melakukan pekerjaan terbaik mungkin organisasi pasti menyadarinya. | 1 | 5 | 3.98 | 1.020 |
| Organisasi sangat peduli terhadap kepuasan di tempat kerja saya. | 1 | 5 | 3.82 | 0.983 |
| Organisasi sangat memperhatikan saya. | 2 | 5 | 3.98 | 0.820 |
| Organisasi bangga dengan prestasi saya di tempat kerja. | 2 | 5 | 3.98 | 0.937 |
| Rata-rata | | | 4.05 | |

Gambaran Data *Job Satisfaction*

Berdasarkan data yang diperoleh untuk variabel *job satisfaction*, diperoleh hasil bahwa nilai rata-rata secara umum adalah sebesar 3.93 dan terlihat angka rata-rata untuk setiap pernyataan responden terkait dengan kepuasan kerja yaitu hanya sedikit di atas nilai rata-rata tersebut. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak begitu mengesankan.

Tabel 13
Gambaran *Job Satisfaction*

| PERNYATAAN | Min | Max | Mean | Std Deviasi |
|---|-----|-----|------|----------------|
| Saya puas terhadap pekerjaan saat ini. | 2 | 5 | 3.92 | 0.853 |
| Secara umum saya suka terhadap pekerjaan. | 2 | 5 | 3.98 | 0.714 |
| Secara umum saya suka bekerja di sini. | 3 | 5 | 3.90 | 0.909 |
| Rata-rata | | | 3.93 | |

Analisis Data Utama

Setelah melakukan statistik deskriptif mengenai persepsi responden terhadap *organizational support* dan *job satisfaction*, selanjutnya dilakukan analisis korelasi antara kedua variabel. Hasil analisis mengenai kedua variabel tersebut dapat dilihat pada rangkuman korelasi *organizational support* dengan *job satisfaction*, seperti yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 14
Rangkuman Korelasi *Organizational Support* dengan *Job Satisfaction*

| N | r | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | F | Sig |
|----|------|---------|----------|----------------------|-------------------------------|--------|------|
| 50 | .562 | .562(a) | .316 | .301 | .55974 | 22.138 | .000 |

Pada tabel 14, data menunjukkan nilai korelasi $r = 0.562$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Data tersebut memiliki arti bahwa *organizational support* berkorelasi positif dengan *job satisfaction*. Nilai r sebesar 0.562 dapat diinterpretasikan bahwa hubungan positif antara *organizational support* dengan *job satisfaction* adalah cukup kuat karena mendekati 1.

Analisis selanjutnya yaitu untuk melihat pengaruh *organizational support* terhadap *job satisfaction*, dapat dilihat pada tabel 15 di bawah ini.

Tabel 15
Pengaruh *Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction*

| Model | Unstandardized Coefficient | | Standardize d Coefficient | | t | Sig |
|------------------------|-------------------------------|------------|---------------------------------|--|------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | 1.014 | .626 | | | 1.62 | .112 |
| (Constant) | | | | | 0 | |
| Organizational Support | .723 | .154 | .562 | | 4.70 | .000 |
| | | | | | 5 | |

a. Dependent variable: Job satisfaction

Pada hasil analisis di atas, diketahui bahwa hasil pengaruh *organizational support* terhadap *job satisfaction* memiliki nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.01$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational support* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Adapun

besarnya pengaruh *organizational support* terhadap *job satisfaction* dapat dilihat dari besarnya nilai R Square yaitu 0.316, nilai tersebut menunjukkan bahwa *organizational support* memberi kontribusi sebesar 31.6% terhadap *job satisfaction*, dan sisanya yaitu sebesar 68.4% dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Dari analisis karakteristik responden nampak adanya ketidaksinambungan hubungan yang parallel dari masa kerja, jenjang pendidikan dan kepangkatan akademik. Terdapat kemandekan dalam kepangkatan akademik, hal ini dapat diduga dari kurangnya perhatian pihak organisasi terhadap dosen tetap dalam mengurus kepangkatan (bantuan, dorongan dan pemotivasian), sehingga banyak dari dosen tetap yang masih kepangkatan akademiknya rendah.

Dari analisis dukungan organisasi (*organizational support*) memang terdapat angka rata-rata *organizational support* sebesar 4,05 yang artinya cukup bagus. Tetapi kalau dilihat per item pernyataan ternyata di pertanyaan 5 (lima) ada yang memberikan pernyataan secara minimal yaitu sangat tidak setuju sebanyak 6% dan dipertanyaan 6 dijawab dengan pernyataan tidak setuju sebanyak 10%. Hal ini menandakan adanya kurang dukungan organisasi bagi sebagian dosen tetap. Sehingga rata-rata 4,05 tidak menunjukkan angka pertanda cukup bagus untuk *organizational support*.

Dari analisis *Job Satisfaction* rata-ratanya adalah 3,93 tidak sebagus *organizational support* yang 4,05, sehingga terlihat beda sedikit. Dilihat per item 2%, 2% dan 8% dari tiap-tiap item 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) terwakili, disinipun terlihat angka *Job Satisfaction* yang tidak optimal.

Dari hasil penelitian, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Organizational Support* dengan *Job Satisfaction*. Sementara pengaruhnya cukup besar yaitu 0,316 yang memberikan kontribusinya sebesar 31.6%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dixon and Sagas (2007).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, ada beberapa kesimpulan yang didapat, antara lain:

1. Berdasarkan analisis karakteristik responden ada ketidak konsistenan antara masa kerja, pendidikan dan kepangkatan.
2. Berdasarkan hasil analisis *Organizational Support* terdapat hasil yang cukup bagus yaitu sebesar 4.05.
3. Berdasarkan hasil analisis *Job Satisfaction* terdapat hasil yang cukup bagus yaitu 3.93.
4. Hasil analisis hubungan terdapat hubungan yang positif dan significant antara *Organizational Support* dan *Job Satisfaction*.
5. Dari hasil analisis pengaruh *Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* terdapat angka sebesar 0.316 yang menunjukkan kontribusi sebesar 31.6%, itu berarti cukup besar pengaruh *Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction*.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Dari analisis-analisis yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan implikasi manajerialnya yaitu:

1. Perlu adanya pembenahan dan pemotivasian, bantuan, pemberian fasilitas bagi dosen tetap untuk mengurus kepengkataan akademiknya, sehingga mungkin akan muncul pernyataan dari responden penelitian ini yang tidak memilih bobot satu atau dua.
2. Kepuasan kerja bagi seseorang bias relative, dalam budaya konteks tinggi pernyataan-pernyataan yang bersifat eksklusif sering dihindari, sehingga pemilihan bobot untuk setiap pernyataan juga harus diterjemahkan lebih dalam. Hal ini juga didapati sebagian dari responden yang tidak bersedia mengisi atau mengelak jadi responden.

SARAN

Perlu adanya dorongan dari lembaga untuk membuat dosen tetap berani untuk menjadi responden, sehingga dimungkinkan penelitian diambil secara sensus.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M.W. and Brady, R.M. (1997), "Total quality management, organizational commitment, perceived organizational support, and intraorganizational communication", *Management Communication Quarterly*, Vol. 10 No. 3, pp. 316-41.
- Dixon, M.A. and Sagas, M. (2007), "The Relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches", *Research Quarterly for Exercise and Sport*, Vol. 78, pp. 236-248.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986), "Perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, pp. 500-507.
- Fatdina. 2009. "Peran Dukungan Organisasi yang dirasakan Karyawan sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi", *Humanitas*, Vol.6 No.1.
- Fuller, J.B., Marler, L.E., Hester, K. (2006), "Promoting felt responsible for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, pp. 1089-1120.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1976), "Motivation through the design of work: Test of a theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250– 279.
- Harris, G.E. and Cameron, J.E. (2007), "Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological wellbeing", *Canadian Journal of Behavioral Science*, Vol. 37 No. 3, pp. 159-69.
- Indriana, D. 2005, "Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja", *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, Semarang: Lembaga Penelitian UNS. Vol. 7 No.2.
- Jex, S. M. and Beehr, T. A. (1991). "Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress", *Research in Personnel and Human Resource Management*, 9, 311–365.
- Jones, A. and Butler, M. (1980). "A Role Transition Approach To The Stress of Organizationally-Induced Family Role Disruption", *Journal of Marriage And Family*, Vol. 42, pp. 367-376.
- Justin, V. (2003), *Pengaruh Karakteristik Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Philips Electronic Indonesia*. Tesis: Program PascaSarjana: UHAMKA.
- Kasemsap, Kijpokin. (2013). "Innovative Human Resources Practice: A functional Framework and Causal Model of Organizational Rewards, Organizational Justice, Perceived

- Organizational Support, and Job Satisfaction". *Journal of Management* (pp 57-61), *Journal of Management*, Bangkok, Thailand : Suan Sunandha Rajabhat University.
- Krauss, Stefanie, Frese, Michael; Friedrich, Christian; Unger, Jens M, (2005), Entrepreneurial Orientation: A Psychological of Success Among Southern African Small Business Owners, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14 (3).
- Locke, E.A. (1976), *The Nature and Cause of Job Satisfaction in Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Ed MD Dunette). Chicago: RandMc Nally.
- Loi, R., Ngo, H.Y. and Foley, S. (2006), "Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave : the mediating role of perceived organizational support", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 79 No.1, pp. 101-120.
- Mangundjaya, W.H. (2011). Hubungan antara perilaku kewarganegaraan organisasi, psychological capital, dan workplace well-being terhadap kesiapan untuk berubah. *Laporan Penelitian Fakultas Psikologi*. (Publikasi Terbatas). Depok : Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- McKenna, E. F. (2000). *Business Psychology and Organizational Behaviour: A student*.
- Peelle H.E. (2007). "Reciprocating perceived organizational support through citizenship behavior". *Journal of Managerial Issues*, Vol. 19 No.4, pp. 554-575.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). "Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, pp. 698-714.
- Robbins, Stephen P; dan Mary Coulter. (2013). *Manajemen*. Edisi ke 10. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P; dan Timothy A. Judge, (2003). *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen: and Timothy A. Judge. (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soeharto, T.N.E.D. (2010), "Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepuasan Kerja: Metaanalisis", *Jurnal Psikologi*, Vol. 37, No. 1, pp. 189-194.
- Spector, P. E., 1997. *Job Satisfaction*. USA : SAGE Publications, Inc.
- Spector, Paul E., Daniel J. Dwyer, and Steve M. Jex. 1988. "Relation of Job Stressors to Affective, Health, and Performance Outcomes: A Comparison of Multiple Data Sources", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 73, pp.11-19.
- Young, L.M., Baltes, B.B., Pratt, A.K. (2007), "Using selection, optimization, and compensation to reduce job/family stressors: Effective when it matters", *Journal of Business and Psychology*, 21, 511-539.
- Sekaran, K, and Bougie (2010 : 325). *Research Methods For Business : A Skill Building Approach*, Fifth Edition, UK: John Wiley & Sons Ltd.