

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE ATTITUDE* XO SUKI TUNJUNGAN PLAZA SURABAYA

Evan Darius Effendi dan Roy Setiawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236
m31413022@john.petra.ac.id; roy@petra.ac.id

Abstrak-Latar belakang masalah adalah dukungan organisasi yang diberikan *perceived organizational support* akan membantu karyawan dalam bekerja dan kewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee attitude* Xo Suki Tunjungan Plaza Surabaya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian atas 40 orang karyawan menunjukkan bahwa *perceived organizational support* karyawan berpengaruh terhadap *employee attitude* Xo Suki Tunjungan Plaza Surabaya kepuasan pelanggan pada produk oli di CV Mitra Perkasa Utomo.

Kata Kunci- *Perceived organizational support*, sikap karyawan

PENDAHULUAN

Tempat penelitian yang dipilih adalah Xo Suki Tunjungan Plaza Surabaya. Xo Suki Tunjungan Plaza Surabaya sebuah restoran yang menjual masakan *chinese food*, *grilled* yaitu suki (*steamboat*), *cuisine*, dan dim sum. Xo Suki di Surabaya memiliki banyak cabang seperti di Grand City, Pakuwon Mall, Ciputra World, dan Galaxy Mall.

Manajer Xo Suki yang bernama Herry dan mewawancarai Herry pada Senin, 12 Maret 2018. Tempat penelitian dilakukan di Xo Suki Tunjungan Plaza Surabaya. Herry menjelaskan bahwa karyawan yang telah mengikuti pembekalan oleh perusahaan tetapi tetap kurang mengenal produk yang dijual di restoran sehingga mempengaruhi performa restoran.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa dorongan kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan (Larasati & Gilang, 2014).

Employee attitude merupakan sebuah tindakan seseorang yang dapat dipengaruhi oleh keadaan. Menurut Robbins (2001) mendefinisikan *employee attitude* sebagai pernyataan evaluatif dan dapat berupa objek, orang, atau peristiwa yang menguntungkan atau tidak menyenangkan. Pernyataan yang menguntungkan dapat memberikan efek positif mengenai objek yang bersangkutan, orang atau peristiwa sedangkan pernyataan yang tidak menguntungkan dapat memberikan efek negatif.

Employee attitude adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental kesiapan, yang dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respons seseorang terhadap orang, benda, dan situasi. Definisi *employee attitude* ini memiliki implikasi tertentu bagi para manajer. Pertama sikap harus bisa dipelajari. Kedua *employee attitude* menentukan kecenderungan seseorang terhadap aspek-aspek tertentu di dunia. Ketiga *employee attitude* memberikan dasar emosional dari hubungan interpersonal seseorang dan identifikasi dengan orang lain. Keempat *employee attitude* diatur dan tertutup bagi inti kepribadian (Hettiararchi1 & Jayarathna, 2014). Konsep perilaku memiliki banyak cara kemampuan perilaku berarti jika seseorang melakukan perilaku dan seseo-

rang harus tahu apa perilaku dan memiliki keterampilan untuk melakukan tersebut.

Perceived organization support merupakan sebuah persepsi karyawan yang timbul untuk menghargai kontribusi dalam menjalankan sebuah organisasi di masyarakat kita. *Perceived organization support* juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan *perceived organization support* akan meningkatkan perasaan karyawan dan kewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Hasil perilaku *perceived organization support* akan mencakup peningkatan kinerja pekerjaan dan penurunan omset (Suthiphan, 2010).

Perceived organization support sangat bergantung pada atribusi karyawan terkait organisasi. *Perceived organization support* melakukan proses pertukaran sosial di mana karyawan merasa berkewajiban membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya dan berharap bahwa peningkatan upaya atas nama organisasi akan menghasilkan imbalan yang lebih besar. *Perceived organization support* juga memenuhi kebutuhan sosioemosional, menghasilkan identifikasi yang lebih besar dan komitmen terhadap organisasi, keinginan yang meningkat untuk membantu organisasi berhasil, dan kesejahteraan psikologis yang lebih besar (Kurtosis et al., 2015).

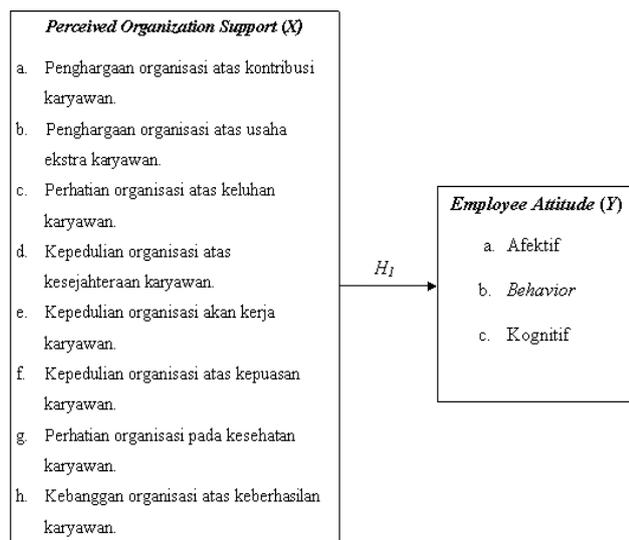
Perceived organization support harus menimbulkan norma timbal balik, yang mengarah ke sebuah kewajiban untuk membantu organisasi, serta untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Perceived organization support* harus terlibat dalam upaya yang berhubungan dengan pekerjaan yang lebih besar lalu meningkatkan dalam kinerja pekerjaan dan membantu organisasi. Karyawan mencari keseimbangan dalam hubungan mereka dengan organisasi. *Perceived organization support* mengembangkan sikap dan perilaku yang menguntungkan yang konsisten dengan *perceived organization support*. dengan demikian, merasa berkewajiban yang dihasilkan dari *perceived organization support* telah ditemukan berhubungan positif dengan komitmen organisasional afektif (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001).

Perusahaan Xo Suki kurang memberikan pembekalan yang baik sehingga karyawan kurang maksimal dalam bekerja sehingga mereka kurang memperhatikan perusahaan Xo Suki dengan baik. Hal-hal yang sudah dilakukan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia memberikan dukungan lebih kepada karyawan lewat organisasi, hal ini cukup membantu para karyawan agar lebih rajin dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Karyawan merasa perusahaan cukup memperhatikan maka karyawan tersebut akan bekerja lebih baik. Perusahaan juga akan memberikan pelatihan lebih kepada karyawan untuk mengenal produk yang dijual di Xo Suki Tunjungan Plaza Surabaya, kedua organisasi akan menegur karyawan bila tidak melakukan pekerjaan dengan baik agar karyawan tersebut bisa bekerja lebih baik dan ketiga organisasi akan menerima segala keluhan yang diberikan karyawan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh *perceived organization support* terhadap *employee attitude*.

Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Rhoades dan Eisenberger, 2002; Ruslan, 2005

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan metode ilmiah untuk mendapatkan data valid dengan menggunakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian ini merupakan penelitian kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam hal ini, variabel tersebut adalah *perceived organizational support* sebagai variabel independen dan *employee attitude* sebagai variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi yang ada pada penelitian ini adalah 40 karyawan Xo Suki Tunjungan Plaza Surabaya.

Sampel

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, yang di mana menurut Sugiyono (2011) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel adalah 40 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan aktivitas mencari data di lapangan yang akan digunakan sebagai penyelesaian permasalahan penelitian. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2011) metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Penelitian ini menggunakan skala *likert*.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah metode yang dilakukan adalah dengan mengukur korelasi antara butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan. Secara umum, uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu angket agar secara benar dapat mengukur apa yang ingin diukur, sehingga tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang

terkumpul tidak menyimpang dari gambaran yang dimaksud. Peneliti menggunakan alat bantu hitung berupa *software SPSS 24 for windows* untuk melakukan uji validitas ini

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011), hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini digunakan alat bantu hitung berupa *software SPSS 24 for windows* untuk melakukan pengujian reliabilitas. Berikut adalah langkah-langkah melakukan uji reliabilitas dengan SPSS:

1. Menu utama SPSS, pilih *Scale*, kemudian submenu *Reliability Analysis*.
2. Masukkan indikator ke dalam kotak *Item* dan pilih *model Alpha*.
3. Pilih tombol *Statistic* sehingga muncul *Reliability Analysis Statistic*.
4. Pada bagian *Descriptive for*, pilih *Item*, *Scale*, dan *Scale if item deleted*, serta *Inter-item Correlation*.
5. Tekan *Continue*, *ok*.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heterokedastisitas

Nilai keragaman yaitu selisih antara data pengamatan dan data dugaan hasil regresi yang harus sama untuk semua nilai Y. Dasar pengambilan keputusan bergantung pada pola yang terbuat, jika membentuk pola tertentu, maka terjadi heterokedastisitas, namun, jika tidak ada pola yang jelas, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2011).

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, jika terjadi gejala multikolinearitas, maka langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dari model regresi, sehingga bisa dipilih model yang paling baik (Ghozali, 2011).

3. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji jenis distribusi terhadap model regresi residual, maupun variabel lainnya. Jika asumsi terhadap nilai residual yang mengikuti distribusi normal dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak *valid*. Cara ini dilakukan karena bentuk data yang terdistribusi secara normal akan mengikuti pola distribusi normal yang bentuk grafiknya mengikuti bentuk lonceng. Jika menggunakan analisis statistik maka yang dilakukan adalah analisis keruncingan dan kemiringan kurva dengan indikator keruncingan dan kemiringan (Santosa, 2005).

Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif ini, peneliti menggunakan tabel frekuensi karena dengan tabel ini, peneliti dapat mengetahui ciri atau karakteristik responden terhadap salah satu variabel tertentu.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas atau variabel independen atau variabel X terhadap variabel tergantung atau variabel Y (Sugiyono, 2012). Analisis regresi linear sederhana, selain digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, juga dapat menunjukkan arah hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen oleh karena itu, persamaan umum regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b X \tag{3.1}$$

Keterangan:

Y : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : Konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika nilai X=0

b : Arah koefisien regresi, yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X. Bila (+) maka arah garis akan naik, dan bila (-) maka nilai garis akan turun

X : variabel terikat / variabel yang mempengaruhi

Koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat, jika koefisien b bernilai negatif menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji-t

Uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2001). Adapun derajat kepercayaan dalam penelitian ini dapat dikatakan baik atau tepat, jika 95% atau $\alpha=0,05$. Penelitian ini menggunakan alat bantu hitung berupa *software SPSS 24 for windows* untuk melakukan uji-F, dengan langkah sebagai berikut:

1. Klik *Analyze*, pilih *Regression, Linear*.
2. Masukkan variabel dependen *Employee Attitude (Y)* kedalam kotak “*Dependent*” dan variabel independen *Perceived Organizational Support (Xi)* ke dalam kotak “*Independent*”.
3. Klik ok untuk mengakhiri langkah.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan secara bersama-sama dengan variabel independen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Jika R^2 mendekati 0, maka sedikit variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1, maka semakin besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan. Perhitungan ini, jika nilai $R^2=0$, menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson correlation	r tabel	Keterangan
<i>Perceived organization support (Xi)</i>	$X_{1.1}$	0,736	0,312	Valid
	$X_{1.2}$	0,775	0,312	Valid
	$X_{1.3}$	0,694	0,312	Valid
	$X_{1.4}$	0,710	0,312	Valid
	$X_{1.5}$	0,679	0,312	Valid
	$X_{1.6}$	0,797	0,312	Valid
	$X_{1.7}$	0,769	0,312	Valid
	$X_{1.8}$	0,800	0,312	Valid
<i>Employee attitude (Y)</i>	$Y_{1.1}$	0,846	0,312	Valid
	$Y_{1.2}$	0,847	0,312	Valid
	$Y_{1.3}$	0,700	0,312	Valid

Sumber: Lampiran 5

Tabel diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel *perceived organization support* dan *employee attitude*, keseluruhan item pernyataan dinyatakan *valid*. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai korelasi $> 0,312$.

Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Perceived organization support (Xi)</i>	0,884	Reliabel
<i>Employee attitude (Y)</i>	0,715	Reliabel

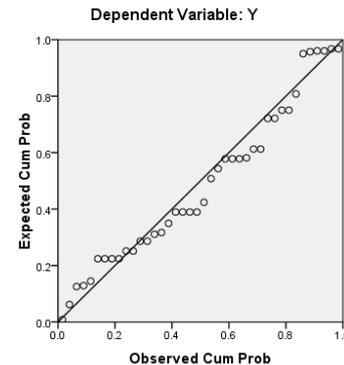
Sumber: Lampiran 6

Tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang

konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Normalitas

Hasil normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Hasil uji normalitas menggunakan grafik P-Plot
Sumber: Lampiran 8

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

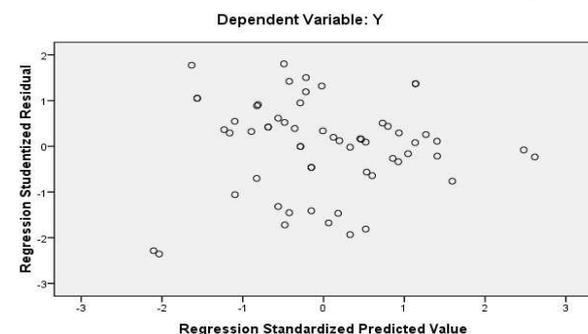
	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,708	Normal
Asymp. Signifikansi	0,697	

Sumber: Lampiran 8

Hasil grafik *plot* normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45°, sedangkan berdasarkan tabel 4.9 hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,697 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.3 Scatterplot

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan gambar 4.3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi. Uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 4.10 Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients B	t	Sig
Konstanta	1,347	-	-
Perceived organization support (X)	0,598	5,019	0,000

Sumber: Lampiran 7

$$Y = 1,347 + 0,598X + e.$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta sebesar 1,347 menunjukkan bahwa jika *perceived organization support* = 0 atau tidak ada, maka *employee attitude* akan sebesar 1,347.
2. Koefisien regresi untuk variabel *perceived organization support (X)* sebesar 0,598. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel X mempunyai hubungan searah dengan *employee attitude (Y)*. Artinya apabila *perceived organization support (X)* meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya *employee attitude* sebesar 0,598.

Tabel 4.11 Nilai R dan R Square

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.631 ^a	.399	.383	.38429

Sumber: Lampiran 7

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien. Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,631. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi *employee attitude* adalah kuat karena > 0,50. Nilai R Square sebesar 0,399 atau 39,9%, ini menunjukkan bahwa variabel *employee attitude* yang dapat dijelaskan variabel *perceived organization support* adalah sebesar 39,9%, sedangkan sisanya 60,1% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Tabel 4.12 Uji Regresi Linier Berganda

Model	t	Sig
Perceived organization support (Xi)	5,019	0,000

Sumber: Lampiran 7

Pengaruh Perceived organization support terhadap employee attitude

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.12, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk *perceived organization support* adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa *perceived organization support* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *employee attitude*. Sehingga H_1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh *perceived organization support* terhadap *employee attitude* diterima.

Pembahasan

Perceived organization support mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee attitude*, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Suthi Sutipan (2010) yang dilakukan. Sehingga hal ini menyatakan bahwa variabel *perceived organization support* berpengaruh signifikan terhadap *employee attitude*.

Perceived organization support memiliki hubungan dengan *employee attitude* karena secara umum pengertian *perceived organization support* yakni tentang persepsi karyawan yang

didukung oleh organisasi dan hal ini dapat mempengaruhi *employee attitude* dalam bekerja di perusahaan (Pack, 2005). Karena dengan adanya *perceived organization support* dapat membuat semangat kerja bagi karyawan. Di dalam konsep dimensi *perceived organization support* menjelaskan bahwa *perceived organization support* berperan penting dalam *employee attitude* salah satunya adalah imbalan dan kondisi kerja. Imbalan yang diterima karyawan salah satunya mendapatkan penghargaan, gaji, dan promosi dan hal ini dapat mempengaruhi *employee attitude* dalam bekerja (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Hal ini bisa dilihat juga dari tanggapan karyawan pada variabel *perceived organization support* yang menyatakan bahwa perusahaan cukup memperhatikan maka karyawan tersebut akan bekerja lebih baik. Perusahaan juga akan memberikan pelatihan lebih kepada karyawan untuk mengenal produk yang dijual di Xo Suki Tunjungan Plaza Surabaya, kedua organisasi akan menegur karyawan bila tidak melakukan pekerjaan dengan baik agar karyawan tersebut bisa bekerja lebih baik dan ketiga organisasi akan menerima segala keluhan yang diberikan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *perceived organization support* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee attitude*. Setiap peningkatan *perceived organization support* akan meningkatkan *employee attitude*.

Saran

Saran yang bisa diberikan antara lain untuk meningkatkan *perceived organization support* adalah

1. Masukan bagi Xo Suki Tunjungan Plaza Surabaya adalah agar pimpinan perusahaan lebih memperhatikan *perceived organization support*, yaitu dengan memberikan *briefing* kepada karyawan setiap akan mulai kerja. Xo Suki juga sangat peduli akan kesejahteraan karyawan agar hidupnya karyawan Xo Suki terjamin dan bisa lebih bekerja dengan baik di Xo Suki Tunjungan Plaza Surabaya.

Saran yang bisa diberikan antara lain untuk meningkatkan *employee attitude* adalah

2. Masukan bagi Xo Suki Tunjungan Plaza Surabaya adalah agar pimpinan perusahaan lebih memperhatikan *employee attitude*, yaitu dengan memberikan konseling kepada karyawan yang mengalami peningkatan emosi saat bekerja.
3. Pimpinan perusahaan harus tetap lebih memperhatikan masukan dan usulan karyawan agar mereka dapat bekerja lebih baik.

Saran untuk penelitian yang akan datang adalah

4. Menambahkan faktor lain yang bisa berpengaruh terhadap *employee attitude* seperti motivasi, kompensasi dan gaji.
5. Menggunakan kuisioner yang lebih tepat untuk mengukur *perceived organization support* dan *employee attitude*.

DAFTAR REFERENSI

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal Of Human Resource And Sustainability Studies*, 3(2), 500-507

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IMB SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro

Hettiarachchi, I., & Jayarathna. (2014). The Effect of employee work related Attitudes on employee job performance: a study of tertiary & vocational education sector in sri lanka. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(4), PP 74-83

- Kurtosis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. A. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory, *20*(10),1–31
- Larasati, S., & Gilang. A. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, *5*(3), 200-213
- Pack, S. M. (2005). *Antecedents and consequence of perceived organizational support for NCAA athletic administrators*, OHIO Link ETD, *1*(2), 177
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 698-714
- Robbins, S, P. (2001). *Perilaku organisasi*. Edisi 8. Jakarta: PT INDEKS.
- Ruslan, & Rosady. (2005). *Kiat Dan Strategi Kampanye Public Relations*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Santoso, S. (2005). *Menguasai statistik di era informasi dengan SPSS 12*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfa Beta
- Sutiphan, S. (2010). The impact of strategic human resource management on employee attitude behavior and work outcomethrough perceived organization support. *Dissertation*. Thailand. National Institute of Development Administration (NIDA), *3*(1), 1084–1095