

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PEMBERDAYAAN KARYAWAN
DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. SELECTA BATU**

Faridhatul Virna Nurvitasari

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan, Malang)

e-mail: faridhatul@gmail.com

Kristina Sedyastuti

Dianawati Suryaningtyas

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan Malang)

ABSTRAK: Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja diperlukan beberapa faktor. Oleh karena itu penelitian ini mencoba meneliti pengaruh pengembangan karir, pemberdayaan karyawan, dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Pendekatan ini bersifat kuantitatif, dengan sampel 100 karyawan menggunakan rumus slovin dan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Data di analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian antara lain: sistem pengembangan karir yang optimal juga pemberdayaan organisasi terhadap karyawan dan dukungan organisasi yang diberikan secara merata memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Selecta Batu baik secara parsial atau secara simultan. Saran bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan perusahaan dengan kategori yang berbeda, mempertimbangkan variabel lain yang belum diteliti atau menambahkan variabel lain.

Kata kunci – Pengembangan Karir, Pemberdayaan Karyawan, Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin berkembang pesat, setiap perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang kompeten untuk bersaing di era industri saat ini. Begitupula dengan PT. Selecta yang terletak di Desa Tulungrejo, Kecamatan Bumiaji, Kota Batu. Merupakan satu organisasi yang bergerak di bidang pariwisata, PT. Selecta memiliki karyawan sebagai sumber daya manusia untuk melaksanakan berbagai pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkompentensi. Penulis memilih penelitian di PT. Selecta dikarenakan adanya berbagai permasalahan, tingkat kepuasan kerja pada PT. Selecta *relative* lebih kecil dibuktikan dengan hasil observasi yaitu pada hubungan antara karyawan dengan karyawan, ditunjukkan dengan adanya hubungan yang tidak baik diantara karyawan, sehingga akan menyebabkan tidak adanya rasa saling membantu diantara karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu juga masih adanya kemampuan karyawan yang kurang dikarenakan faktor usia yang melebihi batas usia mengakibatkan produktivitas perusahaan menurun. Selain melihat tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal lain yang menjadi permasalahan dalam PT. Selecta yaitu dengan adanya sistem manajemen pengembangan karir yang kurang, seperti kurangnya pemberian informasi, perencanaan dan pengembangan karir yang didapat dari pihak manajemen dari hasil kinerjanya. Menurut Azizi (2020) jika pengembangan karir baik seperti prestasi kerja dipertimbangkan, adanya eksposur dari atasan, adanya peluang untuk tumbuh maka kepuasan kerja akan meningkat. Selain pengembangan karir faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada PT.

Selecta adalah pemberdayaan karyawan. Bukan hanya dukungan fasilitas saja yang harus diberikan tetapi juga memberdayakan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk kemajuan. PT. Selecta selalu berusaha memberdayakan semua karyawan sesuai dengan tingkatan jabatan dan kompetensinya. Namun dalam memaksimalkan pemberdayaan karyawan ini masih menemukan kendala-kendala yang dianggap mempengaruhi kinerja. Masih ada karyawan belum mampu menyelesaikan tugas-tugasnya secara mandiri, padahal karyawan tersebut kerap diberi pengarahan dan pelatihan kerja. Selain itu ada karyawan yang sudah lama bekerja belum memiliki dedikasi yang cukup terhadap perusahaan, masih saja mereka bekerja sebatas tanggung jawab, kurang mau memberikan keterlibatan lebih jauh lagi. Yuniari Made (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, nilai positif menandakan semakin karyawan itu merasa diberdayakan maka tingkat kepuasan kerjanya meningkat, dan begitu pula sebaliknya bila karyawan kurang merasa diberdayakan maka kepuasan kerjanya akan menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah dukungan organisasi. Seperti kesejahteraan dan pelatihan kerja. Perusahaan atau organisasi yang menghargai kontribusi karyawan, mendengarkan keluhan karyawan, mengapresiasi hasil kerja atau prestasi yang dicapai serta memenuhi kebutuhan karyawan merupakan arti dari dukungan organisasi (Rosyiana, 2019). Namun di PT. Selecta tidak semua karyawan mendapatkan pelatihan sehingga masih ada karyawan yang kurang berkembang, dan menyebabkan masih adanya ketidakpuasan pada Sebagian karyawan. Kepuasan kerja dalam diri individu berbeda-beda. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan akan menunjukkan sikap yang positif dan memberikan hasil kerja yang baik kepada organisasi, dalam terpenuhi atau tidaknya kepuasan kerja hal itu berhubungan dengan harapan karyawan. Kepuasan kerja berhubungan dengan harapan karyawan terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri (Sompie, 2019). Bila karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka hasil kinerja karyawan akan buruk. Adanya kepuasan atau tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti yang diharapkan perusahaan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Kinerja yang rendah akan menghambat tujuan perusahaan atau organisasi untuk tercapai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dihasilkan oleh karyawan mengenai pekerjaannya yang menjadi faktor kepuasan kerja tinggi, sedangkan seorang karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan memiliki perasaan negatif (Robbins, 2015). Menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar dikarenakan adanya perpindahan tanggungjawab karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi itulah yang dinamakan pengembangan karir. Pemberdayaan Karyawan menurut Noe *et al.* (2011) adalah Memberikan karyawan kemampuan dan wewenang untuk mengambil tindakan, berkarya dan mempunyai perilaku yang memberikan kontribusi positif bagi organisasi merupakan sebuah pemberdayaan yang dilakukan oleh pemimpin. Sedangkan dukungan Organisasi Menurut Mangundjaya (2012) mengatakan bahwa dukungan organisasi merupakan bentuk persepsi umum mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawan.

TINJAUAN EMPIRIS

Jusuf *et al.* (2016) meneliti dengan judul ‘*The effect of career development, leadership style and organizational culture on job satisfaction and organizational commitment*’. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh pada kepuasan kerja. Sompie (2019) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulutgo cabang Boroko, Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Sulutgo cabang Boroko. Demikian juga Mohamed & Aali meneliti tentang ‘*Effects of perceived organizational support on employees’ job satisfaction*’. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Ndruru, A (2020)

dengan judul “Pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo cabang Medan”. Dari hasil penelitian ini dengan mengetahui secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sucofindo medan. Al-ababneh et al., (2017) dengan judul “ *The Influence Of Employee Empowerment On Employee Job Satisfaction In Five-Star Hotels In Jordan* ” yang hasil penelitiannya ini telah mendukung hubungan ini dan menjembatani kesenjangan antara literatur pemberdayaan dan kepuasan kerja.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Hubungan Pengembangan Karir , Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan tersebut dibuktikan dengan penelitian Dewi, et al (2016) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik pemberdayaan yang diberikan terhadap karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan terhadap karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja dengan mengembangkan karir pekerja oleh perusahaan akan memberikan kepuasan pada diri pekerja dan kepuasan akan hasil kerja karyawan untuk perusahaan. Hubungan tersebut dibuktikan dengan penelitian Azizi (2018) dan Frasetio (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sangatlah penting.

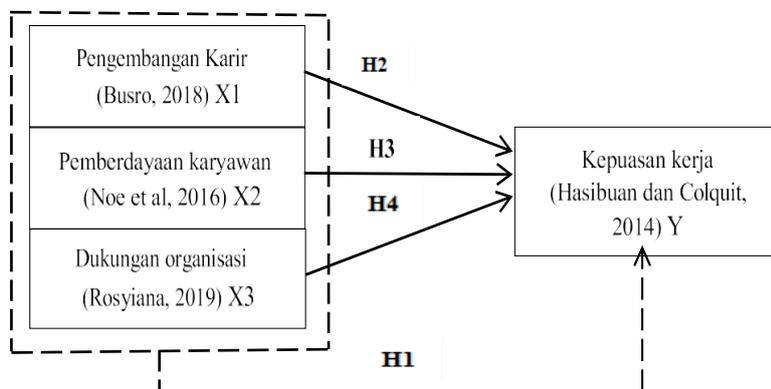
Hubungan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Pemberdayaan karyawan dalam sebuah organisasi sangatlah diperlukan. Hubungan tersebut dibuktikan dengan penelitian Dewi, et al (2016) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik pemberdayaan yang diberikan terhadap karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dan Chinomona et al., (2017) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, persepsi pemberdayaan karyawan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Semakin tinggi tingkat pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada perusahaan.

Hubungan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan dukungan organisasi dan kepuasan kerja sangatlah penting. Begitupula menurut Sompie, et al (2019) menyatakan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja , yang artinya memberikan dukungan organisasi berupa penghargaan atas pekerjaan karyawan, pelatihan-pelatihan juga kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga kepuasan kerja karyawan tercapai.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

H1 = Pengembangan karir, pemberdayaan karyawan, dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Selecta Batu.

H2 = Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Selecta Batu

H3 = Pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Selecta Batu

H4 = Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Selecta Batu

METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel sejumlah 100 karyawan dari 5 divisi di PT. Selecta Desa Tulungrejo, Kecamatan Bumiaji, Kota Batu. dengan menggunakan rumus *slovin*. Penelitian ini Menggunakan teknik *Stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis data uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas serta uji analisis menggunakan regresi linear berganda. Dimana ketiga variabel menunjukkan bahwa signifikasinya lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Sehingga berdistribusi normal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa pengembangan karir, pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi merupakan faktor penentu puas atau tidaknya karyawan dalam sebuah organisasi, dengan diberikannya pengembangan karir yang layak, diterapkannya pemberdayaan karyawan yang adil, dan diberikan nya dukungan organisasi yang merata dari perusahaan diaharapkan karyawan merasa puas. Setelah diteliti ternyata benar bahwa pengembangan karir, pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Selecta. Hasil ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frasetio (2019) yang mana variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya menurut Dessler dalam Azizi (2018) juga berpendapat bahwa dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, keuntungan yang jelas bagi pegawai adalah kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Chinomona et al., (2017) yang mana variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Ndruru (2020) dan Ali (2016) yang mana variabel dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir, pemberdayaan kerja, dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengembangan karir secara parsial menunjukkan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Selecta. artinya bisa dipercaya dan diyakini. Jika pengembangan karir semakin baik seperti adanya kejelasan karir dari atasan, adanya pengembangan diri karyawan, adanya perbaikan mutu kinerja yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. ternyata hasil yang lebih dominan pada indikator kejelasan karir yang didapatkan dari perusahaan, Yang artinya dengan informasi tentang jenjang karir yang akan diberikan PT. Selecta dapat meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yaitu dari penelitian Frasetio (2019) dan Akhmal (2018) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitupula dengan penelitian Jusuf et al. (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang artinya apabila karyawan ditempatkan pada jabatan yang sesuai minat dan kemampuannya maka kepuasan kerja akan meningkat. Begitupula dengan penelitian. Temuan ini juga diperkuat oleh Azizi (2020) bahwa Jika pengembangan karir baik seperti prestasi kerja dipertimbangkan, adanya eksposur dari atasan, adanya pembimbing dan sponsor, adanya peluang untuk tumbuh maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan temuan dari khuzaimah (2017) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Untuk itu semakin tinggi karir seorang karyawan sebaiknya instansi dapat memberikan fasilitas - fasilitas yang dapat menunjang tugas karyawan secara profesional.
3. Pemberdayaan karyawan secara parsial menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Selecta. Ternyata hasil yang lebih dominan ada pada indikator wewenang, yaitu kesempatan karyawan menyalurkan ide dan saran yang dimiliki. Yang artinya dengan diberikannya kesempatan untuk

menyalurkan ide dan saran yang dimiliki karyawan PT. Selcta dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini memperkuat temuan sebelumnya yaitu dari Sompie, dkk (2019) yang mana variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Dewi S. et al (2016) dan Samiun et al., (2017) mengemukakan yang mana pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu memberikan kesempatan karyawan melibatkan dalam hal mengambil keputusan Ketika bekerja agar karyawan merasa dihargai dan dianggap penting keberadaannya. Yuniari Made (nd) mengungkapkan hasil penelitiannya yang mana pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin karyawan merasa diberdayakan maka kepuasan kerja meningkat. Sedangkan temuan hasil dari Elnaga (nd) pemberdayaan karyawan dipraktikan agar karyawan mendapatkan gambaran penuh tentang operasi Perusahaan dan berbagai aktivitas penting. Sementara Al ababneh et al (2017) mengungkapkan hasil penelitiannya mendukung hubungan ini dan menjembatani kesenjangan antara literature pemberdayaan dan kepuasan kerja dan temuan empiris. Begitupula penelitian dari Chinomona, et al (2017) yang mana pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang artinya Semakin tinggi tingkat pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi pula levelnya kepuasan kerja.

4. Dukungan organisasi secara parsial menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Selecta artinya bisa dipercaya dan diyakini. Jika dukungan organisasi semakin baik seperti adanya keadilan yang diberikan atasan pada karyawannya, adanya dukungan dari atasan yang diberikan, adanya penghargaan yang diberikan dari hasil kinerjanya dan kondisi pekerjaan yang ada maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Ternyata hasil yang lebih dominan yaitu indikator penghargaan dan kondisi pekerjaan seperti halnya diberikannya program pengembangan diri untuk karyawan. yang artinya program pengembangan diri untuk karyawan yang diberikan PT. Sele cta sangatlah penting untuk membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini memperkuat temuan sebelumnya yaitu dari Mohamed & Aali (2016) yang mana ada pengaruh signifikan dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Ndururu A. (2020) yang menyatakan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu memberikan dukungan organisasi secara lebih merata kepada karyawan. Qustolani A. (2016) dan Chinomona et al., (2017) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa dukungan Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya. Sedangkan temuan Sompie (2019) bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang mana sebuah kebijakan yang baik dan adil dari Perusahaan akan memberikan persepsi yang baik untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian dari Dewi S. et al (2016) yang mana semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Selecta Batu bahwa pengembangan karir, pemberdayaan karyawan, dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y). Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, pemberdayaan karyawan, dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara silmultan maupun parsial. Dalam penelitian ini peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan pada penelitian ini. terdapat keterbatasan- keterbatasan yang dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya jika ingin melakukan penelitian dengan topik yang kurang lebih serupa. bagi penelitian selanjutnya yaitu dapat menggunakan perusahaan dengan kategori yang berbeda, mempertimbangkan variabel lain, atau menambah variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Internasional*, 07, 20–24. Al-ababneh, M., Al-sabi, & S., Al-shakhsheer, F., & Masadeh, M. 2017. The Influence of Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction in Five Star Hotels in Jordan. *10(3)*, 133

- 147.(<https://doi.org/10.5539/ibr.v10n3p133>).
- Azizi, S. (2020). Pengaruh faktor penempatan, iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara di kantor kementerian agama kota padang.
- Busro.M.D. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group (Devisi Kencana).
- Chinomona, E., Africa, S., & Popoola, B., Imuezerua, E.,(2017). The Influence Of Employee Empowerment, Ethical Climate, Organisational Support And Top Management Commitment On Employee Job Satisfaction. A Case Of Companies In The Gauteng Province Of South Africa, 33(1), 27–42.
- Colquitt, J. A. (2013). *Organizational Behavior (Improvin Performance and Commitment in the Workplace)*. McGraw-Hill Education.
- Frasetio, A. (2019). Pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor besar pt sinar reksa kencana peranap kabupaten indragiri hulu.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Bumi Aksara.
- Jusuf, A. H., Mallongi, S., & Latief, B. (2016) The effect of career development , leadership style and organizational culture on job satisfaction and organizational commitment. 5(3), 7–17.
- Khuzaimah, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Kantor Pusat Pekanbaru. 667–679.
- Mangundjaya, W. L. H. (2012). Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja dan Perannya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(2), 1-9.
- Mohamed, S. A., & Ali, M. (2016). Effects of Perceived Organizational Support on Employees ' Job Satisfaction. 3(March), 1–13.
- Noe, R.A, Hollenbeck, J.R, Gerhat, B.,&Wright, P. . 2016. *Fundamentals of human Resource Management*.
- Ndruru, A.A .(2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Medan. Skripsi tidak diterbitkan. Medan: Psm UMSU.
- Qustolani, A. (2016). Keadilan Prosedural Partisipatif dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah manajemen*, 125–128.
- Robbins. Stephen P., J. T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (S. F. Saraswati Ratna (ed.); 16th ed.). Salemba Empat.
- Rosyiana. I (2019). *Innovative Behavior At Work*: CV. Budi Utama.
- Sarwoko, E. (2018). *Analisis Statistik Menggunakan SPSS 22*. In Malang: Media Nusa Creative. Setyawan, S. (2019). Kepuasan, Terhadap Pegawai Negeri Golongan, I I I Dan Pendidikan . *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 48–56.
- Sinambela, P. D. L. poltak. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi aksara. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Surya Dewi, & I Gusti Agung Suwandana,. (2016). *ISSN: 2302-8912 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan , Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Sutrisno, P. D. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama). Prenamedia group.
- Sompie J, Van R., Taroreh R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Boroko. *Jurnal EMBA*, 7(3), 3899–3908.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (kelima). PT Rajagrafindo persada.
- Yuniari Made, S. A. (n.d.). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia.