



PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CAFE DI

WILAYAH KOJA,

JAKARTA UTARA

Hanna Pratiwi

Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie

Kristin Handayani, S.Si., M.M.

Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie

ABSTRACT

Hanna Pratiwi / 27180218 / 2022 / The Effect of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Cafe Employee Performance in the Koja Region, North Jakarta / Advisor : Kristin Handayani, S.Si., M.M

Based on the katadata.co.id website as a result of the Covid-19 pandemic, 82.9% of MSME actors experienced a negative impact. One of the businesses facing tough competition during this pandemic is the cafe business. The role of employees in the cafe business is very important, therefore the performance of employees at the cafe must be considered. Performance is the achievement of the work of employees in carrying out their duties carried out with responsibility to achieve organizational goals. Performance is influenced by several factors, such as perceived organizational support, and job satisfaction. This study aims to examine the effect of perceived organizational support and job satisfaction on employee performance.

Perceived organizational support consists of 3 indicators, namely fairness, support from superiors, organizational rewards and working conditions. Job satisfaction consists of 5 indicators, namely the work itself, wages / salaries, promotions, supervision, colleagues. Meanwhile, employee performance consists of indicators, namely quality of work, quantity of work, punctuality, effectiveness, and independence.

The object of this research is the effect of perceived organizational support and job satisfaction on the performance of cafe employees in the Koja area, North Jakarta. The sampling technique used is Non-Probability Sampling using saturated samples. The data collection technique used communication techniques by conducting face-to-face interviews and distributing questionnaires in the form of statements that had been made to 40 cafe employees in the Koja area, North Jakarta. The data analysis technique used was descriptive analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, hypothesis testing, and multiple linear regression analysis.

The results showed that each variable had a valid and reliable value. The results of the classical assumption test explain that the residual value is normally distributed and the regression model meets the assumption of normality, there is no multicollinearity, there is no heteroscedasticity. The results of the t test show that perceived organizational support has a positive effect on employee performance. And job satisfaction has an effect on employee performance.

The conclusion of this study is perceived organizational support has a positive effect on employee performance. Job satisfaction has an effect on employee performance. Perceived organizational support and job satisfaction affect the performance of cafe employees in the Koja area, North Jakarta

Keywords: Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Employee Performance.



ABSTRAK

Hanna Pratiwi / 27180218 / 2022 / Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cafe Di Wilayah Koja, Jakarta Utara / Dosen Pembimbing : Kristin Handayani, S.Si., M.M.

Berdasarkan website katadata.co.id akibat dari pandemi Covid – 19 terdapat 82,9% pelaku UMKM mengalami dampak negatif. Dimana salah satu bisnis yang menghadapi persaingan ketat dimasa pandemi ini adalah bisnis cafe. Pemanan karyawan dalam bisnis cafe sangat penting, oleh karena itu kinerja karyawan pada cafe harus diperhatikan. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dilaksanakan dengan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu seperti *perceived organizational support*, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Perceived organizational support terdiri dari 3 indikator yaitu keadilan, dukungan dari atasan, penghargaan organisasi dan kondisi kerja. Kepuasan kerja terdiri dari 5 indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja. Sementara kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Objek penelitian ini adalah pengaruh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cafe di wilayah Koja, Jakarta Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengambilan data menggunakan teknik komunikasi dengan melakukan wawancara tatap muka dan menyebarkan kuesioner berupa pernyataan yang sudah dibuat kepada 40 karyawan cafe di wilayah Koja, Jakarta Utara. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan setiap variabel mempunyai nilai yang valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menjelaskan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas, tidak terdapat multikolinieritas, tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil uji t menunjukkan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dari penelitian ini *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Perceived organizational support* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan cafe di wilayah Koja, Jakarta Utara.

Kata Kunci : *Perceived Organizational Support*, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

1. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan cafe di wilayah Koja, Jakarta Utara. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis regresi linear berganda.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



PENDAHULUAN

Pandemi Covid – 19 ini menyebabkan terjadi penurunan pada sektor manufaktur, dan juga terjadi penurunan pada sektor UMKM sejak April 2020. Salah satu upaya pemulihan ekonomi nasional yang dilakukan pemerintah di masa pandemi Covid-19 adalah mendorong sektor UMKM, yang memiliki peran penting dalam perekonomian nasional karena banyaknya pekerja yang terlibat langsung. Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) adalah usaha produktif yang dimiliki perorangan maupun badan usaha yang telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh UU No. 20 Tahun 2008. UMKM dapat berarti bisnis yang dijalankan secara individu, rumah tangga, atau badan usaha ukuran kecil.

<https://blog.amartha.com/pengertian-umkm-menurut-ahli-dan-perannya/>

Menurut Kementerian Koperasi dan UKM mencatat, jumlah UMKM di Indonesia terus meningkat dari waktu ke waktu, jumlahnya mencapai 65,47 juta unit pada tahun 2019. Jumlah tersebut naik 1,98% jika dibandingkan pada tahun 2018 yang sebesar 64,19 juta unit. Dan jumlah paling rendah adalah pada tahun 2015 yaitu sebesar 59,26 juta unit yang kemudian setiap tahunnya mengalami peningkatan.

<https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/berapa-jumlah-umkm-di-indonesia>

Mayoritas dari pelaku UMKM atau sebanyak 82,9% mengalami dampak negatif dari pandemi ini. Selama pandemi Covid – 19 ini telah menyebabkan 63,9% dari UMKM yang terdampak mengalami penurunan omzet lebih dari 30%. Para pelaku UMKM melakukan sejumlah upaya untuk mempertahankan kondisi usahanya. Mereka melakukan sejumlah langkah efisiensi seperti: menurunkan produksi barang/jasa, mengurangi jam kerja dan jumlah karyawan dan saluran penjualan/pemasaran.

<https://katadata.co.id/umkm>

Salah satu UMKM yang terdampak dari virus Covid – 19 ini adalah usaha kedai kopi atau cafe yang pada awal pandemi mengalami penurunan pendapatan. Kehadiran cafe di sekitar daerah Koja, Jakarta Utara sudah menjadi pemandangan sehari-hari terutama di kalangan mahasiswa. Berikut ini adalah data cafe dan jumlah karyawan cafe yang berada di wilayah Koja, Jakarta Utara :

Tabel 1
Sekumpulan Cafe di Wilayah Koja, Jakarta Utara

No.	Nama Cafe	Jumlah Karyawan
1.	Bube Koja – Boba Cafe	2
2.	Dapoer Kite Cafe Ala KQ – 5 Lagoa Koja	5
3.	Dapoer Kite Cafe Ala KQ – 5 Kramat Jaya Koja	6
4.	Warkop 2 lantai Muncang	6
5.	Ollongcoffee_space Muncang	3
6.	Warkop zee Muncang	3
7.	My Coffee Indonesia	4
8.	Kembang Pitoe Cafe	5
9.	Twogood Coffee	2
10.	Abnolicious Kedai & Coffee	4

Sumber : data diolah. 2022

Cafe adalah tempat untuk makan dan minum sajian cepat saji dan menyuguhkan suasana santai atau tidak resmi, selain itu juga merupakan suatu tipe dari restoran yang biasanya menyediakan tempat duduk didalam dan diluar restoran. Pada pertengahan pandemi, cafe cukup sering dikunjungi oleh masyarakat, baik yang sekedar duduk santai menikmati suasana hingga bersosialisasi dan berkumpul bersama teman untuk makan dan minum. Meskipun masih dalam sistem protokol kesehatan, cafe jarang sepi pembeli.

Kinerja karyawan pada cafe sangat diperhatikan karena karyawan cafe harus mampu memenuhi keinginan konsumen. Agar cafe dapat menjadi salah satu cafe yang dijadikan tempat langganan bagi pengunjungnya maka harus meningkatkan pelayanannya, yaitu salah satunya dengan kinerja karyawan yang kompeten yang dapat membawa karyawan cafe ke arah yang lebih baik. Karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam keberhasilan suatu perusahaan dan merupakan aset sebuah perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang, sehingga merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan harus memiliki standar yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Agar semua itu dapat

penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



tercapai, maka dibutuhkan kinerja dan prestasi yang baik dari karyawan. Salah satu cara untuk menilai kinerja dan prestasi karyawan adalah dengan melihat kinerja karyawan itu sendiri. Sumber: Jurnal Warta Edisi 51 (2017).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa diantaranya *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja. Pada observasi awal peneliti melalui wawancara di beberapa cafe menemukan bahwa masih terdapat banyak karyawan yang belum memiliki pengalaman dalam bekerja di cafe. Beberapa kasus yang pernah terjadi yaitu karyawan pernah membuat pesanan yang tidak sesuai dengan pesanan konsumen yang disebabkan komunikasi yang kurang baik antar karyawan, karyawan lambat dalam membuat pesanan, beberapa karyawan tidak tepat waktu saat datang bekerja.

Kemudian berdasarkan hasil dari wawancara kepada salah satu karyawan cafe, bahwa masih kurangnya *perceived organizational support* yang ditandai dengan karyawan merasa bahwa penghargaan yang diberikan organisasi terhadap usaha yang telah dilakukan karyawan berupa perhatian, gaji, promosi dan akses informasi atau bentuk lainnya tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan, sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Terdapat beberapa fenomena yang ada didalam penelitian ini adalah adanya kinerja karyawan yang rendah tersebut ditandai dengan masih ada beberapa karyawan yang melakukan pekerjaan dengan setengah hati dikarenakan merasa keberatan dengan pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan karyawan dalam upaya menyelesaikan target pekerjaan tidak berjalan dengan baik. Selain itu, kurang telitinya karyawan dalam melakukan pekerjaan berdampak pada kerugian perusahaan mengenai biaya dan waktu karena hasil produksi tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dalam hal kepuasan, beberapa karyawan masih merasa belum puas bekerja di cafe, seperti belum puas terhadap gaji dan kondisi kerja. Bekerja di cafe juga tidak seperti perusahaan lain, perusahaan lain terdapat jenjang karir sedangkan di cafe pada umumnya tidak terdapat jenjang karir.

Perceived organizational support (POS) merupakan bentuk anggapan karyawan mengenai sejauh mana dukungan dan perhatian

yang diberikan oleh organisasi (Yogi Harthantyo, 2017:4). Indikator *Perceived organizational support* (POS) dibagi menjadi tiga antara lain (Rosyiana, 2019:62) : (1) Keadilan, (2) Dukungan dari atasan, (3) Penghargaan organisasi dan kondisi kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). Indikator kepuasan kerja dibagi menjadi lima antara lain (Afandi, 2018:82) : (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Upah/Gaji, (3) Promosi, (4) Pengawas, (5) Rekan kerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Indikator kinerja karyawan dibagi menjadi lima antara lain (Robbins (2006) dalam buku Sopiah, Sangadji, 2018:351) : (1) Kuantitas kerja, (2) Kualitas kerja, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas, (5) Kemandirian.

Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini antara lain:

H₁ : *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cafe di wilayah Koja, Jakarta Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan cafe di wilayah Koja, Jakarta Utara. Penelitian dilaksanakan pada Mei 2022 – Agustus 2022. Metode penelitian menggunakan bagian dari *non-probability sampling* yaitu *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik pemilihan sampel dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019:133). Penyebaran kuesioner dilakukan pada 5 – 15 Agustus 2022 dan mendapatkan tanggapan



sebesar 40 responden. Selanjutnya data diolah menggunakan software *IBM SPSS* versi 2.0. Analisis yang dilakukan meliputi: (1) Analisis deskriptif, (2) Uji Validitas dan Reliabilitas, (3) Uji Asumsi Klasik, (4) Uji Hipotesis, (5) Uji Regresi Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden terdiri 21 wanita (52,5%) dan 19 pria (47,5%) dengan mayoritas usia 20 – 25 tahun (52,5%). Mayoritas dari responden belum menikah (82,5%) dan memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK Sederajat (67,5%). Responden memiliki pengalaman bekerja 6 bulan – 1 tahun (30%) dan rata – rata responden memiliki penghasilan sebesar 1.000.000 – 2.000.000 (47,5%).

Analisis dan Pembahasan

a. Uji Statistik (Uji F)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *Perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dalam penelitian ini disertakan uji F seperti yang terlihat dalam tabel berikut:

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	498,016	2	249,008	33,432	,000^b
Residual	275,584	37	7,448		
Total	773,600	39			

a. Dependent Variabel: KINERJA.Y

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN.X2, POS.X1

Sumber: data diolah. 2022

Maka dapat disimpulkan bahwa *percieved organizational support* dan kepuasan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan cafe di wilayah Koja, Jakarta Utara.

b. Uji Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini disertakan pengujian secara parsial untuk mengetahui apakah antara masing-masing variabel independen memiliki hubungan terhadap variabel dependen.

Oleh karena itu itu dalam penelitian ini disertakan uji T seperti yang tertera dalam tabel berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Error					Tolerance	VIF
I	(Constant)	4,881	4,364			1,119	,271		
	POS.X1	,629	,234	,364	2,692	,011	,526	1,901	
	KEPUASAN.X2	,545	,146	,507	3,747	,001	,526	1,901	

a. Dependent Variabel: KINERJA.Y

Sumber: data diolah. 2022

Penjelasan terhadap pengujian setiap variabel independen adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel dapat terlihat nilai t hitung (2,692) > t tabel (2,02619) dan nilai sig (0,011) < 0,05. Defrionaldo dan Rivai (2019) mengatakan bahwa karyawan dengan dukungan organisasi dapat mengurangi pengunduran diri dan ketidakhadiran, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. jika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan, maka karyawan akan berkontribusi penuh terhadap organisasi. Dengan demikian, adanya POS dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka artinya *perceived organizational support* (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariarni & Afrianty (2017) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kota Madiun.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel dapat terlihat nilai t hitung (3,747) > t tabel (2,02619) dan nilai sig (0,001) < 0,05. Kepuasan kerja adalah perasaan emosional dari seorang karyawan yang menyukai dan mencintai pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat dikatakan, apabila kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga semakin



membalik. Artinya kinerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap diri karyawan, sehingga kepuasan kerja dalam suatu perusahaan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka artinya kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosita dan Yuniati (2016) yang juga menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi diimplementasikan untuk mengukur besaran proporsi variabel dependen (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh semua variabel independen (stres kerja dan lingkungan kerja). Berikut nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.644	2,729	1,542

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN.X2, POS.X1

b. Dependent Variable: KINERJA.Y

Sumber: data diolah. 2022

Dalam penelitian ini hubungan variabel dependen memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,644. Artinya 64,4% kinerja karyawan cafe di wilayah Koja, Jakarta Utara dipengaruhi oleh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 35,6% kinerja karyawan cafe di wilayah Koja, Jakarta Utara dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, pengolahan data dan pembahasan, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan cafe di wilayah Koja, Jakarta Utara.

2. Hasil penelitian ini adalah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan cafe di wilayah Koja, Jakarta Utara.

Dari data yang diperoleh, variabel *Perceived Organizational Support* (POS) mampu menjelaskan bahwa 64,4% kinerja karyawan cafe di wilayah Koja, Jakarta Utara dipengaruhi oleh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 35,6% kinerja karyawan cafe di wilayah Koja, Jakarta Utara dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam hal ini, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Cafe di Wilayah Koja, Jakarta Utara

Perceived Organizational Support (POS) yang dirasakan karyawan cafe di wilayah Koja, Jakarta Utara secara keseluruhan termasuk dalam kategori yang rendah yang ditunjukkan bahwa masih kurangnya *perceived organizational support* yang ditandai dengan karyawan merasa kinerjanya kurang dihargain dan penghargaan yang diberikan perusahaan berupa perhatian, dukungan dan promosi tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan. Seharusnya, perusahaan melakukan evaluasi terhadap dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan. Terutama dukungan organisasi mengenai kepedulian perusahaan terhadap masalah yang sedang dihadapi karyawan. Misalnya perusahaan dapat menghargai kontribusi karyawan dengan cara memberikan reward dan punishment apabila karyawan mencapai atau tidak target kerjanya.



Dalam hal kepuasan, beberapa karyawan masih merasa belum puas bekerja di cafe, seperti belum puas terhadap gaji dan kondisi kerja. Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan mengenai kenaikan gaji karyawan. Misalnya perusahaan dapat memberikan promosi atau kenaikan pangkat agar karyawan memperoleh kenaikan penghasilan karena seiring dengan naiknya jabatan seseorang maka gaji orang tersebut juga akan naik. Perusahaan juga dapat menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari lebih banyak referensi dan temuan teoritis di berbagai jurnal, terutama jurnal internasional, untuk memperluas ruang lingkup penelitian. Diharapkan juga untuk dapat memperbanyak jumlah subjek penelitian dan menambah variable lainnya selain variabel yang diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, *perceived organizational support* dan variabel lainnya. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya mengenai Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ghozali, Imam (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*, Edisi 9, Universitas Diponegoro.
- Sekaran, Uma & Roger Bougie (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Salemba Empat.

Sopiah & Etta Mamang Sangaji (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi 1, Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Edisi 2, Alfabeta.

Wibowo (2017), *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Jurnal dan Thesis :

Agustyna, Almaida & Arif Partono Prasetyo. (2020). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Great Citra Lestari*. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online), Vol. 4, No. 1, Januari 2020.

Budi Prastyo & Agus Frianto. (2020). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur*. Journal of Business and Innovation Management, Vol. 3, No. 1, Oktober 2020.

Dhea, A., & Handayani, K. (2020). *Hubungan Pengembangan Karir Dan Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ*. Jurnal Kwik Kian Gie, Vol. 10, No. 1, 2020.

Firsty Luxfiati Kharimah. (2019). *Pengaruh LMX Terhadap Kinerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN UID JATIM*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 7, No. 3, 2019.

Goldwin, Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi, Meilissa & Eiklecia Ventriani U Zebua. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksportir Sabun)*. Jurnal Riset



Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol. 4, No. 1, Juni 2019.

Husaini, Abdullah, SE, MM. (2017). *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jurnal Warta, Edisi : 51, Januari 2017.

Nyoman Resa Adhika & I Gede Riana. (2016). *Pengaruh Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam di Denpasar Utara*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 5.4, 2016.

Iwan Kurnia Wijaya. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas*. Jurnal AGORA, Vol. 6, No. 2, 2018.

Krisna Febriantoro & Lohana Juariyah. (2018). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional (Perceived Organizational Support) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha Dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal EKOBIS – Ekonomi Bisnis, Vol. 23, No. 2, 2018.

M. Azan Gaffarul Numeiri. (2020). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kutai Kartanegara)*. S2 Tesis, Program Magister Management.

Munandar, Aji. (2021). *Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal Tawadhu, Vol. 5, No. 1, 2021.

Rahajeng, M. G., & Kristin Handayani. (2022). *Pengaruh Work-life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di DKI Jakarta Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja*. Jurnal Kwik Kian Gie, Vol. 29, No. 2, March 2022.

Rahel Irianti & Innocentius Bernarto. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 11, No. 2, 2021.

Salman Farisi, Juli Irnawati & Muhammad Fahmi. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020.

Silviana Mursidta. (2017). *Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasional) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Varia Usaha Beton Gresik*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 5, No. 1, 2017.

Siska Hidayanti, Apri Budianto & Wiwin Setianingsih. (2020). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya)*. Business Management and Entrepreneurship Journal, Vol. 2, No. 3, September 2020.

Sri Langgeng Ratnasar, Septi Wulandari & Moch Aminudin Hadi. (2022). *Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Unrika, Vol. 11, No. 1.

Website dan Link :

M Ivan Mahdi, (Januari 2022), *Berapa Jumlah UMKM di Indonesia ?*, <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/berapa-jumlah-umkm-di-indonesia>

Team Money+, (Maret 2022), *Pengertian UMKM Menurut Ahli dan Perannya*,

Team Suvei, (Juni 2020), *Digitalisasi UMKM di Tengah Pandemi Covid – 19*, <https://katadata.co.id/umkm>

<https://blog.amartha.com/pengertian-umkm-menurut-ahli-dan-perannya/>

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



