

## THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT IMPERIAL KITCHEN RESTAURANT AND DIMSUM OUTLET BRANCH SOUTH TANGERANG

Riski Ulan Sari<sup>1\*</sup>, Rd Roro Anggraini Soemadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: [riskiulan4@gmail.com](mailto:riskiulan4@gmail.com)

\*Corresoonding Author

---

### Artikel History:

Artikel masuk: 08/11/2023

Artikel revisi: 06/01/2024

Artikel diterima: 31/01/2024

---

### Keywords:

Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan

---

---

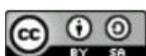
### ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara parsial maupun simultan pada Restoran Imperial Kitchen dan Dimsum Cabang Outlet Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan metode Purposive sampling, maka menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,505 dengan nilai t tabel sebesar 2,00172 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, nilai t hitung sebesar 7,652 dengan nilai t tabel sebesar 2,00172 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dan ini nilai f hitung sebesar 36,267 > f tabel sebesar 3,16 dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

---

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Support and Organizational Commitment on Employee Job Satisfaction partially or simultaneously at Imperial Kitchen Restaurant and Dimsum Outlet Branch, South Tangerang. The research method used is descriptive and associative methods. The population in this study amounted to 60 employees. The sampling technique was purposive sampling method, then used a saturated sample. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that the t-count value was 7.505 with a t-table value of 2.00172 which means there is a positive and significant influence between Organizational Support on Employee Job Satisfaction, the t-count value is 7.652 with a t-table value of 2.00172 which means there is a positive influence and significant between Organizational Commitment to Employee Job Satisfaction, and this calculated f value of 36.267 > f table of 3.16 it can be concluded that Organizational Support (X1) and Organizational Commitment (X2) have a significant effect on Employee Job Satisfaction (Y).*



## INTRODUCTION

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan sebagai salah satu tujuan perusahaan yang dicapai melalui-melalui prestasi perusahaan. Serta sumber daya manusia tersebut memiliki adil dalam mempengaruhi maju atau tidaknya perusahaan, sebab sumber daya tersebut merupakan penggerak fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan tersebut. Oleh karenanya sumber daya manusia tersebut harus dikelola dengan baik agar dapat mendapatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan karyawan-karyawan yang berprestasi, terlatih dan memiliki komitmen untuk tetap bergabung dengan perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Wicaksono, 2018). Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja saat ini adalah adanya faktor ketidakpuasan kerja, sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari tempat kerja tersebut. Menurut (Pawesti & Wikanasari, 2016), karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

Kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi

dan meraih kesuksesan dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi serta mendapat penghargaan dari jerih payah hasil kerjanya (Charmiati & Surya, 2019). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi dari beberapa karakteristiknya (Robins & Timothy, 2018).

Organisasi adalah suatu lembaga atau kelompok fungsional yang membutuhkan adanya faktor manusia baik pemimpin dan karyawan, pola tugas dan pengawasan, pola relasional, komitmen dan partisipasi anggota organisasi merupakan beberapa hal yang menjadi penentu organisasi. Setiap organisasi, baik yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintah maupun organisasi swasta atau privat, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil dan tercapainya tujuan organisasinya. Keberadaan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya (Charmiati & Surya, 2019).

Menurut (Danish, Ramzan, S. R., & Ahmad, 2013), *“perceived organizational support is the expectations of employee that organization appraise their contribution and works for their welfare as well”*. Dukungan organisasi merupakan ekspektasi Karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang Karyawan lakukan dengan sebaiknya.

Komitmen Organisasi berdasarkan data atau observasi disesuaikan dengan indikatornya. Identifikasi mewujudkan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan atau dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya (Murniasih & Sudarma, 2016).

Komitmen Organisasi berdasarkan data atau observasi disesuaikan dengan indikatornya. Identifikasi mewujudkan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga

mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan atau dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya (Pawesti & Wikanasari, 2016).

Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat mereka bergabung untuk bekerja.

## LITERATURE REVIEW

### Dukungan Organisasi

(Danish, Ramzan, S. R., & Ahmad, 2013) mendeskripsikan, "*perceived organizational support is an employee belief that the organization cares for and values his or her contribution to the success of the organization.*" Dukungan organisasi adalah kepercayaan Karyawan bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi.

Menurut (Danish, Ramzan, S. R., & Ahmad, 2013), "*perceived organizational support is the expectations of employee that organization appraise their contribution and works for their welfare as well.*" Dukungan organisasi merupakan ekspektasi Karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang Karyawan lakukan dengan sebaiknya.

Dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa pemberian gaji dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan, pemberian fasilitas memadai sehingga tercipta kondisi kerja yang baik, dll. (Murniasih & Sudarma, 2016).

Dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan (*valuation of employees' contribution*) ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka (*care about employees' well-being*).

Berikut indikator Dukungan Organisasi dibagi dibagi menjadi 3 indikator <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>

menurut (Rosyiana, 2019) yaitu sebagai berikut:

- a. Keadilan
- b. Dukungan dari atasan
- c. Penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan

### **Komitmen Organisasi**

(Robbins & Timothy, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) sebagai suatu keadaan karyawan yang berpihak pada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan diri pada organisasi tersebut.

(Luthans, 2017) komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. dengan kata lain sikap ini merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen Karyawan untuk bertahan dalam sebuah perusahaan merupakan perilaku yang berlawanan dengan meninggalkan organisasi. Keadaan psikologis Karyawan yang diyakini berkaitan dengan tinggal diperkerjakan adalah komitmen kerja (Rosyiana, 2019).

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu sikap kesetiaan karyawan terhadap organisasi atau keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan diri pada organisasi tersebut. Oleh karenanya setiap Karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Karyawan yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari Karyawan <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>

untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Keterlibatan Karyawan dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi Karyawan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk bekerja keras bagi perusahaan, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai perusahaan serta adanya keinginan pada diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan.

Berikut indikator Komitmen Organisasi dibagi menjadi 6 indikator menurut (Wibawa, 2015) sebagai berikut :

- a. Rasa memiliki terhadap organisasi
- b. Rasa lekat dengan organisasi
- c. Arti organisasi secara pribadi
- d. Tidak akan meninggalkan organisasi
- e. Bangga dengan organisasi
- f. Loyalitas

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan memiliki rasa senang apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia diharapkan.

(Robins & Timothy, 2018) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi.

Menurut (Sinambela, 2016) kepuasan kerja karyawan adalah seperangkat perasaan Karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Oleh karena itu kepuasan kerja disuatu perusahaan sangatlah penting, sebab pada dasarnya kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena suatu kepuasan bersifat individu dan sesuai dengan karakteristik yang <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>

berlaku pada dirinya, Ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan iklim atau keadaan pekerjaan mereka, karyawan akan memberikan *effort* kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan, dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal sehingga ada peluang untuk suatu keberhasilan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena suatu kepuasan bersifat individu dan sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya, Ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan iklim atau keadaan pekerjaan mereka, karyawan akan memberikan *effort* kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan, dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal sehingga ada peluang untuk suatu keberhasilan perusahaan.

Berikut indikator Kepuasan Kerja Karyawan dibagi menjadi 5 indikator menurut (Robins & Timothy, 2018) sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang
- b. Kondisi kerja yang mendukung
- c. Gaji atau upah yang pantas
- d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- e. Rekan sekerja yang mendukung

## METHODS

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan metode Purposive sampling, maka menggunakan sampel jenuh.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan metode analisis data

menggunakan pengujian regresi linier berganda

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif mengenai Jenis kelamin, Usia, Pendidikan dan Lama Bekerja serta digunakan analisa statistik yaitu regresi berganda, dengan menggunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*). Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Dukungan Organisasi
- X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi
- α = Konstanta
- β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> = Koefisien regresi.
- ε = (Error)

## RESULTS

### Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil survei diperoleh jenis kelamin karyawan Restoran Imperial Kitchen dan Dimsum Cabang Outlet Tangerang Selatan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Jenis kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	28	46.7%
2	Wanita	32	53.3%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data kuesioer yang diolah

Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa dari 60 orang yang menjadi responden Pria sebanyak 28 orang (46.7%) dan responden Wanita sebanyak 32 orang (53.3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin adalah Wanita, sedangkan minoritas respondennya adalah Pria.

### Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil survey diperoleh usia Restoran Imperial Kitchen dan Dimsum Cabang Outlet Tangerang Selatan adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. Usia Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	25	41.7	41.7	41.7
	26-35 Tahun	19	31.7	31.7	73.3
	36-45 Tahun	7	11.7	11.7	85.0
	>46 Tahun	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data kuesioer yang diolah

Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa 60 orang responden karyawan dengan kelompok umur <25 tahun berjumlah 25 orang (41.7%), karyawan dengan kelompok usia 26-35 tahun berjumlah 19 orang (31.7%), karyawan dengan kelompok usia 36-45 tahun berjumlah 7 orang (11.7%) dan karyawan dengan kelompok usia >46 tahun berjumlah 9 orang (15.0%).

### Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

**Tabel 3. Lama Kerja Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	27	45.0	45.0	45.0
	2-5 Tahun	5	8.3	8.3	53.3
	6-10 Tahun	12	20.0	20.0	73.3
	11-14 Tahun	9	15.0	15.0	88.3
	>15 Tahun	7	11.7	11.7	100.0

Total	60	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber: Data kuesioer yang diolah

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa 60 orang responden dengan kelompok lama kerja <1 Tahun berjumlah 27 orang (45.0%), karyawan dengan kelompok lama bekerja 2-5 tahun berjumlah 5 orang (8.3%), karyawan dengan kelompok lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 12 orang (20.0%), karyawan dengan kelompok lama bekerja 11-14 tahun berjumlah 9 orang (15.0%) dan karyawan dengan kelompok lama bekerja >15 tahun berjumlah 7 orang (11.7%).

### Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4. Tingkat Pendidikan Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	47	78.3	78.3	78.3
SARJANA (S-1)	8	13.3	13.3	91.7
MAGISTER (S-2)	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data kuesioer yang diolah

Pada tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa 60 orang responden dengan kelompok tingkat pendidikan, SMA dengan 47 orang (78.3%), SARJANA (S-1) dengan 8 orang (13.3%) dan MAGISTER (S-2) dengan 5 orang (8.3%)

### Uji Validitas

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Dukungan Organisasi	0,823	0,254	Valid
Komitmen Organisasi	0,767	0,254	Valid
Kepuasan Kerja	0,847	0,254	Valid

## Karyawan

Dari hasil tabel 5 diperoleh hasil  $r$  hitung semua butir pertanyaan  $> r$  tabel, sehingga semua variabel dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Dukungan Organisasi	0,870	reliabel
Komitmen Organisasi	0,809	reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,863	reliabel

Sumber: Data kuesioer yang diolah

Dari hasil tabel 6 diperoleh hasil semua butir pertanyaan yang berada pada semua variabel dinyatakan reliabel, karena nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel serta nilai *Cronbach's Alpha* mempunyai nilai diatas 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

## Hasil Pengujian Hipotesis

**Tabel 7. Hasil Analisa Regresi Berganda (Y)**

Variabel	Koefesien Regresi	t-hitung	Probabilitas	Keterangan
Dukungan Organisasi	0,333	7,505	0,000	Ho diterima
Komitmen Organisasi	0,408	7,652	0,000	Ho diterima
Konstanta	12,193			
F Hitung	36,267			
R <sup>2</sup>	0,748			
R - Square	0,560			

Sumber: Data kuesioer yang diolah

Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil thitung  $>$  t tabel ( $7.505 > 2,00172$ ) dan nilai Sig sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>

jika karyawan mendapat dukungan organisasi yang baik maka hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Komitmen Organisasi mempunyai tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil thitung > t tabel ( $6.652 > 2,00172$ ) dan nilai Sig sebesar  $0,000 (< 0,05)$ . Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen yang diberikan organisasi kepada karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja para pegawai.

## CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa : Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini menandakan bahwa dukungan harus dari atasan di restoran imperial kitchen dan dimsum, agar berjalan dengan baik serta karyawannya mampu bekerjasama dan saling backup akan berdampak positif baik untuk menaikkan kepuasan kerja karyawannya. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini menandakan bahwa atasan restoran imperial kitchen dan dimsum harus memberikan arahan dan masukan kepada karyawannya untuk mampu berkomitmen dalam organisasi di restoran agar meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya agar memverifikasi hasil penelitian ini supaya lebih valid, sebaiknya ditambah jumlah obyek yang teliti, yakni dengan menggunakan sampel yang lebih bervariasi dari berbagai kalangan. Menggunakan alat analisis lain atau software lainnya sehingga dapat mengkonfirmasi hasil penelitian lebih lanjut, misalnya menggunakan software Smart PLS yang mampu melakukan pengolahan data dari sisi component factor analysis.

## BIBLIOGRAPHY

Charmiati, A., & Surya. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8 (3), 1784.

- Danish, R. Q., Ramzan, S. R., S. R., & Ahmad, F. (2013). Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring. *Advances in Economics and Business* , 1 (4), 312-317.
- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans. (2017). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Murniasih, E., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal* , 5 (1), 24 - 35.
- Pawesti, R., & Wikanasari, R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopay* , 3 (2).
- Riduwan. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian* . Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robins, P. S., & Timothy, A. J. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Buku , 1 (12).
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work*. Yogyakarta: CV. Budi Utama .
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibawa. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 4 (4), 1100-1118.
- Wicaksono, A. S. (2018). Studi Deskriptif Kuantitatif Tingkat Kepuasan Kerja Dan Cara Mengekspresikan Tingkat Kepuasan Kerja Yang Rendah Pada Karyawan Dengan Masa Kerja Di Atas Tiga Puluh Tahun. *MATRIK (Jurnal Manajemen Dan Teknik)* , 11 (1), 32.
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Work life balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 62-75.
- Trisavinaningdiah, A., & Saputra, R. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DIVISI IT PT. VISIONET INTERNASIONAL. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 47-61.
- Rauf, A. (2022). Determinasi Penilaian Kinerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 93-101.
- Mikrad, M., Endi, T., & Rohayati, S. (2020). ANALISIS KINERJA KEUANGAN DILIHAT DARI PERPUTARAN MODAL KERJA, PERPUTARAN PERSEDIAAN DAN PROFITABILITAS (Studi Kasus Pada PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk yang Terdaftar di BEI Tahun 2014-2016). *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 26-39.

