

## RINGKASAN

Perusahaan-perusahaan yang mampu bertahan dan menjadi pemenang adalah perusahaan yang mampu mengelola sumberdaya yang dimilikinya seoptimal mungkin hingga menjadi suatu keunggulan kompetitif. Pengertian sumberdaya di sini meliputi semua aset perusahaan, baik aset *tangible* seperti aset fisik dan modal keuangan, maupun aset *intangible* seperti teknologi, citra merek, budaya perusahaan serta sumberdaya manusia (SHRM, 2008).

Permasalahan sekarang adalah bagaimana suatu perusahaan memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar bersedia untuk tetap tinggal bekerja dalam perusahaan serta mencurahkan segenap kemampuannya demi perusahaan. Sumber daya yang dimaksudkan bukan hanya karyawan yang berkualitas, tetapi juga karyawan yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Pada umumnya, setiap karyawan yang bekerja selalu mengharapkan imbalan atau balas jasa dan penghargaan dari perusahaannya atas segala kemampuan yang diberikannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut adalah dengan berusaha memberikan dukungan dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Dukungan perusahaan yang diharapkan, atau *Perceived Organizational Support*, merupakan salah satu bentuk kepedulian atau tanggung jawab dari perusahaan, untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, nyaman dan efisien serta meningkatkan kualitas hidup para pekerjanya sehingga tujuan jangka panjang perusahaan dapat tercapai.

Menurut Mondy, *et al.* (1990), "Kompensasi pelengkap merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket manfaat dan program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang".

OECD (1999) juga menemukan bahwa dunia industri memberi penilaian yang sangat buruk kepada perusahaan yang mendapatkan keuntungan besar dari masyarakat tetapi tidak mampu memenuhi standar minimum sosial masyarakat, termasuk didalamnya peningkatan kesejahteraan karyawannya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Penelitian ini menguji variabel yang terdiri dari 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yang diberikan kuesioner yang tersebar secara merata dan wawancara pada pihak-pihak karyawan perusahaan yang menyangkut variabel-variabel penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operasional pemasaran pada PT "X" Indonesia yang berjumlah 66 orang. Karakteristik responden yang diungkap dalam penelitian ini berdasarkan karakter demografis, yang meliputi usia termuda 30 tahun dan usia tertua 45 tahun, jenis kelamin laki-laki dan perempuan, masa kerja minimal 1 (satu) tahun, dan jenjang pendidikan minimal D3.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel-variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Dengan adanya pengaruh tersebut maka hipotesis pertama penelitian ini secara otomatis dapat diterima, atau  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa hipotesis pertama yang menyebutkan variabel-variabel independen yaitu penyediaan pelayanan ( $X_1$ ), pemberian bonus ( $X_2$ ), dan pengembangan keahlian ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan PT "X" Indonesia, adalah terbukti kebenarannya.

Dari hasil koefisien korelasi parsial, koefisien determinasi parsial, analisis dominansi koefisien parsial dan hasil analisis secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dalam *Perceived Organizational Support* (POS) yang dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT "X" Indonesia adalah pemberian komisi dan pelatihan.

## SUMMARY

In this recent business, many corporations were trying to struggle and surviving from the market tightness. And there's only a corporation who have already developed their internal resource would be a champion. The internal resources was included a tangible and intangible asset, such as innovation of technology, brand, and human resources (SHRM, 2008).

In order to maintained and retained the qualified human resources would become the main focus of the corporation. There're so many strategy for corporation to develop and growing their employee as a qualified human resources so that they can bring a profitable business for the corporation. What will be the matter is many employee always wondering the special reward from their corporation. In other word, the corporation will give the reward if only their employee can bring a significant profit to the corporation.

*Perceived Organizational Support*, which had a goals for build the supportive and condusive environment in order to pushed the employee more harder to work and increased their performance in the long term. Employee benefit or perceived organizational support are the corporation program for retain and maintained their qualified employee. But, there're only a good benefit can bring an employee satisfaction.

This research used a quantitative method with hypothetical testing. This research will test two kind of variabel, an independent variable with 3 factors, and dependent variable with one factor. The result will explain about the influence of the independent variable through dependent variable. The source of data will use in this research come from primary data, which will be collected directly from respondent in the corporation target. The population in this research are the employees of PT "X" Indonesia with the specific jobs, administration and operational affairs, with total employees of 66 people.

Furthermore, after doing some research analysis, the result of linier regression showed that there're a simultaneus influence between an independent variable ( $X_1, X_2, X_3$ ) and dependent variable ( $Y$ ). Related with those result, the first hypothetical in this research will automatically be acceptable, which mean that there's a related perception of Organizational Support can affect the employees satisfaction.

The latest result of this scientific research tried to prove the second hypothetical. From the partial coefficient dominant analysis as the whole system, the conclusion is that factors in the Perceived Organizational Support (POS) that can be affect partially and significantly through the employee satisfaction are expertise development and reward program. Then, the second hypothetical can be approved.

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dan terpenting dalam suatu perusahaan, terutama pada masa persaingan ketat saat ini yang membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang unggul. Keahlian, pengetahuan dan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki harus sesuai dan berada di tempat dan waktu yang tepat. Dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang benar, maka perusahaan akan memperoleh manfaat yang besar dan dapat berguna untuk mencapai kesuksesan bisnis perusahaan. Strategi perusahaan yang berupa program tanggung jawab perusahaan secara langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan kesetiaan karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh yang bermakna dari program *Perceived Organizational Support* terhadap variabel-variabel independen yang terdiri dari pelayanan konsultasi, pemberian komisi, dan pelatihan. Kemudian penelitian dilanjutkan untuk mengetahui manakah di antara variabel-variabel independen yang paling mempengaruhi variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan, secara bermakna di PT "X" Indonesia.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis data yang diperoleh dengan bantuan program komputer SPSS versi 16.0 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan model persamaan  $Y = 1,021 - 0,154 X_1 + 0,619 X_2 + 0,233 X_3$ . Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan Skala Likert, dengan jumlah sampel data yang dianalisis sebanyak 66 karyawan dari seluruh kantor pusat dan kantor cabang di Indonesia.

Secara umum, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor *Perceived Organizational Support* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional PT "X" Indonesia. Faktor yang memiliki nilai dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah program pemberian komisi oleh perusahaan.

Kata kunci: *Perceived Organizational Support* , Kepuasan Kerja Karyawan.