

## Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Terminal *Service Support Domestic* di Terminal 3 Bandara Internasional Soekarno-Hatta

Fauzan Dary Novanto<sup>1</sup>, Khaerul Rizal Abdurrahman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia, Cimahi, fauzandary\_apsi@mn.unjani.ac.id

<sup>2</sup>Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia, Cimahi, khaerul.rizal@lecture.unjani.ac.id

\*fauzandary\_apsi@mn.unjani.ac.id

| Info Artikel                                                                                                     | ABSTRACT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kata Kunci</b><br><b>Dukungan Organisasi</b><br><b>Kepuasan Kerja</b>                                         | <i>Job satisfaction is an important factor that influences motivation, performance, and commitment of employees in carrying out their duties. For organizations, high job satisfaction contributes to increased productivity, service quality, and reduced turnover risk. One factor that can influence job satisfaction is organizational support within a company. This study aims to determine the effect of organizational support on the job satisfaction of Terminal 3 service support domestic employees at Soekarno Hatta International Airport. This is a quantitative study with 50 terminal service support domestic employees at Terminal 3 as respondents. Data analysis techniques used descriptive and associative methods, with multiple regression analysis using SPSS software. The results of this study indicate that organizational support partially and simultaneously has a positive effect on the job satisfaction of terminal service support employees at Terminal 3 of Soekarno Hatta International Airport. Therefore, it can be concluded that the higher the organizational support, the higher the job satisfaction of employees.</i> |
| <b>Data Artikel</b><br><b>Diterima 2026-02-13</b><br><b>Direvisi 2026-03-03</b><br><b>Dipublikasi 2026-03-30</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

### ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi, kinerja, dan komitmen tenaga kerja dalam menjalankan tugas. Bagi organisasi, tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kualitas layanan, serta menurunkan risiko turnover. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah dukungan dari organisasi di dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja terminal service support domestic Terminal 3 di Bandara Internasional Soekarno Hatta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, responden penelitian ini ada 50 karyawan terminal service support domestic Terminal 3. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif, analisis data yang digunakan regresi berganda dengan program SPSS, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terminal service Terminal 3 di Bandara Internasional Soekarno Hatta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia disebut dengan tenaga kerja berhak mendapatkan dukungan organisasi yang optimal untuk meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor masing-masing individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja dan perlakuan organisasi terhadap karyawan (Hasibuan, 2019). Salah satu cara tenaga kerja dapat memberikan pelayanan maksimal biasanya berangkat dari mereka yang memiliki sikap, rasa, dan kondisi psikologis positif dalam dirinya. Inilah yang disebut sebagai kepuasan kerja, yaitu kondisi emosional positif yang timbul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kepuasan kerja sumber daya manusia, karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi sangat berpengaruh kepada kepuasan kerja setiap personil *Terminal Service Support Domestic*, jika dukungan organisasi yang diberikan tidak optimal akan menyebabkan beberapa dampak yang negatif berupa *complain* dari internal (direksi dan jajaran) maupun eksternal.

Dukungan organisasi dan keterlibatan tenaga kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya penelitian tersebut menegaskan bahwa lingkungan kerja yang suportif dan tingkat keterlibatan tenaga kerja yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Lebih lanjut, penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berperan dalam membentuk kondisi psikologis tenaga kerja, tetapi juga menentukan efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Dini Peristiwa Ningsih dan Woro Utari, 2020)

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh dukungan organisasi *Terminal Service Support Domestic* terhadap kepuasan kerja yang diberikan manajemen Terminal 3 sendiri. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diketahui aspek-aspek mana yang sudah baik dan mana yang masih perlu ditingkatkan, sehingga manajemen Terminal 3 Bandara Internasional Soekarno-Hatta dapat mengambil langkah strategis dalam meningkatkan dukungan organisasi. Salah satu Bandara udara yang dikelola oleh PT. Angkasa Pura Indonesia adalah Bandara Internasional Soekarno-Hatta yang terletak di kota Tangerang, Banten.

Bandara Internasional Soekarno-Hatta merupakan bandara terbesar dengan jumlah penumpang jutaan setiap tahunnya. Terdapat tiga terminal dengan fungsi operasional yang berbeda setiap terminalnya. Terminal 3 Bandara Internasional Soekarno-Hatta sebagai terminal modern dengan standar internasional membutuhkan pelayanan prima yang didukung oleh unit *Terminal Service Support Domestic*. Terdapat indikasi ketidakpuasan kerja tenaga kerja *Terminal Service Support Domestic* T3 ditunjukkan oleh tingginya *turnover*, keterbatasan fasilitas kerja, kurangnya dukungan K3, serta hubungan kerja yang belum optimal.

Tenaga kerja berhak mendapatkan dukungan organisasi yang optimal untuk meningkatkan kepuasan kerja. Salah satu cara tenaga kerja dapat memberikan pelayanan maksimal biasanya berangkat dari mereka yang memiliki sikap, rasa, dan kondisi psikologis positif dalam dirinya. Inilah yang disebut sebagai kepuasan kerja, yaitu kondisi emosional positif yang timbul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk menganalisis Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja *Terminal Service Support Domestic* di Terminal 3 Bandara Internasional Soekarno-Hatta.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Dukungan organisasi atau Perceived Organizational Support (POS) merupakan konsep yang menggambarkan sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan mereka. Menurut Eisenberger et al., POS muncul ketika karyawan menilai sejauh mana organisasi memberikan perhatian, penghargaan, dan bentuk bantuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Persepsi ini terbentuk melalui pengalaman kerja, kebijakan

organisasi, serta interaksi dengan atasan dan rekan kerja.

Dukungan organisasi juga dipandang sebagai bentuk keyakinan karyawan bahwa organisasi akan memberikan bantuan ketika menghadapi kesulitan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas. Robbins dan Judge menekankan bahwa dukungan organisasi berfungsi sebagai faktor psikologis penting yang memengaruhi sikap dan perilaku pegawai, termasuk peningkatan motivasi, loyalitas, dan komitmen kerja.

Secara umum, dukungan organisasi mencakup empat bentuk utama, yaitu:

1. Dukungan emosional, berupa perhatian dan kepedulian organisasi terhadap kondisi psikologis karyawan.
2. Dukungan instrumental, berupa penyediaan sarana, prasarana, dan sumber daya yang memudahkan pekerjaan.
3. Dukungan informasional, berupa pengarahan, informasi, dan komunikasi yang jelas terkait tugas.
4. Dukungan penghargaan, berupa pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja atau kontribusi karyawan.

Dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Beberapa dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja, antara lain; pelatihan, standar kerja, peralatan dan teknologi (Mathis dan Jackson, 2001) Dengan demikian, dukungan organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja, menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dalam konteks Terminal Service Support di Terminal 3 Bandara Internasional Soekarno-Hatta, dukungan organisasi menjadi faktor penting untuk memastikan kualitas layanan yang optimal, mengingat tuntutan pekerjaan yang membutuhkan ketepatan, koordinasi, dan pelayanan prima.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hasil yang bersifat individual. Setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuan bekerja. Apabila seseorang menginginkan sesuatu, itu artinya memiliki harapan dengan memotivasi diri untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan terpenuhi maka akan dirasakan yang timbul dan imbalan uang disediakan oleh pekerja, sehingga kepuasan kerja akan berkaitan erat dengan keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi. (Robbins dan Judge, 2018)

Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari hasil evaluasi karyawan terhadap pengalaman dan lingkungan kerja mereka. Menurut Robbins dan Judge (2018), kepuasan kerja adalah perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas, atasan, rekan kerja, kompensasi, serta peluang pengembangan diri. Ketika individu merasa bahwa pekerjaannya memberikan nilai, penghargaan, dan kenyamanan, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat. Menurut Hariadja (2012), faktor-faktor yang berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan, antara lain:

1. Gaji, yaitu bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksana kerja.
2. Pekerjaan yang dilakukan.
3. Rekan kerja atau teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan kerja.
4. Promosi, kemungkinan seseorang mapu berkembang melalui kenaikan jabatan.
5. Atasan, yaitu sesorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengambilan sample melalui metode purposive sampling untuk mendapatkan sampel yang sesuai tujuan penelitian, respondennya sendiri merupakan karyawan Terminal Service Support dengan jumlah 50 orang. Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar. Analisis data yang digunakan dalam penelitian uji deskriptif asosiatif, uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, dan uji statistik t. Populasi diartikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sample. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Terminal Service Support Domestic* dengan jumlah 50 responden. Adapun teknik penentuan responden pada penelitian ini menggunakan teknik sensus dimana semua karyawan *Terminal Service Support Domestic* sejumlah 50 sebagai

responden. Populasi Menurut (Sugiyono, 2010) adalah wilayah generasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut (Nariwati, 2008) menjelaskan bahwa Populasi adalah obyek atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Terminal Service Support Terminal 3* di Bandara Internasional Soekarno-Hatta.

Teknik pengumpulan data menurut (Nasir, 2005) adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data didasarkan pada jenis data yang dipergunakan dalam penelitian untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan maka diperlukan data dan informasi yang mendukung dan akurat. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden. Menurut (Sugiyono, 2012) kuisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penggunaan kuisioner sebagai metode pengumpulan data yang relatif efisien karena dapat disebar kepada responden dengan skala besar / banyak dengan penggunaan waktu yang relatif fleksibel sesuai 60 dengan waktu yang telah diberikan peneliti. Selain itu penggunaan kuisioner dapat menjaga kerahasiaan responden untuk menjawab sesuai dengan pendapat pribadi. Kuisioner diberikan secara langsung kepada responden yaitu karyawan *Terminal Service Support Domestic Terminal 3* Bandara Internasional Soekarno-Hatta. Pengiriman kuisioner dilakukan secara langsung kepada responden, karena metode ini memiliki keunggulan, diantaranya peneliti dapat bertatap muka dan melakukan wawancara dengan pihak yang bersangkutan sehingga bisa meyakinkan responden tentang keseriusan penelitian. Selain itu, dengan metode ini peneliti bisa mengurangi kemungkinan kuisioner dijawab oleh responden yang kurang tepat.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria penelitian. Analisis data dilakukan dengan pendekatan statistik kuantitatif menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta analisis regresi. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel dukungan organisasi dan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi di atas nilai  $r$  tabel, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 yang menandakan bahwa instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan.

Berdasarkan hasil analisis regresi, dukungan organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap perhatian, penghargaan, dan kepedulian organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini memperkuat teori *Perceived Organizational Support*, yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian fasilitas kerja, keadilan organisasi, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kualitas dukungan terhadap karyawan guna menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

**Tabel 1**  
**Total Rata-Rata Tanggapan Responden Kepuasan Kerja**

| Sub Variabel                        | Total Rata-Rata                                           | Kriteria |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------|
| Kepuasan Kerja Terhadap Pekerja     | 2.88                                                      | Cukup    |
| Kepuasan Kerja Terhadap Gaji        | 2.73                                                      | Cukup    |
| Kepuasan Kerja Terhadap Atasan      | 2.69                                                      | Cukup    |
| Kepuasan Kerja Terhadap Rekan Kerja | 2.80                                                      | Cukup    |
| <b>Total</b>                        | <b><math>2.88 + 2.73 + 2.69 + 2.80 = 11.10 : 4</math></b> |          |
| <b>Total Skor Rata-rata</b>         | <b>2.78</b>                                               |          |
| <b>Kriteria</b>                     | <b>Cukup</b>                                              |          |

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variable            | Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---------------------|------|----------|---------|------------|
| Dukungan organisasi | X1   | 0,634    | 0,279   | Valid      |
|                     | X2   | 0,706    | 0,279   | Valid      |
|                     | X3   | 0,546    | 0,279   | Valid      |
|                     | X4   | 0,605    | 0,279   | Valid      |
|                     | X5   | 0,315    | 0,279   | Valid      |
|                     | X6   | 0,287    | 0,279   | Valid      |
|                     | X7   | 0,605    | 0,279   | Valid      |
|                     | X8   | 0,692    | 0,279   | Valid      |
|                     | X8   | 0,540    | 0,279   | Valid      |
| Kepuasan kerja      | Y1   | 0,687    | 0,279   | Valid      |
|                     | Y2   | 0,569    | 0,279   | Valid      |
|                     | Y3   | 0,474    | 0,279   | Valid      |
|                     | Y4   | 0,530    | 0,279   | Valid      |
|                     | Y5   | 0,437    | 0,279   | Valid      |
|                     | Y6   | 0,523    | 0,279   | Valid      |
|                     | Y7   | 0,624    | 0,279   | Valid      |
|                     | Y8   | 0,634    | 0,279   | Valid      |

Sumber: Output SPSS diolah, (2026)

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasakan perhatian, penghargaan, serta kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam menciptakan sikap kerja yang positif dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi organisasi, disarankan untuk terus meningkatkan dukungan kepada karyawan melalui kebijakan yang adil, komunikasi yang terbuka, serta perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja.
2. Bagi karyawan, diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja dan kontribusi positif kepada organisasi seiring dengan dukungan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja serta menggunakan metode atau objek penelitian yang berbeda agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini, khususnya kepada dosen pembimbing, pihak instansi tempat penelitian, responden penelitian, serta keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan motivasi dan doa. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012 (atau edisi revisi). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Indrastuti, S. I., Tanjung, A. R., & Universitas Islam Riau (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik (Edisi Revisi)*. Pekanbaru
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: an Evidenced-Based Approach (14 ed.)*. Information Age Publishing, Inc.
- Nursalam. (2014). *Manajemen keperawatan (aplikasi dalam praktik keperawatan profesional) (4th ed.)*. Jakarta: salemba medika.
- Robbins (2018). *Motivasi Kerja. Human Resources Management, Ebook, Global Edition*. Education Limited
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. (Catatan: Buku ini sering dikutip pada halaman 502-503 untuk definisi kepuasan kerja dan teori dua faktor).
- As'ad, A. 2018. Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Pusat Penerbitan dan Publikasi Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Indonesia Vol. 1 No. 1*, 168-182.
- Kementerian Perhubungan. (2023). *Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 41 Tahun 2023 tentang Pelayanan Jasa Kebandarudaraan di Bandar Udara*. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 651. Jakarta.
- Locke, E. A. (2015). What is job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336
- Metria, K. dan I. G. Riana. 2018. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*
- Munandar, A. S. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).
- Peristiwaanti, D. N., Utari, W., & Prasetyo, I. (2020). Analisis Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Pegawai pada Produktivitas Kerja dengan Dimediasi Kepuasan Kerja. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 1-13
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2018). *Organizational Behavior 15th Edition (atau 17th/18th)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sidebang, K. N. (2019). Pengaruh Gaji, Masa Kerja, Dan Usia Terhadap ProduktivitasKaryawan Pada Pt. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen*.
- Yukl, Wexley. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Citra Nusantara. Vol.03. Hal. 01