



**“PENGARUH KEAMANAN KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI PADA KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL PEMEDIASI”
(Studi Pada Karyawan CV. Sultan Tex Tegal)**

**SKRIPSI
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh
Yusuf Leonardo Sitanggang
7311416072**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2020**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke panitia sidang ujian skripsi pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 18 Agustus 2020

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dorojatun Prihandono, S.E., M.M., Ph.D
NIP. 197311092005011001

Pembimbing

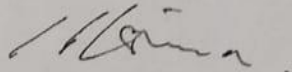
Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc.
NIP. 198501082009122004

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Panitia Sidang Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

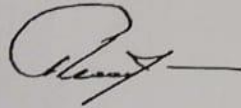
Hari : Rabu
Tanggal : 02 September 2020

Penguji I



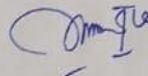
Dr. Ketut Sudarma, MM
NIP. 195211152018021325

Penguji II



Dra. Palupiningdyah, M.si
NIP :195208042017092258

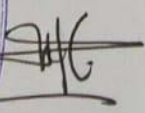
Penguji III



Nury Ariani Wulansari, S.E.,M.Sc
NIP. 198501082009122004

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi




Dra. Heri Yanto, M. B. A., Ph.D
NIP. 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yusuf Leonardo Sitanggang

NIM : 7311416072

Tempat, Tanggal Lahir : Dumai, 03 Juli 1998

Alamat : Jalan Sukajadi Gang Sentul Rt.21 Dumai, Riau

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 2 September 2020



Yusuf Leonardo Sitanggang
NIM. 7311416072

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Tak ada sesuatu pun yang pernah
berhasil dengan baik jika
pelaksanaannya tidak dibantu oleh
semangat yang kuat.”

(Nietzsche)

PERSEMBAHAN

1. Ayah dan Ibu tercinta Bapak Ader
Sitanggung dan Almh Ibu Sonti
Sihotang yang senantiasa
memberikan dukungan dan doa yang
tiada henti-hentinya.
2. Almamaterku Universitas Negeri
Semarang.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana. Penulisan skripsi dapat terselesaikan berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rohman, M.Hum, selaku Rektor Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kesempatan menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang atas izinnya dalam melakukan penelitian.
3. Dorojatun Prihandono, S.E.,M.M., Ph.d, selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang atas izinnya dalam melakukan penelitian.
4. Nuri Ariani Wulansari., S.E., M.Sc., dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Ketut Sudarma, MM selaku dosen penguji I yang telah memberikan masukan dan bimbingan untuk terselesaikannya skripsi ini.
6. Dra. Palupiningdyah, M. Si selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan dan bimbingan untuk terselesaikannya skripsi ini.

7. Ibu Andita Faradisa selaku pimpinan produksi CV. Sultan Tex Tegal yang telah memberikan izin penelitian pada karyawan perusahaan.
8. Seluruh karyawan CV. Sultan Tex Tegal yang telah membantu dalam penyusunan penelitian ini.
9. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2016 atas dukungan dan do'a selama penyusunan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Terima kasih atas bantuan dan bimbingannya selama ini, semoga amal dan bantuan saudara mendapat berkah yang melimpah dari Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, Agustus 2020



Yusuf Leonardo Sitanggang
NIM 7311416072

SARI

Yusuf Leonardo Sitanggang. 2016. Pengaruh Keamanan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi pada Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi (Studi pada Karyawan CV. Sultan Tex Tegal). Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Nury Ariani Wulansari., S.E., M.Sc.,

Kata Kunci: Keamanan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Kinerja merupakan hasil dari suatu peran atau posisi dalam perusahaan yang mana kinerja tersebut merupakan output seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diperintahkan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keamanan kerja yang mana dalam beberapa situasi pekerjaan, seorang karyawan mengharapkan pekerjaan jangka panjang dengan adanya keamanan kerja yang diberikan perusahaan untuk kelangsungan hidup karyawan. Selain itu, keberhasilan organisasi juga dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan organisasi dan atasan langsung. Dukungan tinggi yang diberikan organisasi akan membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula terhadap perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sultan Tex Tegal. Pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan *proportionate random sampling* dan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus *proportionate random sampling* yang diketahui sebesar 110 karyawan CV. Sultan Tex Tegal. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan program WarpPLS 3.

Hasil pengujian langsung menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara keamanan kerja pada kinerja karyawan. Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Keamanan kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja, dan juga persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki hubungan positif signifikan pada kinerja karyawan. Pada pengujian tidak langsung menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara keamanan kerja pada kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak terbukti memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien hubungan langsung lebih besar daripada hubungan tidak langsung.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi sangat berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen CV. Sultan Tex Tegal harus dapat membuat kebijakan baru mengenai presensi karyawan dan memberikan *rewards* kepada karyawan yang memiliki presensi penuh selama satu bulan penuh serta mengadakan *gathering* untuk meningkatkan tingkat kerja sama antar karyawan.

ABSTRACT

Yusuf Leonardo Sitanggang. 2016. The Effect of Job Safety and Perceived Organizational Support on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediation variable (Study on Employees of CV. Sultan Tex Tegal). Management major. Faculty of Economics. Semarang State University. Supervisor: Nury Ariani Wulansari., S.E., M.Sc.,

Keywords: Job Security, Perceived Organizational Support, Job Performance, Job Satisfaction

Performance is the result of a role or position in the company where the performance is the output of an employee in doing the work that is ordered. Factors that can affect employee performance are job security, which in some work situations, an employee expects long-term employment with job security provided by the company for employee survival. In addition, organizational success is also influenced by the support given by the organization and direct supervisor. High support provided by the organization will make employees have high job satisfaction with the company.

The population in this study were employees of CV. Sultan Tex Tegal. Sampling using proportionate random sampling technique and calculation of the number of samples using the proportionate random sampling formula known to 110 employees CV. Sultan Tex Tegal. Methods of data collection using questionnaires and interviews. The data analysis method uses Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) with WarpPLS 3 program.

Direct test results indicate that there is a significant negative effect between job security on employee performance. Perception of organizational support has a significant positive effect on employee performance. Job security has a significant positive effect on job satisfaction, and also the perception of organizational support has a significant positive effect on job satisfaction. Job satisfaction has a significant positive relationship on employee performance. In the indirect test results show that job satisfaction is proven to mediate the relationship between job security on employee performance, while job satisfaction is not proven to mediate the relationship between perceived organizational support on employee performance, as indicated by the value of the direct relationship coefficient greater than the indirect relationship.

The conclusion of this research is job security and perceived organizational support play an important role in increasing job satisfaction and employee performance. This shows that to improve employee performance, CV management. Sultan Tex Tegal must be able to create a new policy regarding employee attendance and give rewards to employees who have full presence for one full month and hold gatherings to increase the level of cooperation between employees.

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | ii |
| PENGESAHAN KELULUSAN..... | iii |
| PERNYATAAN | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| PRAKATA | vi |
| SARI..... | viii |
| ABSTRACT | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 12 |
| 1.3 Cakupan Masalah..... | 13 |
| 1.4 Perumusan Masalah | 13 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 14 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 14 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis | 14 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis | 15 |
| 1.7 Orisinalitas Penelitian | 16 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 17 |
| 2.1 Kajian Teori Utama..... | 17 |
| 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan | 17 |
| 2.1.2 Teori Dua Faktor | 18 |
| 2.1.3 Teori Pertukaran Sosial | 19 |
| 2.1.4 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow | 21 |
| 2.2 Kajian Variabel penelitian..... | 22 |
| 2.2.1 Kinerja Karyawan | 22 |

| | |
|--|-----------|
| 1. Pengertian Kinerja Karyawan | 22 |
| 2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 23 |
| 3. Dimensi Kinerja Karyawan | 27 |
| 3. Indikator Kinerja Karyawan | 28 |
| 2.2.2 Keamanan Kerja..... | 30 |
| 1. Pengertian Keamanan Kerja | 30 |
| 2. Faktor yang Mempengaruhi Keamanan Kerja..... | 31 |
| 3. Indikator Keamanan Kerja..... | 31 |
| 2.2.3 Persepsi Dukungan Organisasi | 32 |
| 1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi | 32 |
| 2. Faktor Antiseden Persepsi Dukungan Organisasi | 33 |
| 3. Indikator Persepsi Dukungan Organisasi..... | 35 |
| 2.2.4 Kepuasan Kerja..... | 37 |
| 1. Pengertian Kepuasan Kerja..... | 37 |
| 2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 38 |
| 3. Indikator Kepuasan Kerja | 39 |
| 2.3 Penelitian Terdahulu | 41 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Hipotesis..... | 44 |
| 2.5 Hipotesis..... | 52 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 53 |
| 3.1 Jenis dan Desain Penelitian | 53 |
| 3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel..... | 53 |
| 3.2.1 Populasi | 53 |
| 3.2.2 Sampel | 54 |
| 3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel | 55 |
| 3.3 Operasional Variabel Penelitian | 56 |
| 3.3.1 Variabel Penelitian | 56 |
| 3.3.2 Definisi Operasional Variabel | 57 |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data | 60 |
| 3.5 Metode Analisis Data..... | 61 |
| 3.5.1 Uji Statistik Deskriptif..... | 61 |

| | |
|---|-----------|
| 3.6 Uji Instrumen Penelitian..... | 62 |
| 3.6.1 Validitas Instrumen | 63 |
| 3.6.2 Reliabilitas Instrumen..... | 65 |
| 3.7 Uji Hipotesis | 65 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 72 |
| 4.1 Hasil Penelitian..... | 72 |
| 4.1.1 Karakteristik Responden | 72 |
| 1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden..... | 72 |
| 2. Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden | 72 |
| 3. Deskripsi Usia Responden..... | 73 |
| 4. Deskripsi Masa Kerja Responden | 73 |
| 4.1.2 Pengujian Outer Model..... | 74 |
| 1.Uji Validitas Konvergen..... | 75 |
| 2. Uji Validitas Diskriminan..... | 77 |
| 3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel | 78 |
| 4. Realibitas Instrumen..... | 87 |
| 4.1.3 Pengujian Inner Model | 88 |
| 1. <i>Goodness of Fit</i> | 88 |
| 2. <i>Effect Size</i> | 88 |
| 3. <i>Predictive Relevance</i> | 89 |
| 4. <i>Koefisien Determinasi</i> | 90 |
| 5. Pengujian Hipotesis..... | 91 |
| 4.2. Pembahasan | 95 |
| 4.2.1. Pengaruh Keamanan Kerja pada Kinerja Karyawan..... | 95 |
| 4.2.2.Pengaruh persepsi dukungan organisasi pada Kinerja Karyawan | 97 |
| 4.2.3.Pengaruh Keamanan Kerja pada Kepuasan Kerja | 98 |
| 4.2.4 Pengaruh persepsi dukungan organisasi pada Kepuasan Kerja | 100 |
| 4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan | 101 |
| 4.2.6.Pengaruh Keamanan Kerja pada Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi..... | 102 |

| | |
|---|------------|
| 4.2.7. Pengaruh persepsi dukungan organisasi pada Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi | 105 |
| BAB V PENUTUP | 108 |
| 5.1 Simpulan..... | 108 |
| 5.2 Saran..... | 110 |
| DAFTAR PUSTAKA | 112 |
| LAMPIRAN | 119 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 <i>Research Gap</i> Pengaruh Keamanan kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi pada Kinerja Karyawan | 7 |
| Tabel 1.2 Jumlah Produksi Tahun | 9 |
| Tabel 1.3 Studi Pendahuluan Terkait Kinerja Karyawan | 10 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 41 |
| Tabel 3.1 Ukuran Sampel CV. Sultan Tex Tegal | 56 |
| Tabel 3.2 Indeks Skala Likert..... | 61 |
| Tabel 3.3 Kriteria Nilai Interval | 62 |
| Tabel 3.4 Parameter Uji Validitas Konvergen dalam Model Pengukuran PLS | 64 |
| Tabel 3.5 Parameter Uji Validitas Diskriminan dalam Model Pengukuran PLS | 65 |
| Tabel 3.6 <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Pengukuran Indikator Reflektif..... | 70 |
| Tabel 3.7 Ringkasan <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Struktural | 71 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 72 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 73 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 73 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 74 |
| Tabel 4.5 <i>Loading Factor</i> | 75 |
| Tabel 4.6 Item Pernyataan yang Dikeluarkan | 76 |
| Tabel 4.7 <i>Loading Factor</i> | 76 |
| Tabel 4.8 <i>Cross Loading</i> | 77 |
| Tabel 4.9 Nilai Akar AVE..... | 78 |
| Tabel 4.10 Kriteria Nilai Interval | 79 |
| Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan | 80 |
| Tabel 4.12 Kriteria Nilai Indeks Kinerja Karyawan..... | 81 |
| Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Keamanan Kerja..... | 82 |
| Tabel 4.14 Kriteria Nilai Indeks Keamanan Kerja | 83 |
| Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Persepsi Dukungan Organisasi | 84 |
| Tabel 4.16 Kriteria Nilai Indeks Persepsi Dukungan Organisasi..... | 84 |
| Tabel 4.17 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja | 85 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.18 Kriteria Nilai Indeks Kepuasan Kerja | 86 |
| Tabel 4.19 <i>Cronbachs Alpha</i> | 87 |
| Tabel 4.20 <i>Composite Reliability</i> | 87 |
| Tabel 4.21 <i>Effect Size</i> | 89 |
| Tabel 4.22 Predictive Relevance | 90 |
| Tabel 4.23 Nilai Koefisien Determinasi | 90 |
| Tabel 4.24 <i>Path Coefficient</i> | 92 |
| Tabel 4.25 Nilai <i>Inderect Effect</i> | 92 |
| Tabel 4.26 Ringkasan Uji Hipotesis | 94 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir | 51 |
| Gambar 4.1 Diagram Jalur Outer Model PLS | 83 |
| Gambar 4.2 Model Penelitian..... | 91 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 Surat Izin Observasi | 120 |
| Lampiran 2 Surat Izin Penelitian | 122 |
| Lampiran 3 Surat Keterangan Selesai Penelitian | 124 |
| Lampiran 4 Kuesioner Penelitian | 126 |
| Lampiran 5 Data Identitas Responden | 131 |
| Lampiran 6 Tabulasi Data Penelitian..... | 135 |
| Lampiran 7 Uji Instrumen Validitas dan Reabilitas | 148 |
| Lampiran 8 Uji <i>Inner Model</i> | 151 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang terjadi pada saat ini perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan pangsa pasarnya masing-masing. Dengan adanya globalisasi maka kesiapan dari sebuah organisasi sangat diperlukan. Dan juga kesiapan organisasi ini tidak terlepas dari kesiapan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Nantinya karyawan dituntut bekerja lebih cepat dan tepat sesuai dengan arahan, dengan begitu dapat tercapailah tujuan dari sebuah perusahaan sehingga perusahaan dapat terus bertahan, berkembang dan bersaing (Mursidta, 2017:1).

Karyawan merupakan sumber daya dan asset yang paling penting dalam sebuah organisasi. Secara nyata karyawan merupakan wajah publik dari suatu organisasi. Karyawan adalah cerminan sebuah organisasi, sehingga jika kinerja karyawan kurang maksimal maka akan mempengaruhi suatu organisasi (Jain & Nair, 2017:2). Saat ini organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang dapat melampaui tugas-tugasnya sebagai sumber efektivitas organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Noruzy et al., 2011:842).

Kinerja dianggap sebagai elemen penting dalam mengelola organisasi di seluruh dunia, yang mana hasilnya dibandingkan dengan tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan (Imam & Javed, 2019:1251). Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi, maka manajemen harus mempertimbangkan

untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan dengan mendorong karyawan untuk melakukan tugas dengan seefisien dan seefektif mungkin (Aarabi et al., 2013:301).

Kinerja merupakan hasil dari suatu peran atau posisi dalam perusahaan yang mana kinerja tersebut merupakan *output* seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diperintahkan (Umrani et al., 2019:2). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ditempat kerja baik secara eksternal dan internal seperti dukungan organisasi, promosi, pemberdayaan dan keamanan kerja (Imam & Javed, 2019:1252). Keamanan kerja dan dukungan organisasi merupakan faktor internal dari peran organisasi yang dapat mempengaruhi hasil kerja seorang karyawan. Maka organisasi harus fokus secara luas pada kinerja karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan untuk pencapaian tujuan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Imam & Javed, 2019:1253).

Faktor keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dalam beberapa situasi pekerjaan, seorang karyawan mengharapkan pekerjaan jangka panjang dengan adanya keamanan kerja yang diberikan perusahaan untuk kelangsungan hidup karyawan. Karyawan dalam organisasi mengharapkan adanya kepastian status dalam pekerjaan agar karyawan tidak kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba, keselamatan kerja ditempat kerja yang dirasakan akan memberikan keyakinan tinggi bagi karyawan (Ahmed et al., 2017:135). Karyawan yang merasakan tingkat keamanan kerja yang tinggi maka akan merasa yakin dengan pekerjaan yang dilakukan dan

dapat memprediksi masa depan dengan harapan bekerja ditempat tersebut selama karyawan tersebut menginginkannya (Witte, 1999:156).

Karyawan juga bersedia bekerja keras dan meningkatkan kinerja untuk memberi penghargaan kepada perusahaan atas kebaikan perusahaan telah memberikan keamanan kerja (Ma et al., 2016:124). Sebaliknya, ketidakamanan pekerjaan akan menjadi penghalang yang mengganggu prestasi kerja seorang karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan pun kurang maksimal (Staufenbiel & König, 2010:102). Karyawan yang tidak yakin dalam bekerja, maka akan merasa berada di bawah tekanan dan dapat memilih untuk menarik diri dari situasi yang penuh tekanan, sehingga kinerja menurun. Sebagian besar karyawan mengkaitkan keamanan kerja dengan rasa kepercayaan diri dalam bekerja. Keyakinan bahwa organisasi telah menjamin lingkungan kerja yang aman, akan dapat membuat karyawan berkinerja dengan baik (Dwomoh et al., 2013:6).

Selain faktor keamanan kerja, persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support-POS*) turut menjadi faktor penting dalam mewujudkan kinerja karyawan (Prawira, 2019:1). Hal tersebut dikarenakan dukungan organisasi yang dirasakan merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan pada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan kepada karyawan pada saat dibutuhkan sehingga jika suatu organisasi memberikan dukungan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002:698).

Beberapa dukungan yang diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya, yaitu menilai kontribusi yang diberikan karyawan

kepada organisasi, memperhatikan kesejahteraan karyawan, mendengar keluhan yang dialami karyawan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil. Persepsi dukungan organisasi merupakan kepercayaan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan karyawannya (Eisenberger et al., 2002:565). Dengan adanya dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan menyebabkan adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi, karyawan mendapatkan kepuasan dengan adanya dukungan organisasi dan organisasi mendapatkan peningkatan kinerja dari karyawannya (Rhoades & Eisenberger, 2002:699). Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam bekerja (Afzali et al., 2014:626; Arshadi & Hayavi, 2013:742).

Beberapa penelitian sebelumnya telah menemukan pengaruh yang signifikan antara keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan (Ahmed et al., 2017:144; Afzali et al., 2014:626; Arshadi & Hayavi, 2013:742). Akan tetapi, penelitian lain menemukan hasil yang tidak konsisten (Aarabi et al., 2013:306; Loi et al., 2011:678; Wu Wann-Yih; Sein Htaik, 2011:6; Chiang & Hsieh, 2012:187). Oleh karena itu, kajian telah mendorong para peneliti untuk menguji lebih lanjut dengan menggunakan variabel mediasi populer yang bersumber dari internal individu karyawan, yaitu kepuasan kerja, akan tetapi masih jarang penelitian yang menggabungkannya dalam satu model (Imam &

Javed, 2019:1258) dengan variabel yang bersumber dari organisasi (keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi). Sehingga, pada penelitian ini, akan digunakan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Emosi positif dapat dipengaruhi oleh kondisi dukungan yang diberikan organisasi dan komunikasi yang baik antara karyawan (Purba et al., 2020:232). Efek mediasi kepuasan didasarkan pada kemampuannya dalam memprediksi kinerja karyawan (Ostroff, 1992:964). Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh keamanan kerja pada kinerja karyawan. Jika seorang karyawan dengan tingkat keamanan kerja yang tinggi dan mendapatkan hak-haknya sebagai karyawan, maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga karyawan tersebut akan berusaha memberikan lebih banyak hasil kepada organisasi melalui kinerjanya (Imran, 2015:840).

Selain itu, ketika karyawan merasakan adanya dukungan organisasi yang diberikan sehingga merasakan kondisi pekerjaan yang menyenangkan, karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Sehingga, kepuasan yang dirasakan akan meningkatkan kinerja karyawan (Kuo et al., 2015:1979). Sehingga kepuasan kerja juga dapat menjembatani pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kinerja (Umrani et al., 2019:6). Maka, penelitian ini akan menguji peran dari kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang diduga mempengaruhi keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan.

Terdapat beberapa kemenarikan dalam penelitian ini. Pertama, peneliti fokus pada peran variabel mediasi popular, yaitu kepuasan kerja yang diprediksi kuat dalam mempengaruhi keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan. Umrani et al., (2019:11) menyarankan untuk menggunakan kepuasan kerja menjadi variabel mediasi karena kepuasan kerja menjadi tolak ukur karyawan dalam meningkatkan kinerja. Ketika karyawan mempersepsikan bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap pekerjaan dan memperhatikan kesejahteraan seorang karyawan serta meyakinkan karyawan bahwa organisasi memberikan jaminan keamanan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Imam & Javed, 2019:1258).

Kedua, pengaruh keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan masih memiliki hasil yang berbeda-beda dan inkonsisten antara pengaruh antara keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan sehingga hasil penelitian masih inkonsisten. Seperti penelitian yang dilakukan (Ahmed et al., 2017:144; Utami et al., 2017:4; Afzali et al., 2014:626; Arshadi & Hayavi, 2013:742) menyatakan bahwa keamanan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Namun, penelitian lain memiliki hasil yang bertolak belakang yaitu keamanan kerja dan dukungan organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan (Aarabi et al., 2013:306; Loi et al., 2011:678; Wu Wann-Yih; Sein Htaik, 2011:6; Chiang & Hsieh, 2012:187). Berikut perbedaan hasil penelitian tersebut tersaji dalam Table 1.1.

Tabel 1.1
Research Gap
Keamanan Kerja dan Dukungan Organisasi pada Kinerja Karyawan

| No | Penulis | Judul | Objek Penelitian | Hasil |
|----|------------------------|--|--|---|
| 1. | Aarabi et al., (2013) | <i>Relationship between Motivational Factors and Job Performance of Employees in Malaysian Service Industry</i> | 130 karyawan dari perusahaan layanan di Malaysia. | Keamanan kerja tidak berpengaruh positif pada kinerja karyawan. |
| 2. | Loi et al., (2011) | <i>The interaction between leader-member exchange and perceived job security in predicting employee altruism and work performance</i> | 184 karyawan diperusahaan BUMN China. | Keamanan kerja tidak berpengaruh positif pada kinerja karyawan |
| 3. | Ahmed et al., (2017) | <i>Employee Job Security and Performance Relationship in Developing Economy through Employee Engagement: Critical Analysis with PLS-SEM</i> | 392 karyawan di industri RMG di Bangladesh. | Keamanan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan |
| 4. | Utami, (2017) | <i>Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan kerja (studi pada Divisi Industri PT. Barata Indonesia Gresik)</i> | 48 karyawan pada divisi industri PT. Barata Indonesia | Keamanan kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan |
| 5. | Afzali et al., (2014) | <i>Investigating the Influence of Perceived organizational Support, Psychological Empowerment and Organizational Learning on Job Performance: An Empical Investigation</i> | 280 karyawan dipilih secara acak dari karyawan bank di Iran. | Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan |
| 6. | Arshadi, Ayavi, (2013) | <i>The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance:</i> | 318 karyawan dari perusahaan pengeboran (NIDC) di Ahvaz, | Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif pada |

| No | Penulis | Judul | Objek Penelitian | Hasil |
|----|------------------------|--|---|---|
| | | <i>Mediating role of OBSE</i> | Iran | kinerja karyawan |
| 7. | Wann-Yih, (2011) | <i>The Impacts of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance in Hotel Industri</i> | 321 karyawan hotel lini depan dibawah asosisasi kebudayaan dan pariwisata di Taiwan | Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh positif pada kinerja karyawan |
| 8. | Chiang & Hsieh, (2012) | <i>The impacts of perceived organizational support and psychologiclempowerment on job performance: The mediating effects oforganizational citizenship behavior</i> | 513 karyawan hotel di Taiwan | Persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif pada kinerja karyawan |

Ketiga, penelitian ini dilakukan pada objek yang berbeda dengan penelitian sebelumnya sehingga hasil penelitian menjadi generalisasi. Pada penelitian Wu Wann-Yih; Sein Htaik, (2011), Chiang & Hsieh, (2012) dilakukan kepada karyawan hotel merupakan karyawan garis terdepan dalam suatu organisasi. Namun, Yavas et al., (2010) menyarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan dalam sektor yang berbeda agar dapat bermanfaat dalam mempertajam pemahaman kita tentang peran relatif dari keamanan kerja dan dukungan organisasi pada kinerja karyawan.

Pada penelitian ini dilakukan pada objek sektor industri kain tenun, dalam hal ini penelitian melakukan penelitian pada karyawan di CV. Sultan Tex yang berada di Kabupaten Tegal. Kabupaten Tegal merupakan kabupaten dengan

kondisi geografis yang terbilang unik, yaitu memiliki daerah pegunungan dan setengah lainnya adalah daerah pantai. Banyak potensi bisnis yang ada disana yang bisa dikembangkan menjadi industri rumah tangga. Beberapa potensi industri yang mulai dijalankan masyarakat Tegal antara lain industri pengeboran logam dan pengecoran, industri *shuttlecock* dan industri tekstil (tenun dan bordir). Sejak puluhan tahun silam, Tegal dikenal sebagai sentra penghasil kerajinan tenun yang kualitas produknya mulai menembus pasar ekspor. Kerajinan tenun ikat ATBM (Alat Tenun Bukan Mesin) yang banyak diproduksi masyarakat Tegal adalah sarung goyor. Salah satu usaha tenun yang ada di Tegal dan bertahan sampai sekarang yaitu CV. Sultan Tex yang dulunya berasal dari CV. Amja Tex (Amar Jaya Textile). CV. Sultan Tex telah bertahan dan berhasil di tengah-tengah persaingan, membuktikan bahwa semakin banyak tingkat produksi dan penjualan.

Menurut hasil wawancara dengan pimpinan produksi yang kami lakukan pada tanggal 24 sampai tanggal 30 Juni 2020, beliau menyampaikan bahwa jumlah produksi mengalami penurunan yang disebabkan tidak stabilnya jumlah karyawan yang bekerja pada saat itu. Sehingga jumlah produk yang dihasilkan setiap harinya tergantung pada jumlah karyawan yang ada pada hari itu.

Tabel 1.2
Data produksi CV. Sultan Tex Tegal

| NO | Tahun | Hasil Produksi Per tahun |
|----|-------|--------------------------|
| 1 | 2017 | 120.960 buah |
| 2 | 2018 | 115.200 buah |
| 3 | 2019 | 110.400 buah |

Sumber: data primer diolah (2020)

Semua usaha telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, mulai dari penyediaan fasilitas kerja yang memadai, K3 yang terjamin, dan upah yang sesuai. Akan tetapi, jika dilihat dari grafik kinerja karyawan berdasarkan output produksi yang dihasilkan selama satu tahun terakhir ini yang disampaikan oleh pimpinan produksi, ternyata mengalami tren penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini diperkuat dengan data hasil studi pendahuluan yang dilakukan selama tanggal 24-30 Juni 2020 pada 30 responden CV. Sultan Tex Tegal.

Tabel 1.3
Studi Pendahuluan Terkait Kinerja Karyawan

| No. | Pernyataan | Ya | Tidak |
|-----|--|-----|-------|
| 1. | Saya merasa lebih unggul dari rekan-rekan kerja saya dalam hal ketercapaian hasil tenun setiap harinya | 40% | 60% |
| 2. | Saya mampu menangani keadaan darurat dengan baik terutama pada saat hasil kualitas tenun kurang begitu baik | 27% | 73% |
| 3. | Saya mampu mencapai target produksi tenun setiap harinya | 57% | 43% |
| 4. | Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya pada saat menyelesaikan target produksi harian | 40% | 60% |
| 5. | Saya aktif membantu pekerjaan rekan kerja saya terutama ketika ada teman yang belum selesai mencapai target tenunnya | 13% | 87% |
| 6. | Saya menjaga kesopanan di tempat kerja | 43% | 57% |
| 7. | Saya mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menyelesaikan konflik di tempat kerja | 33% | 67% |

| No. | Pernyataan | Ya | Tidak |
|-------------------|--|------------|------------|
| 8. | Saya aktif memberikan saran untuk meningkatkan kualitas tempat kerja saya | 37% | 63% |
| 9. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan di luar tanggung jawab saya | 43% | 57% |
| Rata- rata | | 37% | 63% |

Sumber: data primer diolah (2020)

Hasil dari studi pendahuluan menunjukkan bahwa 9 item pernyataan yang telah disebar, dapat menjelaskan bahwa responden belum sepenuhnya memiliki tingkat kinerja tinggi dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat pada persentase nilai rata-rata responden yang menjawab “Ya” sebesar 37% dan responden yang menjawab “Tidak” sebesar 63%. Dari 9 item pernyataan tersebut menunjukkan bahwa karyawan belum cukup mampu menangani keadaan darurat dengan baik terutama pada saat hasil kualitas tenun kurang begitu baik, masih adanya kesalahan yang terjadi saat menyelesaikan pekerjaannya, belum cukup aktif membantu rekan kerja dan belum cukup aktif memberikan saran untuk meningkatkan kualitas organisasi. Sehingga berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan CV.sultan Tex Tegal belum maksimal.

Sehingga menjadi menarik untuk dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang diprediksi bisa mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, seperti keamanan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keamanan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi pada Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi (Studi pada Karyawan CV. Sultan Tex tegal).**

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Beberapa peneliti masih mempertanyakan pengaruh keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan yang memiliki perbedaan hasil. Beberapa penelitian sebelumnya telah menemukan pengaruh yang signifikan antara keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan ditempat kerja (Ahmed et al., 2017:144; Afzali et al., 2014:626; Arshadi & Hayavi, 2013:742). Akan tetapi, penelitian lain menemukan hasil yang tidak konsisten (Aarabi et al., 2013:306; Loi et al., 2011:678; Wu Wann-Yih; Sein Htaik, 2011:6; Chiang & Hsieh, 2012:187). Oleh karena itu, kajian telah mendorong para peneliti untuk menguji lebih lanjut dengan menggunakan variabel mediasi populer yang bersumber dari internal individu karyawan, yaitu kepuasan kerja.
2. Adanya penurunan hasil produksi CV. Sultan Tex Tegal yang terjadi karena penurunan kinerja karyawan. Semua usaha telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, mulai dari penyediaan fasilitas kerja yang memadai, K3 yang terjamin, dan upah yang sesuai. Akan tetapi, jika dilihat dari grafik kinerja karyawan berdasarkan output produksi yang dihasilkan selama satu tahun terakhir ini yang disampaikan oleh pimpinan produksi, ternyata mengalami tren penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya

1.3. Cakupan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka perlu dilakukan cakupan masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini berfokus pada karyawan CV. Sultan Tex Tegal. Peneliti ini menguji pengaruh keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan dengan di mediasi oleh kepuasan kerja. Keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga membuat karyawan merasakan kepuasan kerja yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah seperti disebutkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah variabel-variabel apakah yang berpengaruh pada belum maksimalnya kinerja karyawan di CV. Sultan Tex Tegal. Dari rumusan masalah tersebut dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah keamanan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan CV. Sultan Tex Tegal?
2. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan CV. Sultan Tex Tegal?
3. Apakah keamanan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan CV. Sultan Tex Tegal?
4. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan CV. Sultan Tex Tegal?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan CV. Sultan Tex Tegal?
6. Apakah keamanan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan CV. Sultan Tex Tegal melalui kepuasan kerja?
7. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan CV. Sultan Tex Tegal melalui kepuasan kerja?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. menguji pengaruh keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi pada kepuasan kerja.
3. Menguji pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan.
4. Menguji pengaruh keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini memberikan wawasan mengenai konsep Keamanan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan

meningkatkan Kepuasan Kerja sehingga bekerja keras untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi, informasi dan wawasan teoritis tentang pengaruh Keamanan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi pada Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi untuk melakukan penelitian dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan membantu pimpinan dalam mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga bila kinerja karyawan menurun pimpinan dapat menentukan strategi dan keputusan penanganan akan kondisi tersebut agar tercapai tujuan yang diinginkan.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan dan wawasan bagi karyawan untuk mengetahui tentang pentingnya keamanan kerja, dukungan organisasi sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

1.7. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas dari penelitian ini yaitu peneliti melakukan pembaharuan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya (Chiang & Hsieh, 2012:183) menggunakan obyek penelitian pada sektor perhotelan yaitu karyawan garis terdepan di hotel yang berada di Taiwan. Adapun penelitian lain seperti (Umrani et al., 2019:2) pada sektor kesehatan yaitu dokter di Pakistan. Namun, pada penelitian ini berbeda karena diteliti pada sektor yang berbeda yaitu pada sektor industri pada karyawan CV. Sultan Tex Tegal.
2. Pada penelitian sebelumnya masih jarang sekali yang meneliti pengaruh keamanan kerja dan dukungan organisasi pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Maka dalam penelitian ini akan menguji peran kepuasan sebagai mediasi antar keamanan kerja dan dukungan organisasi pada kinerja karyawan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Teori Utama

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan untuk pertama kali dikenalkan oleh (Locke et al., 1981:126). Teori penetapan tujuan merupakan model individual ketika seseorang memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Proses yang dilakukan pada penetapan tujuan dapat dilakukan karena prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh organisasi sebagai kebijakan. Teori pencapaian tujuan menjelaskan hubungan yang terjadi antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini yaitu, seseorang yang memahami sasaran atau tujuan organisasi maka akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan sehingga karyawan tersebut melakukan usaha dalam perilaku untuk menyesuaikan dengan langkah-langkah pencapaian tujuan tersebut.

Pengukuran teori pencapaian tujuan dapat dilakukan dengan adanya pencapaian tujuan yang diikuti dengan pengembangan karyawan baik kemampuan ataupun kemampuan karyawan. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang melakukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi akan berusaha dengan berbagai cara termasuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dengan dukungan dari organisasi berupa pelatihan dan berbagai kegiatan yang memotivasi dalam rangka peningkatan kemampuan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dengan organisasi. Hal tersebut membuktikan bahwa teori pencapaian tujuan memunculkan variabel kinerja dalam pengukuran pencapaian tujuan, dengan teori pencapaian tujuan maka kinerja karyawan yang baik dan berkualitas ditetapkan sebagai tujuan organisasi. Teori ini mendasari variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini.

2.1.2 Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*)

(Alshmemri et al., 2017:12-13) dalam teorinya Herzberg (1959) *two factors theory* mengatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda serta kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berkelanjutan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* dan kelompok *dissatisfiers*.

Kelompok *satisfiers* atau motivator adalah faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), bekerja mandiri (*work if self*), tanggung jawab (*responsibility*) dan kemajuan (*advancement*). Herzberg mengatakan bahwa hadirnya faktor ini dapat menimbulkan kepuasan. Sedangkan kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri atas, teknis pengawasan (*supervision technical*), gaji (*salary*), hubungan antar karyawan (*interpersonal relations*), kondisi kerja (*working conditions*),

keamanan kerja (*job security*), dan status. Perbaikan terhadap situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena bukan sumber kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut: Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan karyawan. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain. Berdasarkan penjelasan diatas, teori dua faktor mendasari munculnya variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini.

2.1.3 Teori Pertukaran Sosial

(Eisenberger et al., 1986:500) Teori dukungan organisasi mengansumsikan persepsi dukungan organisasi didorong oleh kecenderungan karyawan untuk menetapkan organisasi mirip karakteristik layaknya manusia. Teori pertukaran sosial Eisenberger et al, (1986:504) mendasari munculnya teori dukungan organisasi. Rhoades & Eisenberger, (2002:699) memberikan gambaran bahwa teori pertukaran sosial telah menyinggung bahwa hubungan antara karyawan dan

organisasi merupakan suatu hubungan pertukaran apabila salah satu pihak memberikan perlakuan yang menguntungkan baginya maka pihak tersebut akan membalasnya.

Eisenberger et al. (1986:504) menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan dasar pertukaran yang dijelaskan dalam prinsip sosial. Ada dua cara pertukaran sosial, yaitu: pertukaran menyeluruh (global) antara karyawan dan organisasi dan hubungan antara atasan dan bawahan. Teori dukungan organisasi (Eisenberger et al., 2002:565) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi didasarkan melalui proses psikologi yaitu:

1. Perlakuan karyawan terhadap organisasi didasarkan pada norma timbal balik, dimana karyawan akan merasa berkewajiban untuk membantu mencapai tujuannya karena organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan.
2. Rasa peduli, persetujuan dan rasa hormat dairtikan organiasi harus memenuhi kebutuhan sosioemosional yang mengarah pada pekerja untuk menggabungkan keanggotaan organisasi dan status peran dalam identitas sosial karyawan.
3. Persepsi dukungan organisasi memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui manfaat peningkatan kinerja, yaitu harapan adanya peningkatan kinerja dan pemberian reward dari perusahaan (Eisenberger et al., 1986:500).

Berdasarkan teori diatas menjelaskan bahwa teori pertukaran sosial ini mendasari variabel dukungan organisasi yang di gunakan dalam penelitian ini.

2.1.4 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Titik awal untuk teori (Maslow, 1943:376) adalah pertanyaan: ' Apa yang memotivasi perilaku?'. Menurut Maslow, manusia akan termotivasi untuk mencapai kebutuhan tertentu. Hierarki kebutuhan menampilkan teorinya sebagai piramida, dimana tingkat terendah terdiri dari kebutuhan dasar sementara kebutuhan lebih kompleks terletak di bagian atas piramida. Kebutuhan dibagian bawah piramida yaitu mencakup kebutuhan dasar seperti kebutuhan untuk makanan, air, tempat tinggal, dan kehangatan. Setiap orang dapat beralih ke tingkat kebutuhan berikutnya, namun sebelumnya tingkat kebutuhan yang lebih rendah harus terpenuhi terlebih dahulu. Maslow menjelaskan ada lima tingkat hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

Salah satu hirarki kebutuhan yang sangat diperlukan adalah kebutuhan keamanan. Menurut Maslow, (1943:376) salah satu indikasi dari kebutuhan anak akan keamanan adalah kesukaannya akan sesuatu hal berjalan secara rutin atau ritmenya yang tidak terganggu. Seorang anak sepertinya menginginkan dunia yang tertib dan teratur. Namun, seorang anak akan merasa cemas dan tidak aman ketika adanya ketidakadilan, atau ketidakkonsistenan pada orang tua kepada anak. Indikasi ini sama halnya terhadap karyawan. Karyawan menginginkan pekerjaan yang berkelanjutan tanpa ada sesuatu yang mengganggu dan menghambat.

Ketidakadilan dan ketidakkonsistenan yang dirasakan karyawan akan menyebabkan karyawan akan merasakan kecemasan dan ketidakamanan. Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan yang penting untuk kelangsungan

hidup, tetapi tidak menutup sebagai kebutuhan fisiologis. Contoh kebutuhan kemananan yaitu keinginan untuk pekerjaan tetap, perawatan kesehatan, lingkungan aman, dan berindung dari lingkungan. Ketika kebutuhan hidup yang paling mendasar telah terpenuhi, karyawan tersebut mulai membutuhkan lebih banyak kontrol dan menyibukkan diri dengan hal yang lebih tinggi seperti kemananan finansial, keselamatan fisik, dan tetap sehat. Berdasarkan penjelasan diatas teori ini mendasari variabel keamanan kerja yang digunakan dalam penelitian ini.

2.2 Kajian Variabel Penelitian

2.2.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Campbell et al., (1990:314) mendefinisikan kinerja pekerjaan sebagai nilai gabungan untuk organisasi dari serangkaian perilaku yang dikontribusikan oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung ke tujuan organisasi. Menurut Jamal, (2007:102) Kinerja merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam tempat kerja. Kinerja karyawan bisa dikatakan faktor utama yang penting dalam kontribusi yang akan diberikan karyawan kepada organisasi dimana mereka berada.

Sarmiento et al., (2007:917) mengemukakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang merupakan hasil dari aspek kemampuan dan aspek keterampilan bahwa karyawan memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Manzoor et al., (2012:23) kinerja merupakan aktivitas

dimana seseorang dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya dengan memanfaatkan sumber daya yang diberikan sehingga menghasilkan sebuah hasil.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut mengenai kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang mengenai kemampuan serta tanggung jawabnya dalam menyelesaikan sebuah tugas ataupun pekerjaan yang telah diberikan organisasi kepada karyawan tersebut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Ibrahim & Brobbey, (2015:1223) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Standar Manajerial

Standar manajerial dapat menjadi faktor dalam memotivasi atau menurunkan motivasi karyawan, standar manajerial harus sejalan dengan tugas maupun pekerjaan yang diuraikan sehingga dengan hal tersebut karyawan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan juga organisasi harus menjaga harapan mereka searah dengan tugas yang diberikan.

2. Motivasi

Faktor motivasi ini terbentuk dari bagaimana individu menghadapi situasi yang terjadi dalam situasi kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong serta menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mampu mendorong individu supaya berusaha mencapai kinerja yang maksimal. Dengan adanya motivasi pada diri setiap karyawan maka akan membuat

mereka terpacu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

3. Komitmen

Komitmen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena ketika karyawan merasa bahwa organisasi telah membuat komitmen dalam menunjang keberhasilan karyawan maka karyawan lebih cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Karena dengan adanya komitmen maka karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Dengan komitmen yang ada pada setiap karyawan maka karyawan akan bekerja dengan baik, optimal dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan dari organisasi karena mereka merasa menjadi bagian dan memiliki organisasi.

4. Evaluasi Kerja

Evaluasi kerja dapat dikatakan efektif apabila adanya proses interaktif dimana manajer memberikan masukan pada kinerja karyawan serta karyawan mendapat kesempatan untuk menunjukkan apa yang sudah dipelajari sepanjang tahun. Kemudian manajer membuat rencana bersama karyawan untuk periode selanjutnya tentang bagaimana meningkatkan kinerja mereka. Dengan dilakukannya evaluasi maka organisasi dapat melihat dan mengetahui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Lingkungan Positif

Lingkungan positif berarti organisasi harus menciptakan suasana berbagi akan membantu karyawan memiliki keberanian dalam mencurahkan pendapat sehingga akan menjadi kekuatan yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga karyawan akan merasa nyaman bekerja pada organisasi hal tersebut akan menciptakan suasana hati yang baik dengan begitu maka karyawan akan berkontribusi lebih sehingga hasil pekerjaan yang ditunjukkan lebih berkualitas dan juga menjadi lebih produktif.

6. Teknologi

Teknologi merupakan faktor yang signifikan dimana teknologi mampu mempermudah tugas yang diberikan organisasi kepada karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dan baik. Selain itu juga teknologi dapat memberikan informasi secara akurat sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi bagi organisasi.

7. Locus Kontrol

Locus kontrol berarti karyawan dipengaruhi oleh kekuatan internal maupun eksternal, dimana ketika karyawan memiliki kekuatan internal yang lebih besar maka mereka akan lebih mandiri dan cenderung tidak peduli dengan pendapat orang lain sedangkan ketika karyawan memiliki kekuatan eksternal yang lebih besar maka mereka akan mencari seseorang untuk mengarahkan apa yang harus dilakukan sehingga disini karyawan berharap manajer memberikan umpan balik yang jelas serta terperinci setiap saat.

8. Insentif

Insentif berarti ketika organisasi mampu memberikan serta mempertahankan imbalan berkala kepada karyawan maka hal tersebut akan meningkatkan produktivitas mereka. Insentif yang diberikan dapat berupa kompensasi, penghargaan, hadiah, dan apresiasi dengan begitu karyawan akan merasa terpacu dan berusaha untuk mencapai kinerja optimal dan selalu ingin memiliki prestasi kerja dalam organisasi karena adanya dorongan ingin mendapatkan insentif dari perusahaan

9. Semangat

Semangat berarti ketika karyawan memiliki semangat kerja yang baik maka mereka akan meningkatkan kinerja karyawan dan ketika semangat yang dirasakan rendah maka kinerja karyawan pun akan menurun. Semangat kerja juga dapat menggambarkan kesenangan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan dapat cepat diselesaikan dengan baik dan semangat kerja juga menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab dan pantang menyerah.

10. Kenyamanan

Kenyamanan ketika organisasi mampu menciptakan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan seperti: kursi, meja, tempat kerja, pencahayaan, suhu dan tingkat keributan dalam bekerja.

11. Manajemen yang buruk

Manajemen yang buruk berarti ketika manajer tidak menepati janji, menyalahkan orang lain atas kesalahan yang tidak dilakukan kemudian

manajer yang terlalu mengendalikan hal tersebut tentu saja dapat menghambat produktivitas serta dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga seorang manajer harus memiliki perilaku yang baik yang menjadi contoh bagi karyawan yang lain.

3. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Yang & Hwang, (2014:9) ada dua indikator yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kinerja Tugas

Kinerja tugas adalah komponen dasar penilaian kinerja karena secara langsung menilai hasil tugas dan berkaitan dengan efektivitas kerja yang mempengaruhi inti teknis organisasi. Kinerja tugas mengacu pada perilaku karyawan yang berkontribusi pada kinerja teknis organisasi. Kinerja tugas juga dapat didefinisikan sebagai perilaku yang secara langsung menghasilkan barang atau jasa atau secara tidak langsung mendukung proses inti organisasi.

2. Kinerja Kontekstual

Kinerja kontekstual terdiri dari lima kategori. Kategori-kategori ini yaitu: sukarela untuk kegiatan yang melampaui uraian pekerjaan formal, kegigihan antusiasme dan aplikasi ketika dibutuhkan untuk melakukan persyaratan tugas penting, membantu orang lain, mengikuti aturan dan prosedur pribadi, secara terbuka membela tujuan organisasi.

4. Indikator Kinerja Karyawan

1. Merasa Lebih Unggul dari Rekan Kerja

Karyawan akan berusaha lebih unggul dalam bekerja dibandingkan rekan kerja. Untuk terlihat menonjol dari pada rekan kerja, seorang karyawan akan lebih maksimal dalam bekerja agar output yang dihasilkan agar dapat menjadi hasil yang terbaik dari pada rekan kerjanya.

2. Mampu Menangani Keadaan Darurat

Seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan, tidak terlepas dari kesalahan atau kegagalan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut, apabila kualitas output yang dihasilkan kurang maksimal. Sehingga karyawan harus mampu menangani keadaan darurat dengan baik agar dapat meminimalisir kesalahan yang ada.

3. Mampu Menyelesaikan Tugas

Dalam bekerja, seorang karyawan diberikan target yang menjadi acuan seorang karyawan dalam bekerja. Apabila seorang karyawan dapat mencapai target yang diberikan oleh organisasi, maka akan memberikan keuntungan bagi organisasi, namun apabila seorang karyawan tidak dapat mencapai target yang diberikan maka akan mempengaruhi produktifitas suatu organisasi

4. Jarang Melakukan Kesalahan

Seorang karyawan berusaha bekerja sebaik mungkin dan mencoba tidak melakukan kesalahan. Karyawan diharapkan untuk tidak teralalu sering melakukan kesalahan karena itu akan mengganggu proses produksi dan mengganggu kinerja karyawan

5. Aktif Membantu Rekan Kerja

Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kerjasama antar karyawan diperlukan apabila rekan kerja belum dapat mencapai target yang diberikan oleh organisasi.

6. Menjaga Kesopanan di Tempat Kerja

Ketersediaan karyawan dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan kesopanan dan saling menghargai antara rekan kerja dan antara atasan dan bawahan

7. Mengambil Langkah yang Tepat dalam Menyelesaikan Konflik

Untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja baik individu maupun tim, diperlukan strategi dalam mengelola konflik agar tidak menimbulkan kerugian bagi semua pihak seperti kerugian psikis pribadi karyawan itu sendiri, kerugian nilai hubungan dengan rekan sekelompok kerja serta kerugian bagi organisasi secara keseluruhan

8. Aktif Memberi Saran untuk Meningkatkan Kualitas Tempat Kerja

Untuk meningkatkan kualitas tempat kerja karyawan diharapkan aktif dalam memberikan saran, kritik yang membangun bagi organisasi untuk tercapainya tujuan suatu organisasi.

9. Mampu Menyelesaikan Tugas di Luar Tanggung Jawab

Dalam melakukan pekerjaannya, seorang karyawan tidak hanya melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Namun, terkadang memberikan tugas

yang diluar tanggung jawabnya, maka karyawan harus mampu menyelesaikan tugas yang diberikan diluar tanggung jawabnya.

2.2.2 Keamanan Kerja

1. Pengertian Keamanan Kerja

Dhuryana & Hussain, (2018:513) Keamanan kerja adalah harapan seseorang tentang keberlanjutan seorang karyawan dalam sebuah pekerjaan. Ini berhubungan dengan perasaan karyawan atas kehilangan pekerjaan atau kehilangan fitur pekerjaan yang diinginkan seperti kurangnya peluang promosi, kondisi kerja saat ini, serta tidak adanya peluang karir jangka panjang. Menurut Kraimer et al., (2005:390) Keamanan kerja mengacu pada keadaan psikologis di mana karyawan memiliki harapan dan ekspektasi akan kelangsungan pekerjaan di masa depan dalam suatu organisasi.

Menurut Akpan, (2013:83) keamanan kerja merupakan harapan keberlanjutan seorang karyawan dalam bekerja. Hal ini diartikan bahwa karyawan menginginkan kontrak kerja yang cukup lama, adanya peluang promosi dan adanya jenjang karir yang dapat memberikan kesejahteraan jangka panjang. Seorang karyawan dikatakan aman atau tidak ditentukan pada saat penandatanganan kontrak kerja yang mana masa kerja (*tenure*) menjadi faktor yang sangat menentukan seorang karyawan merasa aman atau tidak. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa keamanan kerja karyawan merupakan harapan dari karyawan untuk dapat terus bertahan dan memiliki kesempatan meningkatkan karir dari sebuah organisasi.

2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Keamanan Kerja

Menurut Kraimer et al., (2005: 391) faktor yang dapat mempengaruhi keamanan kerja seorang karyawan yaitu:

1. Ekonomi

Kondisi ekonomi sebuah organisasi juga dapat mempengaruhi tingkat keamanan kerja seorang karyawan. Apabila kondisi ekonomi sebuah organisasi mengalami penurunan maka akan memberikan rasa cemas bagi karyawan jika terjadi pengurangan tenaga kerja karena organisasi tidak mampu membayar upah dalam kondisi ekonomi yang menurun.

2. Keadaan bisnis yang berlaku

Keamanan kerja seseorang ditentukan dengan keadaan bisnis yang berlaku dalam sebuah organisasi. dikarenakan adanya perubahan dalam organisasi seperti *downsizing, merger dan reorganisasi*. Selama perubahan-perubahan organisasional seperti *downsizing dan merger* dianggap sebagai suatu ancaman bagi harapan-harapan karyawan.

3. Indikator Keamanan Kerja

Menurut (Mahmoud & Reisel, 2014: 52) terdapat tiga indikator yang menjadi tolak ukur keamanan kerja yaitu:

1. Stabilitas Pekerjaan

Seorang karyawan bekerja untuk mendapatkan upah atas kerja kerasnya. Stabilitas dalam bidang ekonomi akan menciptakan rasa aman bagi seorang karyawan. Dengan adanya stabilitas ekonomi maka karyawan tidak merasa khawatir dalam bekerja.

2. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan dapat berkorelasi dengan motivasi, kinerja, dan prestasi kerja karyawan. Apabila karyawan merasa aman dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut percaya terhadap organisasi dan setiap keputusan yang diambil akan dipertimbangkan sesuai keadaan organisasi. Keamanan kerja yang dimaksud seperti karyawan dapat mempertahankan pekerjaannya saat ini, dan karyawan merasa aman dalam pekerjaannya dikarenakan rendahnya tekanan dalam melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi.

3. Keamanan di organisasi

Keamanan di organisasi merupakan harapan karyawan pada jaminan pekerjaan dalam sebuah organisasi. Jaminan pekerjaan yang diperoleh karyawan dari organisasi seperti karyawan tetap mendapatkan pekerjaan dalam organisasi sekalipun organisasi mengalami tekanan ekonomi dan organisasi menjalankan prosedur kinerja karyawan sesuai aturan yang telah disepakati.

2.2.3 Persepsi Dukungan organisasi

1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Rhoades dan Eisenberger, (2002:698) mengemukakan Persepsi Dukungan Organisasi adalah persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan karyawan. Menurut Eisenberger et al., (1986:501) persepsi dukungan organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek perlakuan yang diberikan organisasi terhadap karyawan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi interpretasi karyawan akan motif organisasi yang menjadi alasan perlakuan tersebut, hal ini berarti bahwa

karyawan berharap mendapatkan dukungan dari organisasi dalam berbagai macam situasi (Eisenberger et al., 1986:500).

Teori dukungan organisasi juga menganggap atau mengasumsikan bahwa perilaku karyawan kepada organisasi didasarkan pada normal timbal balik, dimana karyawan akan merasa memiliki kewajiban membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena organisasi juga peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Menurut Eisenberger et al., (2001:46) persepsi dukungan organisasi memiliki landasan didalam teori persepsi dukungan organisasi yang menggambarkan persepsi karyawan tentang bagaimana organisasi menilai hasil karyawan dan cara organisasi memberikan kesejahteraan.

Konsep dukungan yang diberikan organisasi berusaha menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan individu atau karyawan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi yaitu proses interaksi yang terjadi pada karyawan dengan organisasi tentang bagaimana organisasi menilai hasil kerja karyawan dan menjamin kesejahteraan karyawan.

2. Faktor-Faktor Antiseden Persepsi Dukungan Organisasi

Rhoades dan Eisenberger, (2002:700) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki beberapa dimensi yaitu:

1. Keadilan (*fairness*)

Keadilan prosedural menyangkut bagaimana cara yang digunakan oleh organisasi dalam menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan.

2. Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

Setiap karyawan akan memiliki pandangan secara umum tentang bagaimana atasan menilai kontribusi yang diberikan oleh mereka dan sejauh mana atasan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Hal tersebut dikarenakan atasan memiliki peran sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan serta mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga karyawan akan melihat orientasi atasan sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

3. Penghargaan dan kondisi kerja

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan adalah sebagai berikut:

a. Pengakuan, gaji, dan kesempatan promosi

Berdasarkan teori dukungan organisasi bahwa kesempatan untuk mendapatkan hadiah yang memiliki tujuan dalam meningkatkan kontribusi serta meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

b. Keamanan dalam bekerja

Merupakan jaminan yang mengatakan bahwa organisasi akan mempertahankan karyawan dimasa yang akan datang serta memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.

c. Kemandirian

Organisasi juga harus memperlihatkan kepercayaan terhadap hak otonomi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan termasuk di dalamnya penjadwalan pekerjaan dan berbagai tugas yang akan mampu meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

d. Peran Stressor

Stres bisa dikatakan sebagai hal yang mengacu pada ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi lingkungannya. Stress berkaitan dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi yaitu: kelebihan beban kerja, kurangnya informasi yang jelas mengenai tanggung jawab pekerjaan serta tanggung jawab pekerjaan yang bertentangan.

e. Pelatihan kerja

Pemberian pelatihan pada karyawan baru maupun karyawan lama merupakan sebuah investasi karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

f. Ukuran Organisasi

Karyawan mungkin akan merasa seperti kurang dihargai dalam organisasi besar karena kebijakan dan prosedur yang ada dalam organisasi terlalu formal dan kaku sehingga kemungkinan hal tersebut dapat mengurangi persepsi dukungan organisasi.

3. Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut (Rhoades et al., 2001:828), terdapat versi pendek dari indikator dari persepsi dukungan organisasi, indikator tersebut meliputi:

1. Kepedulian terhadap kesejahteraan

Sikap organisasi kepada karyawan yang menunjukkan bahwa organisasi peduli akan kesejahteraan para karyawannya. Seperti, organisasi menghargai kontribusi dari karyawan, organisasi tidak mengambil keuntungan dari karyawan, dan organisasi menunjukkan keprihatinan pada karyawan.

2. Penyediaan bantuan bagi karyawan

Organisasi menyediakan bantuan pada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. seperti, adanya bantuan dari organisasi saat karyawan memiliki masalah, ataupun memerlukan bantuan khusus.

3. Sikap menghargai/ menghormati keberadaan karyawan

Sikap organisasi untuk menghargai dan menghormati karyawan sebagai bagian dari organisasi. Seperti, organisasi peduli akan pendapat karyawan dan dalam membuat keputusan yang terkait dengan karyawan tertentu, organisasi tidak mengabaikan kepentingan karyawan tersebut.

4. Apresiasi terhadap kontribusi karyawan

Sikap organisasi kepada karyawan berkaitan dengan penghargaan pada karyawan yang sudah melakukan pekerjaannya. Seperti, organisasi menghargai upaya ekstra dari karyawan dan bangga akan prestasi karyawan di tempat kerja.

5. Memberikan bantuan pada karyawan

Sikap organisasi kepada karyawan berkaitan dengan memberikan bantuan pada karyawan ketika karyawan mengalami kendala dalam pekerjaan. Sehingga dengan begitu karyawan merasakan dukungan yang lebih dari organisasi

6. Memaafkan kesalahan yang terjadi

Organisasi memaafkan kesalahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. seperti, adanya pemberian maaf dari organisasi saat karyawan memiliki masalah, ataupun kesalahan

2.2.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Mittal & Bhakar, 2018:2) kepuasan kerja adalah perasaan pencapaian dan kesuksesan dalam melakukan pekerjaan. Ini merupakan antusiasme dan kebahagiaan seseorang dalam pekerjaan dan secara langsung terkait dengan kesejahteraan dan produktivitas seseorang yang berakhir dengan rasa kepuasan dalam hal pengakuan, pendapatan, dan promosi. (Aydogdu, 2011:46) Kepuasan kerja berkaitan dengan apa yang karyawan harapkan atas pekerjaannya dan apa yang benar-benar mereka alami. Kepuasan kerja dianggap sebagai sebuah sikap, yaitu sikap yang seorang individu miliki terhadap pekerjaannya.

Secara umum menurut (Mehrad, 2017:50) terdapat dua alasan utama yang menjelaskan tentang pentingnya kepuasan kerja. Pertama adalah tempat kerja (manajer, supervisor, dan lainnya) yang memiliki tanggung jawab moral untuk melakukan apa yang dapat dilakukan untuk menyediakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan. Kedua adalah percaya bahwa perilaku karyawan yang puas akan memberikan kontribusi positif ke tempat kerja. Kepuasan kerja sebagai salah satu bagian dari perasaan organisasi yang menggabungkan faktor fisiologis dan psikologis karyawan itu sendiri dengan menghubungkan pada pekerjaan dan tempat kerja. Menurut Aydogdu, (2011:45) Tingkat kepuasan kerja antar individu berdeba-beda, di mana hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut dan faktor pribadi.

Sehingga, kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan positif berupa pendekatan, sikap, dan pendapat yang ditampilkan karyawan terhadap pekerjaannya di tempat kerja (Mehrad, 2017:51). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang seorang karyawan rasakan terhadap pekerjaannya setelah ia membandingkan antara harapan dan realita kerja yang mereka jalani. seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memegang sikap positif terhadap pekerjaannya dan karyawan dengan ketidakpuasan kerja yang tinggi memegang sikap negatif terhadap pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Islam et al., (2012:39) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Fasilitas yang diberikan

Fasilitas yang memadai dan koordinasi yang baik dengan rekan maupun atasan menjadi aspek penting dalam kepuasan kerja.

2. Kompensasi dan kesempatan di masa depan

Pemberian kompensasi yang adil dan mendapat kesempatan akan pengembangan diri merupakan bagian dari kepuasan kerja.

3. Visi organisasi

Tujuan jangka pendek maupun jangka panjang harus jelas karena berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, tujuan organisasi harus terukur dan terdapat langkah-langkah konkrit untuk mencapainya.

4. Proses pekerjaan

Pekerjaan yang diberikan seharusnya bersifat menggunakan keahlian karyawan. Selain itu, pekerjaan yang memiliki berbagai jenis dalam pemberian tugas, wewenang dan umpan balik akan cenderung tidak membosankan sehingga karyawan dapat mengalami kepuasan kerja ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan.

5. Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan kebutuhan penting bagi karyawan didalam pekerjaan. Hal tersebut dimaksudkan sebagai bentuk pengembangan diri karyawan ketika menghadapi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang variatif. Ketika karyawan memiliki keahlian yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan maka karyawan mengalami kepuasan kerja.

6. Hubungan dengan rekan sekerja

Selain dalam hal pekerjaan, karyawan juga memiliki kehidupan sosial dalam organisasi. Kehidupan sosial tak lepas dari pentingnya hubungan dengan rekan sekerja. Hubungan yang harmonis dan kondusif dengan rekan sekerja menjadi aspek penting dalam mencapai kepuasan kerja.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Penentu kepuasan kerja menurut (Hanaysha & Tahir, 2016: 280) diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Nature of Work*)

Jenis pekerjaan seorang karyawan dapat menentukan kepuasan kerja. Variasi, tantangan, dan cakupan pekerjaan menjadi hal yang dipertimbangkan karyawan terkait pekerjaannya dan apakah pekerjaan tersebut dapat

mendatangkan kepuasan kerja baginya. Karyawan akan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilannya. Jika pekerjaan dirasa terlalu ringan, kurang memberikan tantangan, dan di bawah kemampuannya, maka mereka cenderung akan menjadi bosan. Jika pekerjaan dirasa terlalu berat, menuntut dan memiliki tingkat stres yang tinggi maka karyawan cenderung akan merasa tertekan dan tidak puas.

2. Gaji (*Present Pay*)

Karyawan cenderung akan mencari pekerjaan dengan tingkat upah / gaji yang mereka rasa adil dan sesuai dengan harapan mereka. Kepuasan kerja dapat tercapai jika karyawan merasa tingkat upah/gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat kemampuan mereka, dan standar upah umum. Namun, jika upah yang terima tidak sesuai dengan hasil kerja maka seorang karyawan akan merasa tidak puas.

3. Organisasi (*organization*)

Organisasi seseorang dalam bekerja dapat menentukan kepuasan kerja. Ketika sebuah organisasi memberikan rasa nyaman kepada seorang karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan rasa puas seseorang dalam bekerja dan sangat merasa beruntung bekerja di organisasi tersebut dibandingkan organisasi lainnya.

4. Pekerjaan terbaik (*best job*)

Seorang karyawan akan mengalami kepuasan yang sangat besar ketika karyawan tersebut puas dengan apa yang dia lakukan, melakukan pekerjaan

yang disenangi dan merasa bahwa pekerjaan tersebut adalah pekerjaan terbaik.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk menyusun penelitian ini serta sebagai pembandingan dan pendukung antara penelitian terdahulu dengan penelitian selanjutnya. Berikut hasil penelitian dari pengaruh keamanan kerja dan dukungan organisasi pada kinerja karyawan dengan kepuasa kerja sebagai variable mediasi:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Penulis | Judul penelitian | Sampel | Hasil |
|--|-----------------------|---|---|---|
| Pengaruh Keamanan Kerja pada Kinerja Karyawan | | | | |
| 1. | (Ahmed et al., 2017) | <i>Employee Job Security and Performance Relationship in Developing Economy through Employee Engagement: Critical Analysis with PLS-SEM</i> | 392 karyawan di industri RMG di Bangladesh. | Keamanan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. |
| 2. | (Utami, 2017) | <i>Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan kerja (studi pada Divisi Industri PT. Barata Indonesia Gresik)</i> | 48 karyawan pada divisi industri PT. Barata Indonesia | Keamanan kerja berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan. |
| 3. | (Aarabi et al., 2013) | <i>Relationship between Motivational Factors and Job Performance of Employees in Malaysian Service Industry</i> | 130 karyawan dari perusahaan layanan di Malaysia. | Keamanan kerja tidak berpengaruh positif pada kinerja karyawan. |
| 4. | (Loi et al., 2011) | <i>The interaction between leader-member exchange and perceived job security in predicting employee altruism and work performance</i> | 184 karyawan diperusahaan BUMN China. | Keamanan kerja tidak berpengaruh positif pada kinerja karyawan |

| No | Penulis | Judul penelitian | Sampel | Hasil |
|---|----------------------------|--|---|--|
| Pengaruh Dukungan Organisasi pada Kinerja Karyawan | | | | |
| 5. | (Afzali et al., 2014) | <i>Investigating the Influence of Perceived organizational Support, Psychological Empowerment and Organizational Learning on Job Performance: An Empirical Investigation</i> | 280 karyawan dipilih secara acak dari karyawan bank di Iran. | Dukungan organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan |
| 6. | (Arshadi & Hayavi, 2013) | <i>The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE</i> | 318 karyawan dari National Iranian Drilling Company (NIDC) di Ahvaz, Iran | Dukungan organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan |
| 7. | (Chiang & Hsieh, 2012) | <i>The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior</i> | 513 karyawan hotel di Taiwan | Dukungan organisasi berpengaruh negatif pada kinerja karyawan |
| 8. | (Wann-Yih, 2011) | <i>The Impacts of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance in Hotel Industri</i> | 321 karyawan hotel lini depan dibawah asosisasi kebudayaan dan pariwisata di Taiwan | Dukungan organisasi tidak berpengaruh positif pada kinerja karyawan |
| Pengaruh Keamanan Kerja pada Kepuasan Kerja | | | | |
| 9. | (Dhuryana & Hussain, 2018) | <i>the effecting job security and work load on job satisfaction on of teachers among heigher education institution in sourhern Punjab</i> | 266 guru sekolah dan dosen diperguruan tinggi negeri dan swasta | Keamanan kerja memiliki efek signifikan pada kepuasan kerja |
| Pengaruh Dukungan Organisasi pada Kepuasan kerja | | | | |
| 10. | (Rani, 2020) | <i>Perceived Organizational</i> | 186 perawat yang bekerja di 43 lembaga | Dukungan organisasi berpengaruh |

| No | Penulis | Judul penelitian | Sampel | Hasil |
|---|--------------------------------|--|--|---|
| | | <i>Support and Job Satisfaction Among Nursing Instructors in Nursing Educational Institutes, People's Republic of Bangladesh</i> | pendidikan keperawatan di Bangladesh. | positif pada kepuasan kerja |
| 11. | (Mar-Lar-Aung, 2017) | <i>Factors Related to Job Satisfaction among Nurses in General Hospitals, Yangon, The Republic of the Union of Myanmar</i> | 302 perawat yang bekerja di empat rumah sakit umum di Yangon. | Dukungan organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja |
| Pengaruh Kepuasan kerja pada Kinerja karyawan | | | | |
| 12. | (Setiawan & Gunawan, 2019) | <i>the Effect of Job Satisfaction and Organization Commitment To Job Performance Through Organizational Citizenship Behavior (Ocb) As Meditation Variable (Empiris Study on Pt. Bank Mandiri At Jakarta)</i> | 131 karyawan dan kepala departemen Pt. Bank Mandiri di Jakarta | Kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan |
| 13. | (Siengthai & Pila-Ngarm, 2016) | <i>The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance</i> | 295 manager di industri bank Thailand | Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan |
| Keamanan Kerja dan Dukungan Organisasi pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi | | | | |
| 14. | (Imam & Javed, 2019) | <i>Job Security, Organizational Support and Employee Performance: Mediating role of Employee Satisfaction in Medical Sector of Pakistan</i> | 361 dokter di Pakistan | Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara keamanan kerja pada kinerja karyawan |

| No | Penulis | Judul penelitian | Sampel | Hasil |
|-----|-----------------------|--|------------------------|--|
| 15. | (Umrani et al., 2019) | <i>Addressing the issue of job performance among hospital physicians in Pakistan: The role of job security, organizational support, and job satisfaction</i> | 361 dokter di Pakistan | Kepuasan karyawan memediasi pengaruh dukungan organisasi pada kinerja karyawan |

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Hipotesis

1. Pengaruh Keamanan Kerja pada Kinerja Karyawan

Keamanan kerja yang dirasakan didefinisikan sebagai keadaan psikologis di mana pekerja berbeda dalam ekspektasi mereka akan keberlanjutan kerja di masa depan dalam suatu organisasi (Kraimer et al., 2005:390). Keamanan pekerjaan karyawan dianggap sebagai elemen penting dalam organisasi dalam meningkatkan kinerja pekerjaan mereka yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas total organisasi. Keamanan kerja di tempat kerja membuat karyawan antusias dalam melakukan tugas pekerjaan mereka berusaha menghasilkan kinerja yang lebih tinggi (Ahmed et al., 2017:135).

Namun, ketika keberlanjutan pekerjaan di masa depan yang tidak pasti, itu akan menyebabkan kecemasan yang meningkat dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Sverke et al., 2002:243). Keamanan kerja karyawan memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja serta menghasilkan output berkualitas. Dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan menemukan hasil bahwa keamanan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan ditempat kerja (Ahmed et al., 2017; Keselamatan et al., 2017). Karyawan tidak ragu untuk

bekerja keras dalam memenuhi target organisasi ketika mereka yakin bahwa pekerjaan mereka diamankan (Ma et al., 2016:124).

2. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada Kinerja Karyawan

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Persepsi yang dirasakan pada karyawan mengenai ada tidaknya dukungan organisasi akan mempengaruhi kinerja yang mereka berikan kepada organisasi (Mursidta, 2017:1). Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi kedalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dengan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Persepsi dukungan organisasi dapat dijadikan sebagai bentuk komitmen organisasi terhadap karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Persepsi dukungan organisasi ini mengacu pada sikap karyawan yang menyebabkan hubungan baik antara karyawan dan organisasinya (Chiang & Hsieh, 2012:182). Dimana ketika suatu organisasi memberikan dukungan kepada karyawan, maka karyawan akan membalas kebaikan organisasi tersebut dengan cara meningkatkan kinerja. Sehingga terjadi hubungan yang baik antara karyawan dan organisasi.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh dukungan organisasi pada kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif. Penelitian yang dilakukan (Arshadi & Hayavi, 2013:724) pada karyawan pengeboran di Iran menunjukkan hasil bahwa

persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian (Afzali et al., 2014:626) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa apabila pihak organisasi memberikan perhatian pada kontribusi pekerjaan karyawan dan mengenai kesejahteraan karyawan maka kinerja seorang karyawan akan meningkat.

3. Pengaruh keamanan Kerja pada Kepuasan Kerja

Dachapalli dan Parumasur, (2012:33) menegaskan bahwa keamanan kerja yang tinggi merupakan salahsatu faktor untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja di antara karyawan. Bila seorang karyawan merasakan keamanan kerja dalam suatu organisasi maka karyawan tersebut akan merasakan ketenangan dan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Sverke et al., (2002:243) Namun, ketika karyawan merasakan rendahnya tingkat keamanan kerja disuatu organisasi, akan menyebabkan karyawan takut bahwa mereka akan diberhentikan suatu hari. Hal itu akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka dan kurangnya keyakinan untuk tetap di organisasi (Sverke et al., 2002:243)

Imran, (2015:840) menjelaskan bahwa seorang karyawan memiliki keamanan status karyawan dalam sebuah organisasi dan mendapatkan hak-haknya sebagai karyawan, maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Dengan begitu keamanan kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan ditempat kerja. Penelitian sebelumnya (Dhuryana & Hussain, 2018:516) menunjukkan bahwa keamanan kerja memiliki pengaruh positif pada kepuasan seorang

karyawan. Pada saat karyawan merasakan keamanan kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi maka kepuasan karyawan akan meningkat. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat keamanan kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.

4. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada Kepuasan Kerja

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada Kepuasan Kerja (Eisenberger et al., 1986:501) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* (POS) merupakan keyakinan umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan penghargaan kontribusi dan peduli atas kesejahteraan mereka. Ketika karyawan merasa perusahaan memberikan dukungan pada pekerjaan mereka, menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh, (Rani, 2020:449) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Mar-Lar-Aung, (2017:114) semakin tinggi karyawan pada persepsi dukungan yang diberikan perusahaan kepadanya maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Paillé et al., (2010:533) menunjukkan bahwa, ada pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Pada saat karyawan memiliki kepercayaan secara umum kepada organisasi bahwa karyawan akan terus didukung oleh organisasinya dan harapan karyawan bahwa kebutuhannya dapat

memungkinkan dipenuhi oleh organisasi maka kepuasan karyawan akan menjadi meningkat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Emosi positif dapat dipengaruhi oleh kondisi dukungan yang diberikan organisasi dan komunikasi yang baik antara karyawan (Purba et al., 2020:232). Kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu faktor terpenting dalam mengukur perilaku dalam organisasi dan sikap tentang pengaruh pekerjaan dalam kehidupan mereka dan penentuan kepuasan hidup. Karyawan yang puas akan memiliki ikatan emosional dengan organisasi dan bangga dengan keanggotaan mereka, sehingga memiliki semangat kerja yang tinggi (M. & Durai, 2017:117).

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaan maka kinerjanya akan cenderung meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Siengthai & Pila-Ngarm, 2016) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian (Judge et al., 2001) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

6. Pengaruh Keamanan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi

Menurut Mittal & Bhakar, (2018:2) kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan atas pencapaian dan kesuksesan di pekerjaan. Hal ini merupakan

antusiasme dan kebahagiaan seorang karyawan dalam pekerjaan dan secara langsung terkait dengan kesejahteraan dan produktivitas seseorang yang berakhir dengan rasa kepuasan dalam hal pengakuan, pendapatan, dan promosi.

Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh keamanan kerja pada kinerja karyawan. Jika seorang karyawan dengan statusnya sebagai karyawan tetap dan mendapatkan hak-haknya sebagai karyawan tetap, maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga karyawan tersebut akan berusaha memberikan lebih banyak hasil kepada organisasi melalui kinerjanya (Imran, 2015:840).

Dengan adanya kepastian keberlanjutan kontrak kerja yang diinginkan karyawan, peningkatan karir dimasa depan, adanya peluang promosi dan keamanan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi akan meningkatkan rasa keamanan kerja pada karyawan (Akpan, 2013:83). Jika dalam melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi seorang karyawan mendapatkan kepastian dan keberlanjutan karir di masa depan dan ketika organisasi memberikan kesempatan promosi ke level yang lebih tinggi serta memberikan keamanan, menjamin keselamatan dan kesehatan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan kerja maka karyawan tersebut akan membalas kebaikan organisasi tersebut dengan memberikan kinerja yang tinggi (Yousef, 1998:192).

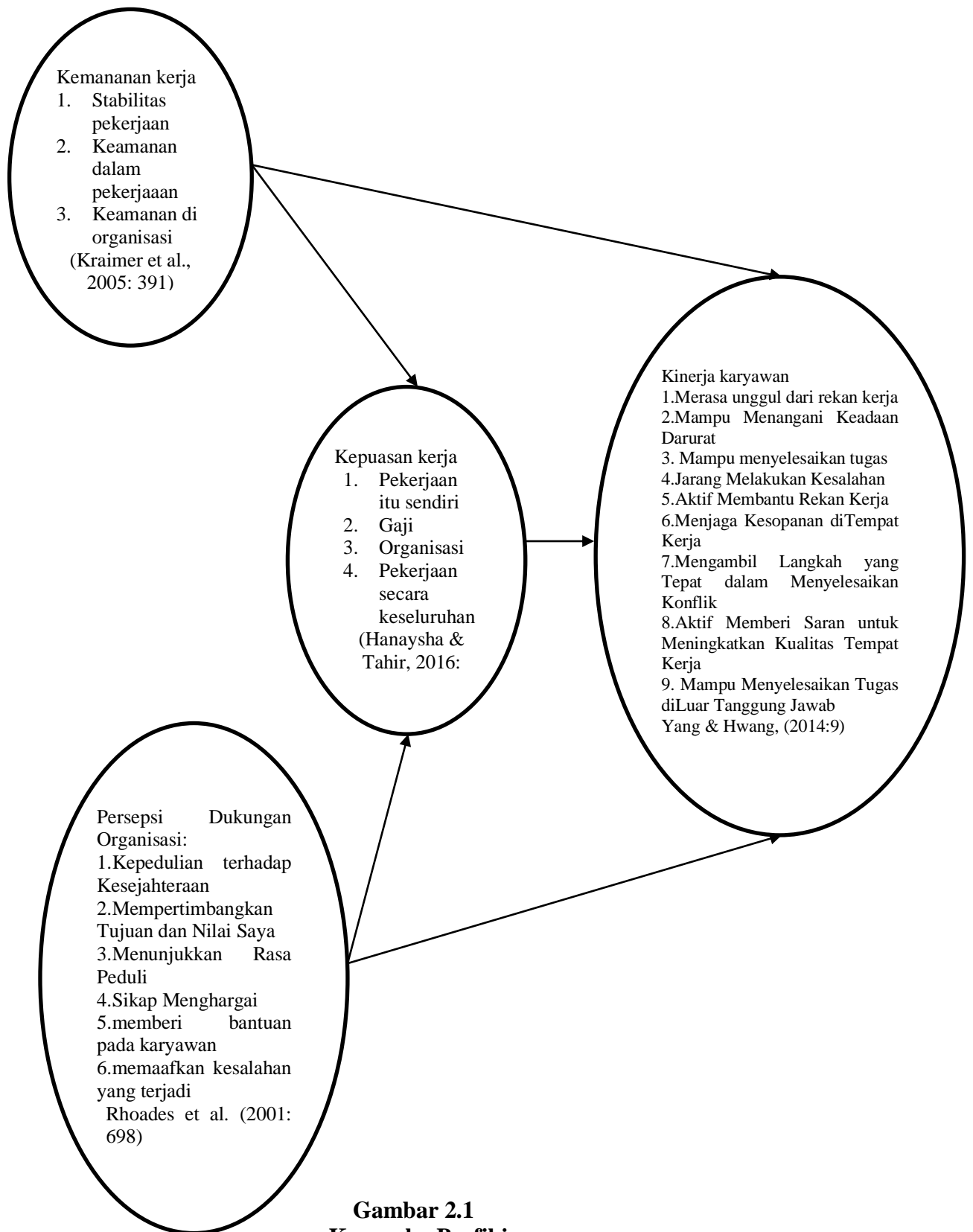
Penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menjadi mediator antara keamanan kerja dan kinerja karyawan (Imam & Javed, 2019:1263). Penelitian lain juga menemukan bahwa adanya pengaruh yang

signifikan dan positif antara keamanan kerja pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Umrani et al., 2019: 10).

7. Pengaruh Dukungan Organisasi pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi.

Ketika karyawan merasakan adanya dukungan organisasi yang diberikan sehingga merasakan kondisi pekerjaan yang menyenangkan, karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Sehingga, kepuasan yang dirasakan akan meningkatkan kinerja karyawan (Kuo et al., 2015:1979). Menurut Umrani et al., (2019:6) kepuasan kerja menjembatani pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi seperti menghargai kontribusi, membantu karyawan pada saat kesusahan dan memperdulikan kesejahteraan karyawan, maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan.

Sehingga dengan begitu karyawan akan membalas kebaikan organisasi dengan meningkatkan kinerja. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif antara persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Imam & Javed, 2019). Oleh karena itu peneliti ini akan menguji kinerja karyawan dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai jembatan keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, model konseptual penelitian ini dapat disajikan pada gambar 2.1 yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disusun jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan. Rumusan permasalahan tersebut dipaparkan melalui sebuah pernyataan hubungan dua variabel atau lebih, yaitu:

- H1: Keamanan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan
- H2: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan
- H3: Keamanan kerja berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja
- H4: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan
- H6: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara keamanan kerja pada kinerja karyawan
- H7: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang “Pengaruh Keamanan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi pada Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Keamanan kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sultan Tex tetapi memiliki pengaruh yang tidak signifikan Artinya tingkat keamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi turunnya tingkat kinerja karyawan.
2. Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang diberikan oleh organisasi ataupun atasan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan merasa diperhatikan dan diberi dukungan dan dipedulikan oleh perusahaan, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang baik sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.
3. Keamanan kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan CV. Sultan Tex Tegal. Tingkat keamanan yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan seperti kecukupan dalam segi ekonomi ketika bekerja di organisasi tersebut, aman di pekerjaan dan aman dalam organisasi, akan meningkatkan kepuasan seorang karyawan dalam bekerja.

4. Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan CV. Sultan Tex Tegal. Persepsi dukungan organisasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, akan meningkatkan kepuasan seorang karyawan dalam bekerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan CV. Sultan Tex Tegal. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja maka akan memberikan dampak peningkatan kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi.
6. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara keamanan kerja pada kinerja karyawan di CV. Sultan Tex. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat keamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang baik sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.
7. Kepuasan kerja memediasi namun tidak signifikan hubungan antara persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan di CV. Sultan Tex Tegal. Tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan perusahaan telah memenuhi segala kebutuhan karyawan mulai dari fasilitas yang memadai, K3, gaji yang sesuai dan juga organisasi menghargai kontribusi karyawan dalam bekerja dengan memberikan bonus dan secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, dan peran

mediasi tidak dibutuhkan lagi untuk menggambarkan hubungan antara persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Saran teoritis

1. Saran untuk penelitian selanjutnya berdasarkan pengujian hipotesis pada model 2, hasil mediasi kurang berpengaruh signifikan. Sehingga peneliti dapat mengganti variabel mediasi kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi untuk menguji hubungan antara keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan.
2. Penelitian yang akan datang dapat memperluas objek atau responden yang diteliti misalnya responden yang lebih spesifik, apabila akan meneliti kinerja karyawan kembali mungkin memilih responden yang bekerja di perusahaan swasta ternama atau perusahaan *profit oriented*.

2. Saran Praktis

1. Bagi karyawan CV. Sultan Tex Tegal berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja, indikator aktif memberikan saran untuk meningkatkan kualitas tempat kerja, memiliki nilai indeks sebesar 63, 8 yang tergolong dalam kategori sedang. Karyawan CV. Sultan Tex Tegal diharapkan secara aktif memberikan saran dan kritik yang membangun kepada organisasi untuk meningkatkan kualitas organisasi. Sehingga dengan begitu karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mempengaruhi kualitas produk dan kualitas organisasi.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari variabel kinerja karyawan, indikator membantu rekan kerja memiliki nilai indeks yang paling rendah yaitu sebesar 61,1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diharapkan kedepannya organisasi dapat mengadakan kegiatan berkelompok seperti *gathering*, arisan antar karyawan, pengajian, atau kegiatan wisata bersama seluruh karyawan, diharapkan kegiatan tersebut dapat meningkatkan tingkat kerja sama yang baik antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aarabi, M. S., Subramaniam, I. D., & Akeel, A. B. A. A. B. (2013). Relationship between motivational factors and job performance of employees in Malaysian service industry. *Asian Social Science*, 9(9), 301–310. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n9p301>
- Abdillah, w., & Hartono, J. (2014). *Partial Least Square (PLS) : Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. ANDI OFFSET.
- Abdillah & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) : Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. ANDI OFFSET.
- Abdillah, & Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dan Penelitian Bisnis*. Penerbit ANDI.
- Afzali, A., Amir Arash, M., & Loghman, H.-S. (2014). *Pitcher's Thistle (Cirsium pitcheri) in Ontario: Ontario Recovery Strategy Series*. 3651(55), 623–629.
- Ahmed, S., Haderi, S. M. S. Al, Ahmad, F. Bin, Jaaffar, A. R., Walter, J., & Al-Douis, G. A. A. (2017). Employee job security and performance relationship in developing economy through employee engagement: Critical analysis with PLS-SEM. *International Journal of Economic Research*, 14(19), 133–147.
- Akpan, C. P. (2013). Job security and job satisfaction in Nigerian University teachers in cross river state, Nigeria. *British Journal of Education*, 1(2), 82–93. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory of job satisfaction. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>
- Aqqad, N., Obeidat, B., Tarhini, A., & Masa'Deh, R. (2019). The relationship among emotional intelligence, conflict management styles, and job performance in Jordanian banks. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 19(3), 225–265. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2019.100636>
- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013). The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 739–743. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.637>
- Aydogdu, S. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention.

International Review of Management and Marketing, 1(3), 43–53.
www.econjournals.com

- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling Job Performance in a Population of Jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313–575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- Dachapalli, L. A. P., & Parumasur, S. B. (2012). Employee susceptibility to experiencing job insecurity. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 15(1), 31–43. <https://doi.org/10.4102/sajems.v15i1.125>
- Dhuryana, A. S., & Hussain, F. (2018). *THE EFFECTING JOB SECURITY AND WORK LOAD ON JOB SATISFACTION OF TEACHERS AMONG HIGHER EDUCATION*. 2018, 511–518.
- Dwi Agustiningrum, S. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB (Organizational Citizenship Behavior) (Studi pada PT.Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2), 212–225.
- Dwomoh, G., Owusu, E. E., & Addo, M. (2013). Impact of Occupational Health and Safety Policies on Employees' Performance in the Ghana's Timber Industry: Evidence from Lumber and Logs Limited. *International Journal of Education and Research*, 1(12), 1–14.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., D.Lynch, P., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of POS. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 86, Issue 1, pp. 42–51). <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3, pp. 500–507). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian: Manajemen Pedoman Penelitian untuk*

Penulisan Skripsi dan Disertasi Ilmu Manajemen. UNDIP PRESS.

- Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) (4th ed.)*. Universtas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.)*. UNDIP PRESS.
- Hair, E. al. (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. Prentice Hall.
- Hair et al. (2010). *Multivariate Data Analisis 7th Edition*. Harlow.
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 272–282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Ibrahim, M., & Brobbey, V. A. (2015). Impact of Motivation on Employee Performance the Case of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, III(11), 1218–1236. <http://ijecm.co.uk/>
- Imam, S., & Javed, T. (2019). Job Security, Organizational Support and Employee Performance: Mediating role of Employee Satisfaction in Medical Sector of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(3), 1250–1268. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i3/5793>
- Imran, R. (2015). Impact of Organizational Justice, Job Security and Job satisfaction on Organizational Productivity. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(9), 840–845. <https://doi.org/10.7763/joebm.2015.v3.295>
- Intervening, S. V. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77–86. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i1.5589>
- Islam, R., Rasul, T., & Ullah, W. (2012). Analysis of the Factors that Affect Job Satisfaction: A Case Study on Private Companies Employees of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 4(4), 35–46. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/viewFile/1429/1354>
- Jain, S., & Nair, S. K. (2017). Work Support and Family Support as Predictors of Work-to-family Enrichment and Family-to-work Enrichment. *Global Business Review*, 18(5), 1307–1324. <https://doi.org/10.1177/0972150917710332>

- Jamal, M. (2007). Type-A behavior in a multinational organization: A study of two countries. *Stress and Health*, 23(2), 101–109. <https://doi.org/10.1002/smi.1126>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). *Fudge-et-al_2003*. 127(3), 376–407.
- Kraimer, M. L., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Sparrowe, R. T. (2005). The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employees' performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 389–398. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.389>
- Kuo, Y., Su, Y., & Chang, B. (2015). The Study on Relationships of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction in Taiwan. *Management, Knowledge and Learning*, 1977–1980.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90(1), 125–152. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.90.1.125>
- Loi, R., Ngo, H. Y., Zhang, L., & Lau, V. P. (2011). The interaction between leader-member exchange and perceived job security in predicting employee altruism and work performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(4), 669–685. <https://doi.org/10.1348/096317910X510468>
- M., S., & Durai, S. (2017). A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India. *Journal of Management Research*, 9(1), 117. <https://doi.org/10.5296/jmr.v9i1.10420>
- Ma, B., Liu, S., Liu, D., & Wang, H. (2016). Job security and work performance in Chinese employees: The mediating role of organisational identification. *International Journal of Psychology*, 51(2), 123–129. <https://doi.org/10.1002/ijop.12137>
- Mahmoud, A. B., & Reisel, W. D. (2014). Relating patient satisfaction to nurses' job satisfaction, job security, and obedience OCBs. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 8(1), 47–61. <https://doi.org/10.1108/IJPHM-01-2013-0001>
- Manzoor, A., Awan, H., & Mariam, S. (2012). Investigating the Impact of Work Stress on Job Performance: A Study on Textile Sector of Faisalabad. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 2(1), 20–28.

- Mar-Lar-Aung. (2017). *Factors Related to Job Satisfaction Among Nurses in General Hospitals, Yangon, The Republic of the Union of Myanmar*. 5, 375459.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mehrad, A. (2017). Job Satisfaction and Employee's Self-Schema at Workplace: A Literature Review. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 5(3), 47. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v5i3.6166>
- Mittal, M., & Bhakar, S. S. (2018). Examining the Impact of Role Overload on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance-A study among Married Working Women in Banking Sector. *International Journal of Management Studies*, V(2(7)), 01. [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2\(7\)/01](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2(7)/01)
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1), 1–12.
- Noruzi, A., Shatery, K., Rezazadeh, A., & Hatami-Shirkouhi, L. (2011). Investigation the relationship between organizational justice, and organizational citizenship behavior: The mediating role of perceived organizational support. *Indian Journal of Science and Technology*, 4(7), 842–847. <https://doi.org/10.17485/ijst/2011/v4i7/30123>
- Ostroff, C. (1992). The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 963–974. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.963>
- Paillé, P., Bourdeau, L., & Galois, I. (2010). Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level: A social exchange approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 41–58. <https://doi.org/10.1108/19348831011033203>
- Prawira, J. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement Cv Sumo Surya Perkasa Di Lombok. *Agora*, 7(1), 287304.
- Purba, S. D., Chaterine, C., Hardjono, S., & Clarissa, B. (2020). Psychological Meaningfulness and Work Engagement Effect on Doctor's Job Satisfaction. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(2), 229–239. <https://doi.org/10.15294/jdm.v10i2.20835>
- Rani, R. (2020). *Perceived Organizational Support and Job Satisfaction Among Nursing Instructors in Nursing Educational Institutes , People ' s Republic of*

Bangladesh 47(1), 441–453.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 86, Issue 5, pp. 825–836). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>

Sarmiento, R., Beale, J., & Knowles, G. (2007). Determinants of performance amongst shop-floor employees: A preliminary investigation. *Management Research News*, 30(12), 915–927. <https://doi.org/10.1108/01409170710833349>

Setiawan, D. P., & Gunawan, H. (2019). the Effect of Job Satisfaction and Organization Commitment To Job Performance Through Organizational Citizenship Behavior (Ocb) As Meditation Variable (Empiris Study on Pt. Bank Mandiri At Jakarta). *Business and Entrepreneurial Review*, 18(1), 1. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i1.5175>

Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM*, 4(2), 162–180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>

Solimun, A. A. R. ., & N. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pendekatan WapPLS*. UB Press.

Solimun, F., A.A.R., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pendekatan WrapPLS*. UB Press.

Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101–117. <https://doi.org/10.1348/096317908X401912>

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitiain Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitiain Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and

- review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Taurisa, C. M., Magister, P., Universitas, M., & Tengah, J. (2001). Internationale buchmesse der kleinverlage und handpressen. *Deutscher Drucker Stuttgart*, 37(24), 79.
- Umrani, W. A., Afsar, B., Khan, M., & Ahmed, U. (2019). Addressing the issue of job performance among hospital physicians in Pakistan: The role of job security, organizational support, and job satisfaction. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(3), 1–17. <https://doi.org/10.1111/jabr.12169>
- Utama, I. W. M., Ardana, I. K., Dewi, A. A. S. K., & Sriathi, A. A. A. (2015). *Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi*. 9(1), 1–10.
- Utami, N. D. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja (Studi pada Divisi Industri PT. Barata Indonesia Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1), 1–8.
- Wann-Yih, W. (2011). The Impact Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment On Job Performance In Hotel Industry. *The 11th International DSI and the 16th APDSI Joint Meeting, Taipei, Taiwan*, 12–16.
- Witte, H. De. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6–26. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011-0079>
- Yavas, U., Babakus, E., & Karatepe, O. M. (2010). Relative efficacy of organizational support and personality traits in predicting service recovery and job performances: a study of frontline employees in Turkey. *Tourism Review*, 65(3), 70–83. <https://doi.org/10.1108/16605371011083530>
- Yousef, D. A. (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 19(3), 184–194. <https://doi.org/10.1108/01437729810216694>