

Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid 19

Jumrotul Hafifah^{1*}, Maslichah², Dwiyani Sudaryanti³

^{1,2,3}Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

*Email Korespondensi : khofifahjumrotul@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether perceived organizational support and work engagement affect employee performance during the pandemic for MSME actors, whether perceived organizational support influences employee performance during the pandemic for MSME actors, and whether work engagement affects employee performance during the pandemic. to SMEs. This research was conducted on SMEs located in Malang City, using a purposive sampling method and the number of respondents was 140 respondents. The analysis technique used is a partial test (t). Based on the results of hypothesis testing that has been carried out by researchers, the conclusions are as follows: Based on the results of simultaneous testing that the variables perceived organization support (X1) and work engagement (X2) have a simultaneous effect on employee performance (Y). Based on the partial test results, that the variable perceived organizational support (X1) has a significant effect on employee performance (Y). Based on the results of hypothesis testing, that the work engagement variable (X2) has a significant effect on employee performance

Keywords: *Employee Performance, perceived organizational support, and work engagement*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada akhir tahun 2019 menjadi awalan baru bagi sebuah perubahan di tahun 2020 dengan kemunculan virus bernama *covid 19* yang timbul pertama kali di kota Wuhan, China. Virus yang dapat tertular secara eksklusif berasal dari orang yang terinfeksi (melalui batuk serta bersin), serta bila menyentuh bagian yang terkontaminasi virus. Dan virus ini dinyatakan menjadi sebuah pandemi oleh *World Health Organization* (WHO) pada Maret 2020 sebab penyebaran yang menyerang sistem pernapasan ini sangat cepat dan masif. Karena dengan kemunculan virus *covid 19* ini sebagai sebuah situasi yang tidak bisa dibayangkan apa yang akan ditimbulkannya, seperti adanya kebijakan *work from home* yang diterapkan oleh pemerintah hampir di seluruh dunia termasuk Indonesia. Selain memberikan waktu yang fleksibel, *work from home* juga dapat digunakan untuk memantau kinerja karyawan agar tetap produktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Douglas (2015) memaparkan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Di situasi pandemi *covid 19* yang terjadi di Indonesia sendiri telah mengakibatkan banyak sektor yang terdampak asal adanya penyakit yang menular ini salah satunya yaitu pada UMKM.

Beberapa contoh dampak dari pandemi covid-19 yang dirasakan oleh UMKM yaitu kesulitan dalam melunasi pinjaman, membayar tagihan, membayar gaji karyawan, menurunnya pelanggan atau konsumen, distribusi dan produksi terhambat yang menyebabkan kurangnya pemasukan, bahkan beberapa ada yang sampai harus terpaksa melakukan PHK karna kesulitan untuk membayar gaji. Tetapi banyak pula UMKM yang tetap berhasil bahkan sangat sukses di masa seperti sekarang ini. Dengan adanya peraturan PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar yang sudah diterbitkan oleh Kementerian Kesehatan di mana masyarakat tidak diperkenankan untuk beraktifitas di luar rumah untuk menjaga penyebaran *covid 19* semakin meluas. Hal tersebut yang menjadi salah satu alasan yang sangat berdampak besar terhadap UMKM karena tidak adanya atau menurunnya konsumen.

Pada masa pandemi ini menjadi pengetahuan tentang strategi bertahan yang diperlukan bagi para pelaku UMKM, selain itu juga mensosialisasikan pentingnya protokol kesehatan bagi para pelaku UMKM menjadi upaya pemutus mata rantai penyebaran virus ini. Berikut beberapa strategi yang bisa kita lakukan agar UMKM tetap produktif di masa pandemi covid-19 ini :

1. Melakukan inovasi produk sesuai kebutuhan
2. Memperhatikan standar kualitas produk
3. Memanfaatkan sosial media
4. Memanfaatkan layanan pesan antar
5. Stop kompetisi dan mulai kolaborasi
6. Konsisten, disiplin, dan jujur

Suatu organisasi memiliki beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuannya, salah satu faktor penting tersebut adalah kinerja sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja sumber daya manusia dirasakan sangat penting dalam suatu perusahaan selain modal. Karena pengelolaan kinerja sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab, maka hal ini dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya secara cepat, maka dari itu perusahaan harus mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya *perceived organizational support* (POS) dan *work engagement* yang akan berpengaruh terhadap *job performance* atau kinerja karyawan. *Perceived Organizational Support* (POS) diasumsikan sebagai bentuk opini karyawan mengenai sejauh mana perusahaan menilai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan berdasarkan persepsi karyawan akan bagaimana perusahaan menghargai kinerja karyawan dan apakah telah sesuai dengan kebutuhan *socio-emotional* karyawan (Eisenberger, Stinghamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002). Seperti yang kita tau dimasa pandemi seperti sekarang banyak UMKM, bahkan perusahaan yang terpaksa melakukan PHK karena kesulitan pada ekonomi khususnya dalam pembayaran gaji karyawan. Dari banyaknya penyebab yang didapat dari pandemi *covid 19* ini menjadikan sebuah tantangan dan rintangan baru untuk mengambil keputusan dan tanggung jawab dalam memperlakukan karyawan.

Work engagement merupakan suatu pola pikir positif pegawai terhadap pekerjaan berdasarkan semangat, dedikasi dan fokus terhadap pekerjaan yang diberikan ditempat kerja. Seorang karyawan dapat dikatakan *work engagement* ketika seorang karyawan sudah mampu menjadikan pekerjaannya sebagai prioritas untuk diri dan pribadinya selain untuk organisasi. Selain itu peneliti mendefinisikan *work engagement* sifat pribadi karyawan yang bangga telah menjadi bagian dari suatu organisasi sehingga mampu bekerja sesuai dengan *jobdesk* yang diberikan. Keterlibatan karyawan pada pekerjaannya ini juga merupakan konsep dari *work engagement* adalah keterikatan kerja bahwa individu tersebut memiliki semangat, fokus, dan dedikasi yang kuat dalam bekerja. Maka karyawan yang dirinya terlibat atau ikut terlibat akan merasa dirinya mempunyai peran penting dan dibutuhkan dalam organisasi, sehingga adanya dukungan dari sisi psikologis serta fisik ini berpengaruh pada keterikatan pekerjaan karyawan terhadap organisasinya.

Rendahnya *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai dikarenakan kurangnya perhatian dan dukungan yang diberikan instansi membuat pegawai kurang nyaman dan merasa tidak dihargai keberadaannya dan kerja kerasnya di dalam instansi tersebut, sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan tidak maksimal dan tidak tercapainya tujuan instansi yang telah ditetapkan. Hal ini akan berimbas buruk pada produktivitas instansi dan akan menghambat perkembangan instansi. Dengan adanya permasalahan *perceived organizational support* dilihat dari rendahnya kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan sosioemosional dan

pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan atas apa yang mereka telah kerjakan, serta kesejahteraan mereka tidak diperhatikan, seperti kurangnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk perhatian instansi. Adapun faktor internal yang dirasakan yaitu, merasa dirinya kurang di perhatikan oleh organisasi, masih kurangnya kepercayaan dirinya dalam melakukan pekerjaan seperti masih terbata-bata dalam bekerja didepan komputer dan masih kurang keyakinan bahwa mereka mampu mengerjakan pekerjaan diberikan tersebut oleh instansi dengan hal ini akan berdampak pada *work engagement* pada pegawai.

Dari pemaparan yang sudah dijelaskan diatas, peneliti memperkuat atau mencari acuan dalam pengerjaan penelitian dengan mencari penelitian terdahulu. Dan pada penelitian terdahulu memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, sehingga diharapkan hasil dari penelitian ini dapat mengisi kekurangan sekaligus melaporkan teori baru dan wawasan kajian teoritis. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Mursidta (2017) pada subjek penelitian yaitu pada penelitian tersebut menggunakan subyek pada PT. Varia Usaha Beton Gresik, sedangkan persamaan dalam penelitian ini terletak pada metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan penyebaran kuesioner.

Untuk itu peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai bagaimana pengaruh *perceived organizational support* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi covid 19 oleh karena itu peneliti mengajukan sebuah judul penelitian yang berjudul **“PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA MASA PANDEMI COVID 19”**

TINJAUAN TEORI

Teori kinerja karyawan

Bernardin dan Joyce (1993,379) menyatakan kinerja karyawan sebagai *“Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period”*. Maksudnya, bahwa kinerja karyawan merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang telah diselesaikan karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu.

Teori *Perceived Organizational Support*

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui banyak faktor, salah satunya melalui dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Ketika seorang karyawan merasakan adanya dukungan nyata dari perusahaan, karyawan akan merasa terikat secara emosional dan merasa memiliki hutang atas perusahaan yang dapat dibayarnya dengan memberikan kinerja yang lebih baik.

Dai & Qin (2016) membuktikan dalam penelitiannya bahwa ketika karyawan merasakan dukungan dari organisasi, maka rasa memiliki atas organisasi akan menguat dan memicu karyawan untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi yang mana hal tersebut menunjukkan keterikatan karyawan yang tinggi. Selain itu, dukungan organisasi yang dapat terlihat dari kebijakan dan praktik di tempat kerja yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, kesehatan, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan akan meningkatkan keterikatan karyawan yang tercermin dari produktivitas dan keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan (Al-Omar dkk., 2019)

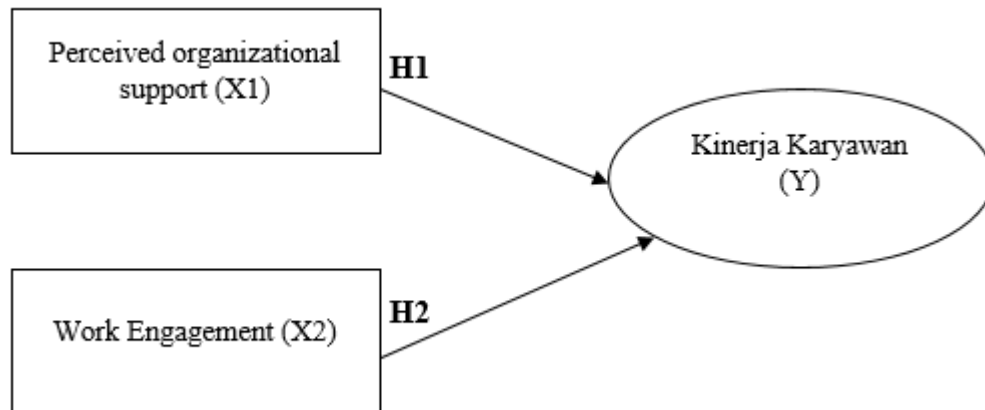
Teori *Work Engagement*

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) *engagement* adalah keterlibatan atau keterikatan. Kemudian menurut Khan (dalam Derek et al.,2007) bahwa *engagement* merupakan pemanfaatan masing-masing anggota organisasi atau perusahaan untuk memaksimalkan peran-perannya. *Engagement* menjadi sesuatu hal yang penting ketika dikaitkan dengan pekerjaan yang biasa disebut dengan *work engagement*, keterikatan yang

terjadi di pekerjaan sebagai contoh karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya akan bersedia mengeluarkan seluruhnya untuk perusahaan dan memiliki komitmen yang tinggi.

Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

H1: *perceived organizational support* dan *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1a : *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

H1b : *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah UMKM yang ada di Kota Malang. Peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* karena populasi tidak diketahui jumlah anggotanya, dan dengan *purposive sampling* sebagai teknik penentuan sampelnya.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer, dimana data primer merupakan sumber data secara langsung yang menyediakan data kepada pengumpul data. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dan bagaimana tanggapan kuesioner terkait pengaruh *perceived organizational support* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi *covid 19*

Metode Analisis Data

Sistem analisis data pada penelitian ini adalah : Regresi linear berganda, Uji instrument penelitian, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis dan diolah menggunakan SPSS versi 20.0.

HASIL PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini tidak menggunakan seluruh populasi yang ada, tetapi peneliti mengambil sampel dari populasi yang dilakukan berdasarkan suatu kriteria untuk mempermudah dalam menyebar kuesioner. Peneliti menggunakan *purposive sampling* (pengambilan sampel bertujuan). Dalam penelitian ini terdapat 140 responden yang sudah memenuhi kriteria pengambilan sampel.

Demografi Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa responden ada 140, rata-rata jenis kelamin yang paling banyak adalah perempuan sebanyak 86 responden (61,4%) dan jumlah jenis kelamin rendah adalah laki-laki sebanyak 54 responden (38,6%). Berdasarkan Usia diketahui

bahwa responden ada 140, rata-rata usia yang paling banyak adalah <30 tahun sebanyak 109 responden (77,9%), usia yang paling rendah adalah usia >51 tahun sebanyak 2 responden (1,4%), usia 31-40 tahun adalah sebanyak 23 responden (16,4%), dan usia 41-50 tahun adalah sebanyak 6 responden (4,3%). Berdasarkan pendidikan diketahui bahwa responden ada 140, rata-rata pendidikan yang paling banyak adalah pendidikan SMA sebanyak 126 responden (90%), pendidikan yang paling rendah adalah D1 sebanyak 1 responden (0,7%), pendidikan SD adalah sebanyak 2 responden (1,4%), pendidikan SMP sebanyak 9 responden (6,4%), pendidikan S1 adalah sebanyak 2 responden (1,4%). Berdasarkan Bidang usaha diketahui bahwa responden ada 140, rata-rata bidang usaha yang paling banyak dijalankan adalah kuliner sebanyak 78 responden (55,7%), jumlah bidang usaha yang paling rendah adalah jasa sebanyak 29 responden (20,7%), dan bidang dagang sebanyak 33 responden (23,6%).

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan instrumen dalam kuesioner dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Instrumen dikatakan handal apabila memiliki nilai *Sig. Value* kurang dari 0,05 dan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 dan pada penelitian ini semua variabel dan instrumen yang diujikan memiliki nilai kurang dari 0,05 dan lebih besar dari 0,6. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan dalam Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig. Value	Keterangan
<i>Perceived Organization Support</i> (X1)	X1.1	0,002	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,006	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
<i>Work Engagement</i> (X2)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,000	Valid
	Y.6	0,000	Valid
	Y.7	0,000	Valid

Sumber: Olah data primer peneliti, 2022

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Perceived Organization Support</i> (X1)	0,819	Reliable
<i>Work Engagement</i> (X2)	0,630	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,639	Reliable

Sumber: Olah data primer peneliti, 2022

2. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan dengan bantuan SPSS Versi 20.0. Dimana pada analisis ini terdapat Uji F, yang menguji kelayakan model regresi dan Uji t yang menguji hubungan masing-masing variabel bebas pada variabel terikat (Ghozali, 2002:6).

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40,849	4,432		9,216	,000
1 <i>Perceived Organization Support</i> (X1)	,146	,072	,160	2,028	,045
<i>Work Engagement</i> (X2)	-,446	,102	-,345	-4,371	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah data primer peneliti, 2022

Tabel 4 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	204,918	2	102,459	12,467	,000 ^b
Residual	1125,904	137	8,218		
Total	1330,821	139			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), *Work Engagement* (X2), *Perceived Organization Support* (X1)

Sumber: Olah data primer peneliti, 2022

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,392 ^a	,154	,142	2,867

a. Predictors: (Constant), *Work Engagement* (X2), *Perceived*

Organization Support (X1)

Sumber: Olah data primer peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 3 diatas menghasilkan rumus regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 40,849 + 0,146 X1(0,000) - 0,446X2 (0,000) + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : *Perceived Organization Support*

X2 : *Work Engagement*

e : error

Berdasarkan tabel 4 diatas, didapat nilai F 12,467 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ yang berarti H1 diterima dan H0 ditolak. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel

Perceived Organizational Support (X1) dan *Work Engagement* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 5 hasil uji *Adjusted R²* adalah 0,154 atau sebesar 15,4%, yakni kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Perceived Organizational Support* (X1) dan *Work Engagement* (X1), sedangkan 0,846 atau sebesar 84,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Tabel 6 Hasil Uji Statistik Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40,849	4,432		9,216	,000
1 <i>Perceived Organization Support</i> (X1)	,146	,072	,160	2,028	,045
<i>Work Engagement</i> (X2)	-,446	,102	-,345	-4,371	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Olah data primer peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diperoleh hasil uji statistik parsial (uji t) sebagai berikut :

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian variabel *Perceived Organizational Support* diperoleh uji t sebesar 2,028 dengan nilai Sig. sebesar 0,045 < 0,050. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_{1a} diterima atau secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel *Perceived Organizational Support* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mursidta (2017) yang menyatakan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukiyana dan Yusuf (2022) yang menyatakan bahwa hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Dengan adanya bukti dari penelitian ini bahwa aktivitas *Perceived Organization Support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan perusahaan lebih dapat menerapkan *Perceived Organizational Support* dengan baik.

2. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian variabel *Work Engagement* diperoleh uji t sebesar -4,371 dengan nilai Sig. t sebesar 0,000 < 0,050. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_{1b} diterima atau secara parsial terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel *Work Engagement* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mursidta (2017) yang menyatakan bahwa variabel *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya bukti dari penelitian ini bahwa aktivitas *Work Engaggement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan lebih menerapkan *Work Engagement* dengan baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan selama masa

pandemi covid 19. Penelitian ini dilakukan di Kota Malang. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 140 responden yang memenuhi kriteria sampel. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan bahwa variabel *perceived organizational support* (X1) dan *work engagement* (X2) berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, bahwa variabel *perceived organizational support* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, bahwa variabel *work engagement* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, beberapa saran yang diharapkan menjadi bahan masukan untuk peneliti selanjutnya antara lain

1. Penelitian selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data, sehingga dapat menghindari kemungkinan responden tidak objektif dalam mengisi kuesioner.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat dipertimbangkan adanya variabel lain sebagai faktor-faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik berasal dari faktor internal maupun eksternal sehingga hasil dari penelitian akan lebih meluas dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Dai X, Xiang L, Li T, Bai Z. *Cancer Hallmarks, Biomarkers and Breast Cancer Molecular Subtypes*. Journal of Cancer. 2016 June 23;7(10);1281-1294.
- Diamantidis, Anastasios D., and Prodromos Chatzoglou. 2019. “*Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach.*” International Journal of Productivity and Performance Management 68(1): 171–93
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. 2002. *Perceived supervisor sup-port: Contributions to perceived organizational support and employee retention*. Journal of Applied Psychology,87: 565-573
- 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 Volume 5 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, hal. 1-12.