

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL, DUKUNGAN SUPERVISOR
DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI *CREDIT UNION (CU)* BAHTERA SEJAHTERA MAUMERE**

**Natalia Kristiani Tandafatu
M. Parnawa Putranta**

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jalan Babarsari 43-44, Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana dukungan organisasional, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera Maumere. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera Maumere. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasional, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera Maumere. Data diperoleh dengan menyebarkan 31 kuisisioner pada karyawan di *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera Maumere. Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasional, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Selanjutnya, untuk menganalisis tingkat persepsi dukungan organisasional, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja dan tingkat kepuasan kerja menggunakan *One Sample T-Test*.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa, dari tiga variabel yakni dukungan organisasional, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja, hanya variabel dukungan rekan kerja yang signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dari uji *One Sample t-Test* menunjukkan bahwa terdapat tingkat persepsi yang baik dari masing-masing variabel dukungan organisasional, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja dan terdapat tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi dari karyawan *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera Maumere.

Kata kunci: dimensi dukungan organisasional, dukungan supervisor, dukungan rekan kerja, kepuasan kerja.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah.

Dalam kehidupan sehari-hari karyawan pasti akan menjalin hubungan dengan pelanggan, organisasi dan rekan sekerja. Hubungan ini menciptakan realitas tertentu yang membimbing dan mengarahkan karyawan, seberapa keterlibatan karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung dan rekan sekerja yang mendukung akan membawa karyawan untuk bekerja secara optimal (Nugraheny, 2009). Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan dan meningkatkan kinerja para karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan kajian teori yang dikemukakan oleh Marihot (2002) bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan, dan merupakan salah satu elemen yang penting dalam perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas, yang dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan kinerja karyawan, serta meningkatkan loyalitas karyawan, dikutip dari Lipu *et al.*, (2014).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti upah, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, *supervisor* dan rekan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dalam hal ini, dukungan organisasional, dukungan *supervisor*, dan dukungan rekan kerja, sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dukungan organisasional yang diyakini oleh karyawan akan bergantung pada beberapa proses penilaian individu yang digunakan untuk menunjukkan komitmen yang dilakukan oleh pihak lain. Dalam hukum timbal balik dinyatakan bahwa individu yang diperlakukan baik oleh pihak lain, akan merasa bahwa dirinya memiliki kewajiban untuk membalasnya dengan perlakuan baik pula (dikutip dari Lestari, 2015).

Nijman (2004) mendefinisikan dukungan supervisor sebagai sejauh mana supervisor berperilaku dengan cara mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan yang diperoleh dalam pelatihan pada pekerjaan. Blanchard dan Thacker (2007: 196) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai dorongan dan bantuan yang diterima peserta dari rekan kerja mereka. Dengan mendapatkan dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap karyawan, maka kinerja kerja karyawan akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memberikan semangat kepada para karyawan sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar karyawan di dalam lingkungan kerja.

Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera Maumere merupakan koperasi kredit yang bergerak sebagai lembaga keuangan, tapi sejak tahun 2013 lebih bergerak sebagai lembaga pemberdayaan kepada anggota melalui kelompok-kelompok binaan. *Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera Maumere* mengusung misi mencerdaskan anggota sehingga memiliki budaya investasi, berjiwa wirausaha, mengontrol penggunaan uang dan memperbaiki nilai moral. *Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera Maumere* perlu mengupayakan sejauh mana supervisor mendukung para karyawan dalam pelatihan baik itu pengetahuan, keterampilan dan perilaku dalam pekerjaan. Selain itu, dukungan dari sesama rekan kerja juga dapat membantu dan menyemangati satu sama lain sehingga kinerja kerja para karyawan meningkat. Koperasi juga perlu menyediakan peralatan dan teknologi untuk menunjang proses kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya, maka koperasi harus mempunyai peralatan dan teknologi yang mendukung karyawan tersebut telah bekerja keras.

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana pengaruh dukungan organisasional, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di *Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera Maumere*”?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui bagaimana dukungan organisasional, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di *Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera Maumere*.

BAB II

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL, DUKUNGAN SUPERVISOR DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI *CREDIT UNION (CU)* BAHTERA SEJAHTERA MAUMERE

A. Definisi Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai macam definisi mengenai kepuasan kerja, Robbins (1996) dalam Roziqin (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai derajat sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap produktivitasnya penting bagi harga diri. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja dan sebaliknya seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu.

Locke (1976) dalam Roziqin (2010) mendefinisikan kepuasan pekerjaan sebagai suatu pernyataan emosional atau pernyataan terhadap kesenangan yang dinilai dari pekerjaan seseorang atau pengalaman dalam bekerja. Kepuasan kerja berarti suatu keadaan di mana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Sekalipun kepuasan kerja adalah gambaran dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya, namun tetap bisa diukur. Keith Davis (1985) dalam Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Definisi selanjutnya menurut Blum (1956), dikutip oleh As'ad (1998), kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.

B. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011) terdapat 6 macam teori kepuasan kerja, yaitu :

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)
2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)
4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)
5. Teori Dua Faktor dari Herzberg
6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Burt sebagaimana dikutip oleh As'ad (1998) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah:

1. Faktor hubungan antar karyawan
 - a. Hubungan antara manajer dengan karyawan
 - b. Faktor fisik dan kondisi kerja
 - c. Hubungan sosial di antara karyawan
 - d. Sugesti dari teman sekerja
 - e. Emosi dan situasi kerja
2. Faktor individual

- a. Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - b. Umur orang sewaktu bekerja
 - c. Jenis kelamin
3. Faktor-faktor luar
 - a. Keadaan keluarga karyawan
 - b. Rekreasi
 - c. Pendidikan

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Munandar (2010:357) menyatakan ada 5 faktor-faktor penentu kepuasan kerja, antara lain:

1. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan

Terdapat lima ciri yang memperlihatkan keterkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu:

 - a. Keragaman keterampilan.
 - b. Jati diri tugas (*task identity*).
 - c. Tugas yang penting (*task significance*).
 - d. Otonomi.
 - e. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
2. Gaji Penghasilan, Imbalan yang Dirasakan Adil (*Equitable Reward*)
3. Penyeliaan
4. Rekan-rekan Sejawat yang Menunjang
5. Kondisi Kerja yang Menujang

D. Pengertian Dukungan Organisasional

Dukungan organisasional adalah keyakinan karyawan tentang seberapa jauh organisasi memperhatikan kesejahteraan dan memberikan nilai bagi kontribusi yang telah diberikannya terhadap organisasi (Eisenberger, 1986). Dukungan organisasional berkaitan dengan keinginan pihak manajemen untuk memberikan kompensasi terhadap berbagai usaha karyawannya, memberikan bantuan kesejahteraan, memberikan solusi permasalahan dalam pekerjaan, dan menjamin lingkungan kerja yang nyaman, Aube et al., (2007) dalam Hariyanto, Eko dkk, (2011). Dukungan organisasional memainkan peran yang penting dalam menentukan kinerja suatu pekerjaan karena berkaitan dengan terbentuknya komitmen individu, perilaku sosial dan kesejahteraan karyawan, Johlke et al., (2002) dalam Hariyanto, Eko dkk, (2011).

E. Pengertian Dukungan Supervisor

Nijman (2004) mendefinisikan dukungan supervisor sebagai sejauh mana supervisor berperilaku dengan cara mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan yang diperoleh dalam pelatihan pada pekerjaan. Board dan Newstrom (1992) dalam Jamaludin (2012) menyatakan bahwa dukungan supervisor berkaitan dengan dukungan yang diberikan oleh supervisor terhadap penerapan hasil-hasil pelatihan pada pekerjaan. Dari beberapa definisi diatas maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dukungan supervisor ialah sejauhmana supervisor mendukung dan memperkuat

peserta pelatihan menggunakan pembelajaran yang telah diperoleh pada pelatihan baik itu pengetahuan, keterampilan dan perilaku kedalam pekerjaan.

F. Pengertian Dukungan Rekan Kerja

Blanchard dan Thacker (2007: 196) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai dorongan dan bantuan yang diterima peserta dari rekan kerja mereka. Menurut Nijman *et al.*, (2006) dukungan rekan kerja mencerminkan sejauh mana rekan-rekan berperilaku dengan cara mengoptimalkan peserta menggunakan pembelajaran pada pekerjaan.

Dukungan rekan kerja secara umum dipahami sebagai dorongan rekan kerja untuk menggunakan pembelajaran baru di tempat kerja (Bossche *et al.*, 2010). Dari beberapa definisi atas maka dalam penelitian ini disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja ialah dukungan serta dorongan yang diberikan oleh rekan kerja untuk menggunakan pembelajaran baru yang diperoleh selama pelatihan kedalam pekerjaan mereka.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang penulis terapkan sebelumnya, maka penulis mengambil suatu hipotesis sebagai jawaban sementara yaitu:

- H1: Dukungan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera.**
- H2: Dukungan Supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera.**
- H3: Dukungan Rekan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera.**

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis data yang berasal dari pendapat responden yang kemudian di kuantitatifkan (dalam bentuk angka). Menurut Sugiyono (2007) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan dari segi waktu, penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional*. Penelitian *cross-sectional* adalah penelitian yang dilaksanakan satu kali dan mencerminkan potret dari suatu keadaan pada suatu saat tertentu (Kuncoro, 2003).

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono; 2012).

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Martono (2010) mendefinisikan sampel sebagai sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.

C. Metode Pengambilan Sampel

Penelitian skripsi mengenai pengaruh dukungan organisasional, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera Maumere menggunakan *Convenience Sampling*. *Convenience Sampling* adalah prosedur untuk mendapatkan unit sampel menurut keinginan peneliti (Kuncoro, 2003).

D. Data yang Digunakan

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dari jawaban yang berasal dari pengisian kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera Maumere. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara daftar pertanyaan tertulis untuk kemudian dibagikan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan (Sugiyono, 2007).

E. Metode Pengumpulan Data

Kuesioner pada penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Kuesioner bagian pertama mengenai demografis responden yang meliputi: usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan status karyawan.
2. Kuesioner bagian kedua mengenai dukungan organisasional, dukungan supervisor, dan dukungan rekan kerja.
3. Kuesioner bagian ketiga mengenai kepuasan kerja.

F. Metode Pengukuran Data

Proses pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner model *Likert Scale*. Dengan model tersebut, responden menyatakan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka mengenai berbagai pernyataan yang tertulis dalam kuesioner (Tiarawati; 2012)

G. Pengujian Instrumen Penelitian

Metode pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2006) uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Kuncoro (2009) reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran).

H. Metode Analisa

1. Analisis Deskriptif Responden

Profil responden dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif dengan mempresentasikan jawaban responden pada pertanyaan di bagian pertama dari kuesioner, yaitu tentang data diri responden.

2. Analisis *One Sample t-Test*

One Sample t-Test merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui perbedaan nilai rata-rata populasi yang digunakan sebagai pebanding dengan rata-rata sebuah sampel, jika ada perbedaan, rata-rata manakah yang lebih tinggi.

I. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen dukungan organisasional, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Kuncoro (2009) memaparkan bahwa regresi linear berganda adalah suatu metode untuk mempelajari suatu kejadian yang dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel.

1. Uji t

Uji t merupakan uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Kuncoro, 2009).

2. Uji F

Uji F merupakan uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang terdapat dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kuncoro, 2009).

BAB IV

PEMBAHASAN

- A.** Hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 4,293 probabilitas (p) 0,013. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 disimpulkan, dukungan organisasional (X1), dukungan supervisor (X2), dan dukungan rekan kerja (X3) secara signifikan mampu memprediksi perubahan kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F diketahui bahwa dukungan organisasional (X1), dukungan supervisor (X2), dan dukungan rekan kerja (X3) mampu memprediksi 0,248 atau 24,8% perubahan kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya (75,2%) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.
- B.** Uji t berfungsi untuk mengetahui masing-masing variabel bebas yang terdiri dari variabel dukungan organisasional (X1), dukungan supervisor (X2), dan dukungan rekan kerja (X3) secara parsial terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y). Hasil uji akan dijabarkan sebagai berikut:
1. Dari tabel diatas, t-hitung < t-tabel yakni **1,879 < 2,045** dengan probabilitas **0,071 > 0,05** sehingga dikatakan bahwa variabel dukungan organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga disimpulkan bahwa *H1* yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan *Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera*” adalah tidak terbukti.
 2. Dari tabel diatas, t-hitung < t-tabel yakni **0,972 < 2,045** dengan probabilitas **0,340 > 0,05** sehingga dikatakan bahwa variabel dukungan supervisor berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *H2* yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari dukungan supervisor terhadap kepuasan kerja karyawan *Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera*” adalah tidak terbukti.
 3. Hasil analisis uji t pada variabel dukungan rekan kerja menunjukkan t-hitung > t-tabel yakni **2,382 > 2,045** dengan probabilitas **0,025 < 0,05**, maka dapat dikatakan bahwa variabel dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *H3* yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera*” adalah terbukti. Hasil analisis tingkat pengaruh dukungan organisasional, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja lebih lengkap dapat dilihat dalam Lampiran 8.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis tingkat variabel dukungan organisasional, dukungan supervisor, dan dukungan rekan kerja dengan menggunakan *One Sample t-Test* dapat dikategorikan tinggi. Karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada variabel dukungan organisasional, dukungan supervisor, dan dukungan rekan kerja sehingga tingkat dukungan organisasional, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja secara signifikan adalah tinggi (probabilitas $< 0,05$).
2. Berdasarkan hasil analisis tingkat kepuasan kerja karyawan menggunakan *One Sample t-Test* secara signifikan adalah tinggi, hal ini dikarenakan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan probabilitas $< 0,05$.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda mengenai pengaruh dukungan organisasional, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerjaterhadap kepuasan kerja karyawan, menunjukkan hasil bahwa hanya ada satu dimensi yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu variabel dukungan rekan kerja (X3). Hal ini dapat ditunjukkan dari uji F ($F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas $< 0,05$).

B. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini, penulis menemui berapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada *Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera Maumere* saja, sehingga tidak bisa dikatakan bahwa hasil penelitian ini dapat berlaku secara umum di setiap *Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera* atau badan organisasi lainnya.
2. Dalam penelitian ini, dukungan organisasi di *Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera* tidak sepenuhnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya untuk meningkatkan jumlah responden dan meningkatkan kualitas pernyataan pada kuisioner agar mudah dimengerti oleh responden, sehingga lebih menggambarkan kinerja kerja sesungguhnya dari obyek yang diteliti.

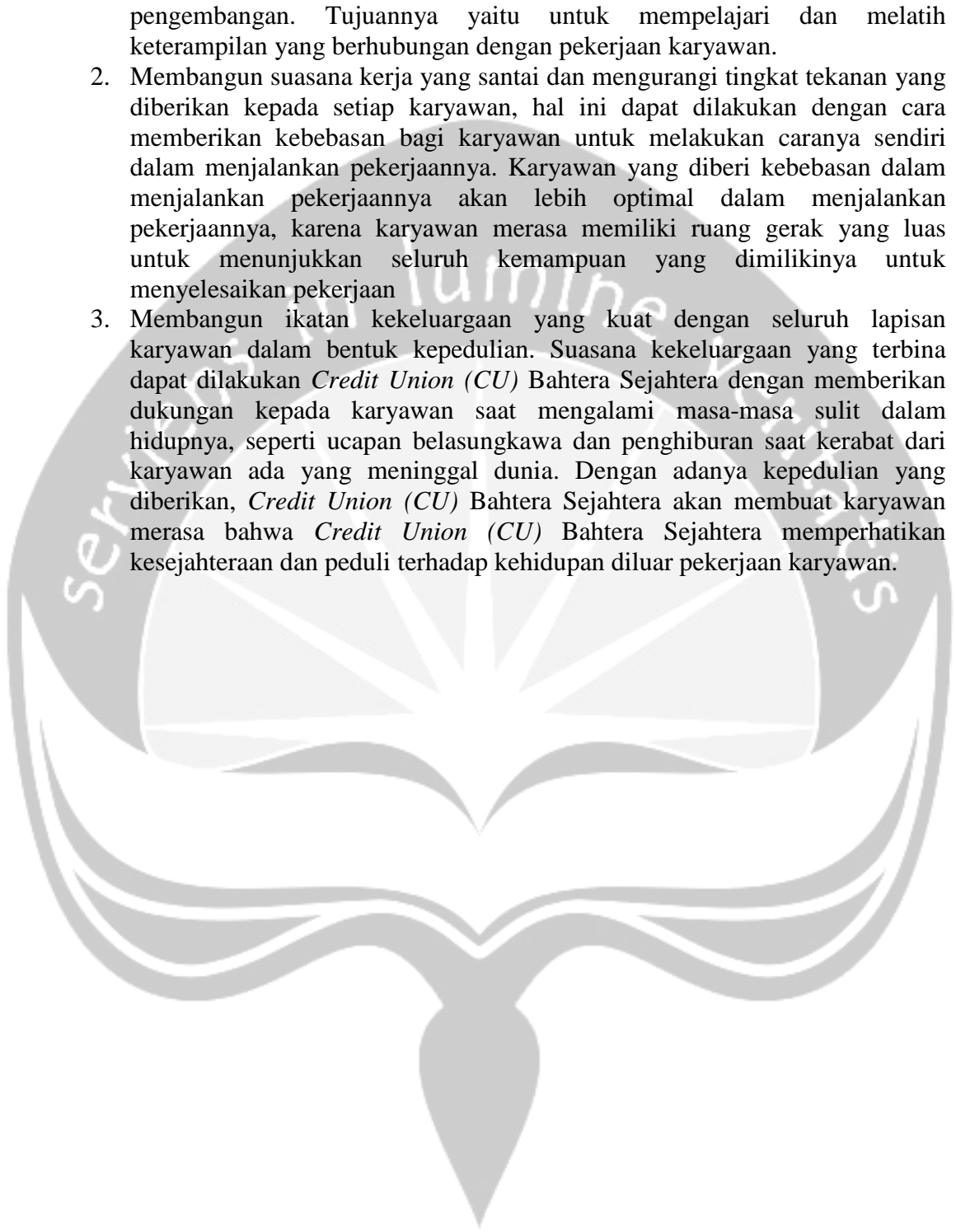
C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberikan beberapa saran berikut:

1. Pihak manajemen *Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera* perlu meningkatkan suasana kerja yang penuh keramahan, dengan cara melakukan pelatihan dan

pengembangan. Tujuannya yaitu untuk mempelajari dan melatih keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan.

2. Membangun suasana kerja yang santai dan mengurangi tingkat tekanan yang diberikan kepada setiap karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kebebasan bagi karyawan untuk melakukan caranya sendiri dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang diberi kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya akan lebih optimal dalam menjalankan pekerjaannya, karena karyawan merasa memiliki ruang gerak yang luas untuk menunjukkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan
3. Membangun ikatan kekeluargaan yang kuat dengan seluruh lapisan karyawan dalam bentuk kepedulian. Suasana kekeluargaan yang terbina dapat dilakukan *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera dengan memberikan dukungan kepada karyawan saat mengalami masa-masa sulit dalam hidupnya, seperti ucapan belasungkawa dan penghiburan saat kerabat dari karyawan ada yang meninggal dunia. Dengan adanya kepedulian yang diberikan, *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera akan membuat karyawan merasa bahwa *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera memperhatikan kesejahteraan dan peduli terhadap kehidupan diluar pekerjaan karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, I Nyoman Resa dan I Gede Riana. (2016). Pengaruh Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerjaterhadap Komitmen Karyawan (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam di Denpasar Utara).
- Ariani, Wahyu D. (2011). Persepsi Terhadap Dukungan organisasional dan Penyelia, Kepuasan, Nilai, dan Komitmen pada Industri Perbankan Indonesia, *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, vol. 15, No.3, hlm. 416-427.
- As'ad, Moh. (1998), "Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia", Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty, 102-116.
- Bhatti, Muhammad Awais dan Chee Hee Hoe. (2012). Resolving the Past Conflict: Role of Peer and Supervisor Support in Training Effectiveness. *International Journal of Business and Behavioral Sciences* 2(7): 32- 38.
- Blanchard, P.Nick dan James W. Thacker. (2007). *Effective Training System, Strategies and Practices*. Third Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Bossche, Piet Van den, Mien Segers and Niekie Jansen. (2010). Transfer of Training: The Role of Feedback in Supportive Social Networks. *International Journal of Training and Development* 14(2): 81-94.
- Chang, C. S. (2014). Moderating Effects of Nurses' Organizational Support on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Western Journal of Nursing Research: An International Forum for Communicating Nursing Research*. doi: 10.1177/0193945914530047. pp. 337-346.
- Chen, Hsin-Chih. (2003). Cross Cultural Construct Validation of The Learning Transfer System Inventory in Taiwan. Dissertation. Louisiana State University.
- Deviana, V. (2014), "Pengaruh Atribut-Atribut Keseimbangan Antara Kehidupan Pribadi dan Kehidupan Kerja Terhadap *Continuance Commitment* Pekerja Wanita di PT. Mataram Tunggal Garment Yogyakarta" *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. (tidak dipublikasikan).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., dan Sowa. D. (1986). *Perceived Organizations Support*. *Journal of Applied Psychology*. Vol . 73 No.3.

- Feinberg, Emily Greene. (2013). Cross-Cultural Competence Training Effectiveness: The Impact of Training Transfer and Predictors of Transfer. Dissertation. University of Maryland, College Park.
- Fitri, Nursiah. (2007). Pengaruh Persepsi Dukungan organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Administrasi Politeknik Negeri Medan. *Tesis*. Program Pascasarjana, Politeknik Negeri, Medan.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyanto, Eko, Ratno Purnomo dan Icuk Rangga Bawono. (2011). Desain Pelatihan, Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor dan Self Efficacy sebagai Penentu Keefektifan Transfer Pelatihan. *Jurnal Siasat Bisnis* 15(2): 213-227
- Hua, Ng Kueh. (2013). The Influence of Supervisory and Peer Support on The Transfer of Training. *Studies in Business and Economics*: 82- 97.
- Jamaludin. (2012). Meningkatkan Dukungan Atasan melalui Pengembangan Komunikasi untuk Memperbaiki Transfer of Training pada Instansi Pemerintah "X". *Tesis tidak diterbitkan*. Depok: Universitas Indonesia.
- Johlke, MC., CL. Stamper dan ME. Shoemaker. (2002). Antecedents to Boundary-Spanner Perceived Organizational Support. *Journal of Managerial Psychology*. 17: 116-128.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003), "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi". Jakarta: Penerbit Erlangga, hlm 119.
- Kuncoro, Mudrajad. (2009), "*Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*", Erlangga, Jakarta.
- Lestari. (2015). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Ocb) Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Apj Semarang) Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Lipu, Andi Tonra, Syamsu Alam dan Fauziah Umar. (2014).Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mega. *Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin*.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Cetakan kesepuluh, Mei 2011. Hal. 85, 117-120. Penerbit: PT Remaja Rosdakarya Jl. Ibu Inggit Garnasih No. 40, Bandung 40252.
- Marihot, Tua Efendi: Hariandja. (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai". Jakarta: Grasindo.
- Martono, Nanang. (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Munandar, Ashar S. (2010). "Psikologi Industri dan Organisasi". Hal. 357-363. Penerbit: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press) Jl. Salemba 4, Jakarta 10430.
- Nijman, Derk-Jan J.M. (2004). Supporting Transfer of Training Effects of The Supervisor. University of Twente, Enschede.
- [Nijman](#), Derk-Jan J.M., [Wim J. Nijhof](#), [A.A.M. \(Ida\) Wognum](#), [Bernard P. Veldkamp](#), (2006). "Exploring differential effects of supervisor support on transfer of training", *Journal of European Industrial Training*. Vol. 30 Iss: 7, pp.529 – 549.
- Nugraheny. (2009). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Semarang)". *Jurnal Manajemen/NIM.C4A006470*.
- Nurdiana. (2014). "Pengaruh Dukungan Supervisor Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Transfer Pelatihan Karyawan Mekanik", Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang, Surabaya 60231. Diakses dari: <https://www.scribd.com/doc/251371795/PENGARUH-DUKUNGAN-SUPERVISOR-DAN-DUKUNGAN-REKAN-KERJATERHADAP-TRANSFER-PELATIHAN-KARYAWAN-MEKANIK>. Pada tanggal 9 April 2016.
- Nursanty, Tinjung Desy dan Aida Dwi Anissa. (2014). Pengaruh Dukungan Supervisor dan pemberdayaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal: Binus Business Review*, Vol. 5 No. 1: 158-165.
- Prawesti. S. Diah. (2010). Pengaruh Pengukuran Kinerja, Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit-Unit

Pelayanan Publik Kabupaten Sukoharjo. Tesis Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Priharjanto, Ahmad. (2005). *Pengaruh Pengukuran Kinerja, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Jakarta*. Tesis Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.

Riduwan. (2005). "Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula". Bandung: Alfabeta.

Rehan, M. dan Ahmed, S. N. (2014). Organizational Support and Job Satisfaction. *European Academic Research*. Vol. I, No. 11, pp. 802-814.

Roziqin, H. Muhammad Zainur, M.M., M.Pd. (2010). "Kepuasan Kerja". Cetakan 1, Oktober 2010. Hal. 68. Penerbit: Averroes Press, Pondok ABM Permai Jl. Manunggal Kavling A-3 Mojolangu-Malang 65142.

Sugiyono. (2007), "*Metode Penelitian Bisnis*", Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2006), "*Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*", Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2012), "*Statitika untuk Penelitian*", Penerbit Alfabeta, Bandung.

Tiarawati. (2012). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Pakem Yogyakarta", diakses dari: www.ejournal.uajy.ac.id. pada tanggal 12 April 2016.

Velada, Raquel, António Caetano, John W. Michel, Brian D. Lyons and Michael J. Kavanagh. (2007). The Effects of Training Design, Individual Characteristics and Work Environment on Transfer of Training. *International Journal of Training and Development* 11(4):282-294.

Wiasatrya. R. (2010). Pengaruh Dukungan organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bakrie Pipe Industries. *Tesis*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unika Atma Jaya. Jakarta.