



## **Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

**Mila Hariani<sup>1,\*</sup>, Mochamad Irfan<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Sunan Giri Surabaya, Sidoarjo, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Mayjen Sungkono, Mojokerto, Indonesia

Email: <sup>1,\*</sup>[milamasroni@gmail.com](mailto:milamasroni@gmail.com), <sup>2</sup>[irfanmoc@gmail.com](mailto:irfanmoc@gmail.com)

Email Penulis Korespondensi: [milamasroni@gmail.com](mailto:milamasroni@gmail.com)

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (PDO) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di sektor manufaktur Kota Mojokerto. Persepsi Dukungan Organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, sementara Budaya Organisasi mencakup nilai, norma, dan keyakinan yang membentuk perilaku karyawan di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan melibatkan 100 karyawan dari berbagai tingkat jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PDO dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama. PDO mendorong loyalitas dan motivasi karyawan dengan meningkatkan rasa aman dan kepuasan kerja mereka. Budaya Organisasi yang positif mendorong kerja sama, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan sinergi antara PDO dan Budaya Organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan individu dan organisasi. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya kebijakan penghargaan, pengakuan atas kontribusi karyawan, dan pengembangan budaya kerja yang kolaboratif. Hasil penelitian ini memberikan wawasan strategis bagi perusahaan manufaktur untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia demi mendukung keberhasilan organisasi.

**Kata Kunci:** Persepsi Dukungan Organisasi; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Produktivitas; Manufaktur; Motivasi; Loyalitas

**Abstract**—This study aims to analyze the effect of Perceived Organizational Support (POS) and Organizational Culture on Employee Performance in the manufacturing sector of Mojokerto City. Perceived Organizational Support reflects the extent to which employees feel valued and supported by the organization, while Organizational Culture includes values, norms, and beliefs that shape employee behavior in the workplace. This study used an explanatory quantitative approach involving 100 employees from various levels of positions. The results showed that POS and Organizational Culture have a significant influence on employee performance, both individually and together. POS encourages employee loyalty and motivation by increasing their sense of security and job satisfaction. A positive Organizational Culture encourages cooperation, innovation, and adaptation to change, which contributes to increased productivity and work efficiency. This research underscores the importance of creating synergy between POS and Organizational Culture to create a work environment conducive to individual and organizational growth. The practical implications of this research are the importance of reward policies, recognition of employee contributions, and the development of a collaborative work culture. The results of this study provide strategic insights for manufacturing companies to improve human resource management to support organizational success.

**Keywords:** Perceived Organizational Support; Organizational Culture; Employee Performance; Productivity; Manufacturing; Motivation; Loyalty

### **1. PENDAHULUAN**

Perusahaan di sektor manufaktur menghadapi tantangan besar untuk meningkatkan kinerja karyawan di tengah tekanan kompetisi global dan perubahan lingkungan bisnis. Kinerja karyawan adalah kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas hasil kerja. Menurut Campbell (1990), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama: motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Dalam industri manufaktur, kinerja karyawan sering terkait dengan produktivitas, efisiensi, dan kepatuhan terhadap standar operasional (Putra & Mardikaningsih, 2022). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk persepsi dukungan organisasi dan budaya organisasi.

Menurut Eisenberger *et al.* (1986), persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support - PDO) adalah sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi ini memainkan peran penting untuk membangun loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. PDO mendorong munculnya rasa kewajiban karyawan untuk mendukung tujuan organisasi, meningkatkan keterlibatan, dan mengurangi niat untuk keluar dari organisasi. PDO juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik. Pada industri manufaktur, PDO berperan penting untuk membangun hubungan kerja yang harmonis. Penelitian oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) menunjukkan bahwa PDO dapat diperkuat melalui kebijakan yang mendukung, seperti pelatihan, penghargaan, dan fleksibilitas kerja. Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman dalam perilaku individu dan kelompok di organisasi. Schein (2010) menggambarkan budaya organisasi sebagai "lem perekat" yang menyatukan seluruh elemen organisasi dan memberikan arah bagi tindakan anggota organisasi. Budaya organisasi yang positif mendorong inovasi, kerja sama, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Schein (2010) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Peran budaya organisasi menjadi semakin penting untuk menciptakan sinergi antar individu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut



Cameron dan Quinn (2011), terdapat empat jenis budaya organisasi: budaya klan (berorientasi pada manusia), budaya adhocracy (berorientasi pada inovasi), budaya pasar (berorientasi pada hasil), dan budaya hierarki (berorientasi pada stabilitas). Di sektor manufaktur, kombinasi budaya pasar dan budaya hierarki sering diterapkan untuk memastikan efisiensi dan kualitas produksi.

Penelitian oleh Hariani (2021) menemukan bahwa karyawan yang bekerja di lingkungan dengan budaya organisasi yang positif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Mardikaningsih dan Darmawan (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi menentukan kepuasan dan kinerja karyawan sedangkan penelitian dari Irfan dan Al Hakim (2022) menyebut bahwa budaya organisasi dan persepsi dukungan organisasi menentukan kepuasan kerja.

Namun, tantangan yang dihadapi perusahaan di sektor manufaktur mencakup tingkat turnover yang tinggi, rendahnya motivasi karyawan, dan konflik internal yang menghambat produktivitas. Penelitian oleh Nasution (2018) menunjukkan bahwa rendahnya persepsi dukungan organisasi sering menjadi salah satu penyebab utama rendahnya komitmen karyawan. Selain itu, budaya organisasi yang tidak adaptif dapat memengaruhi kemampuan perusahaan untuk merespons perubahan lingkungan eksternal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Kota Mojokerto. Penelitian ini akan memberikan wawasan empiris mengenai sejauh mana kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk mengukur hubungan dan pengaruh antara variabel bebas, yaitu Persepsi Dukungan Organisasi (PDO) dan Budaya Organisasi, terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga bersifat deskriptif untuk menjelaskan tingkat PDO, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur yang menjadi objek penelitian. Creswell (2014) menjelaskan bahwa penelitian eksplanatori dapat memberikan penjelasan mengenai mekanisme hubungan antar variabel.

Populasi di penelitian ini adalah seluruh karyawan di salah satu perusahaan manufaktur di Kota Mojokerto yang berjumlah 926 orang. Berdasarkan informasi dari perusahaan, populasi terdiri dari berbagai tingkatan jabatan, mulai dari operator produksi hingga manajer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling*, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan strata tertentu dalam populasi. Menurut Etikan *et al.* (2016), teknik ini cocok digunakan untuk populasi yang heterogen dan memiliki kelompok-kelompok berbeda. Di penelitian ini, strata didasarkan pada jabatan, dengan tujuan memastikan setiap kelompok jabatan terwakili. Ukuran sampel ditentukan 100 responden yang akan diambil secara acak dari setiap strata berdasarkan proporsi jumlah karyawan dalam masing-masing jabatan.

Variabel bebas pertama (X.1) adalah Persepsi Dukungan Organisasi (PDO) yaitu keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 1986). Dengan indikator pengukuran adalah (a) pengakuan atas kontribusi karyawan; (b) perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan; dan (c) keadilan dalam perlakuan terhadap karyawan.

Variabel bebas kedua (X.2) adalah Budaya Organisasi sebagai sistem nilai, norma, dan keyakinan yang membentuk perilaku karyawan di organisasi (Schein, 2010). Indikatornya adalah (a) orientasi terhadap inovasi; (b) kerja sama tim; (c) kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi.

Variabel terikat (Y) adalah kinerja Karyawan sebagai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, diukur melalui kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja (Campbell, 1990). Indikatornya adalah (a) kuantitas pekerjaan; (b) kualitas hasil kerja; dan (c) kepatuhan terhadap waktu kerja.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk pengumpulan data, yang dirancang berdasarkan indikator variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) untuk mengukur persepsi responden terhadap PDO, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial, termasuk uji regresi linear berganda, untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil dari pendekatan ini diharapkan memberikan bukti empiris yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan PDO dan penguatan budaya organisasi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di perusahaan manufaktur di Kota Mojokerto. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, dan hasilnya dipaparkan dalam tiga bagian utama: Model Summary, ANOVA, dan Coefficients. Sebelumnya uji validitas dan reliabilitas telah terpenuhi.



Model Summary pada Tabel 1 menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0.593. Nilai R Square sebesar 0.352 menunjukkan bahwa 35.2% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Sisa 64.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.339 mengindikasikan model tetap stabil setelah mempertimbangkan jumlah prediktor. Durbin-Watson sebesar 1.757 menunjukkan bahwa tidak ada masalah serius pada autokorelasi data.

**Tabel 1.** Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.593 <sup>a</sup>	.352	.339	13.685	1.757

Hasil ANOVA pada Tabel 2 menunjukkan nilai F = 26.350 dengan signifikansi p = 0.000, yang berarti model regresi yang digunakan signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Ini menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 2.** ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9870.161	2	4935.081	26.350	.000 <sup>b</sup>
	Residual	18166.749	97	187.286		
	Total	28036.910	99			

Hasil analisis koefisien regresi pada Tabel 3 menunjukkan pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan:

- Konstanta (B = 39.387, p = 0.000): Ketika Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi bernilai nol, Kinerja Karyawan diprediksi bernilai 39.387.
- X1 (Persepsi Dukungan Organisasi): Koefisien regresi sebesar 5.104 (p = 0.000) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Persepsi Dukungan Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 5.104, dengan pengaruh yang signifikan.
- X2 (Budaya Organisasi): Koefisien regresi sebesar 3.004 (p = 0.013) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 3.004, juga dengan pengaruh yang signifikan.
- Nilai Tolerance (0.840) dan VIF (1.190) untuk kedua variabel bebas menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

**Tabel 3.** Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		39.387	7.732		5.094	.000		
1	X.1	5.104	.976	.467	5.231	.000	.840	1.190
	X.2	3.004	1.192	.225	2.521	.013	.840	1.190

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan manufaktur. Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 5.104. Hasil ini konsisten dengan penelitian Eisenberger *et al.* (1986), yang menemukan bahwa karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dukungan organisasi dalam bentuk penghargaan, pelatihan, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan memperkuat motivasi dan loyalitas, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Budaya Organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 3.004. Schein (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pencapaian tujuan bersama. Di sektor manufaktur, budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dan stabilitas dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas.

Hasil ANOVA pada Tabel 2 menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sinergi antara kedua variabel ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan organisasi. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi dan bekerja dalam budaya yang kondusif cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk mencapai hasil yang optimal.

Perusahaan manufaktur di Mojokerto dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan fokus pada dua aspek utama ini. Peningkatan dukungan organisasi dapat dilakukan melalui kebijakan penghargaan dan pengakuan, sedangkan penguatan budaya organisasi dapat dicapai melalui pelatihan kepemimpinan dan inisiatif budaya kerja kolaboratif.



Dukungan organisasi memiliki peran nyata untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penyediaan sumber daya, perhatian terhadap kesejahteraan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Ningwulan *et al.* (2012), dukungan organisasi mencakup perhatian terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Organisasi yang memberikan dukungan semacam ini mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, yang mendorong perilaku inovatif dan kinerja yang lebih baik (Al Hakim & Hariani, 2021). Dukungan organisasi tidak hanya meningkatkan motivasi intrinsik karyawan tetapi juga memberikan mereka rasa dihargai dalam lingkungan kerja (Gani, 2022).

Arifin dan Darmawan (2022) menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan secara positif berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menghasilkan kinerja yang lebih baik karena karyawan merasa didukung dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi. Penelitian Darmawan (2019) juga menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap dukungan organisasi dapat mengurangi niat berpindah kerja, memperkuat hubungan kerja yang stabil, dan meningkatkan kinerja individu. Sementara itu, Wulandari *et al.* (2022) menyoroti bahwa dukungan supervisor sebagai bagian dari dukungan organisasi dapat meningkatkan kemampuan interpersonal tenaga kerja, yang berdampak positif terhadap kinerja tenaga penjualan.

Secara keseluruhan, peran nyata dukungan organisasi mencakup penguatan hubungan emosional antara karyawan dan organisasi, pengurangan stres kerja, dan peningkatan motivasi serta komitmen. Dengan memberikan dukungan yang konsisten, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi.

Pengamatan budaya organisasi sangat penting untuk mencapai kinerja dan efektivitas kerja karena budaya organisasi menciptakan kerangka nilai, norma, dan praktik yang menentukan perilaku individu dan kolektif di tempat kerja (Arifin. & Mardikaningsih, 2021). Menurut Darmawan (2022), budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku yang memungkinkan anggota organisasi untuk memahami ekspektasi dan tujuan bersama. Budaya yang kuat dan selaras dengan visi organisasi meningkatkan rasa komitmen karyawan, yang berkontribusi langsung terhadap efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi.

Ernawati *et al.* (2022) menyoroti bahwa budaya organisasi yang mendukung mendorong lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan memberikan rasa tujuan bagi karyawan. Hal ini penting karena karyawan yang memahami dan menerima nilai-nilai budaya organisasi cenderung bekerja lebih efektif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Jahroni *et al.* (2021) juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang inklusif dapat memperkuat komitmen karyawan melalui penerapan insentif dan praktik kepemimpinan yang mendukung. Komitmen ini akan memperbaiki kinerja individu dan kolektif, meningkatkan daya saing organisasi secara keseluruhan (Infante, 2022).

Darmawan (2024) mengidentifikasi budaya organisasi sebagai salah satu dari enam faktor utama yang memengaruhi efektivitas organisasi. Penelitian ini menekankan bahwa budaya organisasi yang baik memfasilitasi pengambilan keputusan yang efisien, kolaborasi antar tim, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Selain itu, Wulandari dan Darmawan (2024) menggarisbawahi pentingnya budaya organisasi untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kecerdasan emosional, yang secara langsung meningkatkan kinerja individu. Putra dan Darmawan (2024) juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang mendukung, bersama dengan dukungan supervisor, dapat membantu mengurangi burnout sehingga meningkatkan efektivitas kerja.

Secara keseluruhan, budaya organisasi adalah elemen kunci untuk mendorong kinerja karyawan dan efektivitas kerja karena menciptakan lingkungan yang mendukung integrasi nilai, motivasi, dan komitmen. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang secara aktif memantau dan membentuk budaya mereka memiliki peluang lebih besar untuk mencapai hasil yang unggul dan keberlanjutan jangka panjang.

Meskipun model regresi menunjukkan hasil yang signifikan, terdapat 64.8% variasi dalam Kinerja Karyawan yang tidak dijelaskan oleh Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi. Penelitian lanjutan diperlukan untuk mengeksplorasi variabel lain, seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan. **3.1 Pembahasan**

Wajib memiliki bagian pembahasan yang menjelaskan pembahasan dari hasil penelitian sehubungan dengan hipotesis yang di ambil dalam penelitian. Pada sub bagian pembahasan juga membandingkan dengan kajian dari hasil penelitian sejenis yang di gunakan pada bagian pendahuluan. Rujukan juga wajib ada dalam bagian ini.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, kesimpulan utama yang dapat ditarik adalah Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi, seperti penghargaan atas kontribusi, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, dan keadilan dalam perlakuan, meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Budaya Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan sesuai dengan nilai organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal. Penelitian ini memperkuat teori bahwa Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi Kinerja Karyawan. Secara praktis, temuan ini memberikan wawasan bagi perusahaan manufaktur di Mojokerto untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang strategis. Berdasarkan kesimpulan penelitian, saran strategis yang dapat diberikan adalah 1) Perusahaan perlu memperkuat Persepsi Dukungan Organisasi melalui



kebijakan yang adil dan transparan. Program penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan dapat menjadi langkah awal untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan; 2) Perusahaan harus mengembangkan budaya organisasi yang mendukung kerja sama tim, inovasi, dan kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan. Pelatihan internal tentang nilai organisasi dan pengembangan keterampilan kepemimpinan dapat membantu mewujudkan budaya kerja yang kuat; dan 3) Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi. Feedback dari karyawan dapat menjadi dasar untuk perbaikan kebijakan dan strategi perusahaan.

## REFERENCES

- Al Hakim, Y. R. & M. Hariani. (2021). The Influence of Transformational Leadership Style on Organizational Commitment and Job Performance. *Journal of Science, Technology and Society*, 2(2), 19-24.
- Arifin, S. & R. Mardikaningsih. (2021). The Effect of Employability, and Organizational Climate on Employee Performance, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(2), 33-42.
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2022). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Darmawan, D. (2019). Peranan Kompleksitas Tugas, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Regulasi Diri Terhadap Niat Berpindah Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 20-26.
- Darmawan, D. (2022). Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi yang Akurat. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(7), 260-266.
- Darmawan, D. (2024). Distribution of Six Major Factors Enhancing Organizational Effectiveness. *Journal of Distribution Science*, 22(4), 47-58.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Ernawati, E., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 119-126.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Gani, A. (2022). The Influence of Perceptions of Organizational Support and Interpersonal Abilities on Employee Achievement Motivation. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(3), 1-4.
- Hariani, M. (2021). Organizational Culture and Self-efficiency that form Employee Performance. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(2), 23-32.
- Hariani, M. (2023). Unleashing Organizational Commitment: Unravelling the Impact of Contract Worker Competence, Leadership, and Organizational Culture. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 3(1), 11-16.
- Hariani, M. & M. Irfan. (2022). The Influence of Leadership and Work Culture on Employee Work Loyalty, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(1), 39-48.
- Infante, A. & D. Darmawan. (2022). Women in Human Resource Management Practice. *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 27-30.
- Irfan, M., & Al Hakim, Y. R. (2022). The effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Job Satisfaction. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 25-30.
- Jahroni, J., Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 4(2), 1389-1397.
- Lestari, U. P. & R. Mardikaningsih. (2020). Effect of Leadership Behavior and Work Climate on Employee Performance, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(1), 5-12.
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2012). Studi tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi untuk Membentuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.
- Mardikaningsih, R. & S.N. Halizah. (2022). Relationship between Internal Locus of Control and Employees' Ethical Behaviour in Organisations, *Bulletin of Science, Technology and Society*, 1(2), 7-10.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2022). The Influence of Working Conditions and Employee Motivation on Job Performance, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 1-10.



- Ningwulan, E. P., Akhmal, D., & Darmawan, D. (2012). Studi tentang Kesan Dukungan Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk Membentuk Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 103–116.
- Putra, A. R. & R. Mardikaningsih. (2022). Study on Employee Performance Reviewing from Leadership, Innovative Behavior and Work Engagement, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 4 – 10.
- Putra, A. R., & Darmawan, D. (2024). The Role of Supervisory Support and Self-efficacy on Work Effectiveness with Work Burnout as a Moderator Variable. *Jurnal Simki Economic*, 7(2), 439–451.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Wulandari, W., Nuraini, R., Maghfiroh, F., Darmawan, D., Halizah, S. N., & Mardikaningsih, R. (2022). Pengaruh Kemampuan Interpersonal, Modal Psikologi, dan Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(4), 123–131.
- Wulandari, W., & Darmawan, D. (2024). The Influence of Emotional Intelligence on Salesperson Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Terapan*, 2(2), 124–132.