

## DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN UMKM

Nenden Nur Annisa<sup>1\*</sup>, Edvi Gracia Ardani<sup>2</sup>, Salsabila Al Fitri<sup>4</sup>, Nabila Ramadhani<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Widya Husada Semarang

[nendennurannisa@uwhs.ac.id](mailto:nendennurannisa@uwhs.ac.id)

Received: 03-06- 2025

Revised: 15-06-2025

Approved: 28-06-2025

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami seberapa besar kontribusi masing-masing variabel terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja UMKM yang dinamis dan kompetitif. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang merupakan karyawan UMKM yang memenuhi kriteria tertentu. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel bebas (dukungan organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik dukungan organisasi maupun kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM. Koefisien regresi menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel di atas 0,7, yang menandakan bahwa alat ukur yang digunakan konsisten dan dapat dipercaya. Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, pelaku UMKM perlu memberikan dukungan organisasi secara nyata serta menciptakan kondisi kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, baik melalui penghargaan, perhatian terhadap kebutuhan karyawan, maupun penciptaan lingkungan kerja yang positif.

**Kata Kunci:** Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, UMKM

### PENDAHULUAN

Seiring perkembangan jaman, manusia menjadi sumber daya yang sangat banyak dalam segi kuantitas namun menurun dalam segi kualitas serta banyak terbuang karena digantikan oleh mesin dan teknologi modern yang berkembang pesat. Tidak hanya pada perusahaan besar, UMKM juga akan mengembangkan teknologi produksi sehingga dapat menekan jumlah pengeluaran di sektor sumber daya manusia yang tidak produktif lagi dan menghabiskan banyak biaya. (Titus Austyn, 2017). Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan sektor usaha yang terus setiap tahun semakin bertambah dan mampu bertahan dalam bersaing dengan sector industry usaha lainnya (Annisa dan Deria, 2023). Pada dasarnya setiap organisasi mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama, untuk itu maka organisasi tersebut harus memiliki keunggulan dalam bersaing, kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sistem yang berlaku (Hefni, 2022).

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat memainkan peran krusial dalam meningkatkan sebuah kinerja karyawan dan keseluruhan kinerja organisasi (Pahira, 2023). (Pahira, 2023) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018). Sedangkan menurut (Siagian, 2018) kinerja adalah suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggungjawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja. Pencapaian hasil kerja baik individu maupun kelompok sesuai perintah dan tanggung jawab yang diembannya agar visi dan misi dan

tujuan organisasi tercapai melalui kemampuan problem solving dalam periode tertentu. Selain itu, pencapaian hasil kerja yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab kerja pegawai dengan cara-cara yang mempunyai jaminan legalitas, sesuai aturan hukum berlaku, serta moral dan etika yang ada di organisasi (Yohan Fitriadi, Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja, 2022).

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah dukungan organisasi. adil (George, 2012). Pekerja akan merasa didukung dari perusahaan atau organisasinya saat imbalan yang diberikan terlihat adil, mereka memiliki Dukungan organisasional diartikan sebagai sejauh mana organisasi peduli dengan kesejahteraan anggotanya, mencoba membantu mereka Ketika mereka memiliki masalah, dan memperlakukan mereka dengan suara dalam keputusan, dan saat mereka melihat atasannya bersikap suportif (Robbins, 2017). (Kaswan., 2015) menyebutkan bahwa ada tiga unsur yang digunakan untuk mengukur persepsi dukungan organisasi yaitu penghargaan, kepedulian, dan kesejahteraan. Menurut (Kaswan., 2015) dukungan organisasi adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas pegawai, maka pegawai tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan penting karena memberikan penjelasan tentang hubungan antara perlakuan organisasi, sikap, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi (Ardianto, 2009). Cara organisasi memperlakukan karyawannya mempengaruhi kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin sukses perlu memiliki strategi untuk memperlakukan karyawan dengan baik untuk menghindari kehilangan bakat terbaik mereka (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Karyawan yang merasakan dukungan organisasi akan bekerja dengan usaha ekstra dan berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi (A. Sulthani Awliya, 2024). Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ialah kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

Jika seseorang merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan baik, demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan mempengaruhi pada hasil kinerjanya, dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2018). Sedangkan menurut Rivai dan Sagala dalam (Sule, 2018). kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas peranan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja. Selain itu, menurut Afandi (2018:82) kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Jacob dan Solomon dalam (Sule, 2018) menemukan bahwa kinerja dan kepuasan berhubungan sangat kuat ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap unjuk kerja yang bagus. Menurut hasil penelitian (Arista Salsabila, 2024) menyatakan juga bahwa meningkatnya kepuasan kerja bagi karyawan pasti akan mempengaruhi kinerja mereka.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan di mana pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, yang mencakup aspek

psikologis, sosial, dan fisik. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan kompensasi yang adil, serta menyediakan kesempatan untuk pengembangan diri. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja pegawai (Muhammad Virza Alridho, 2024). Berdasarkan hasil observasi kinerja karyawan UMKM masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat karena karyawan tidak memiliki kualitas kerja seperti yang diharapkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, karyawan merasa dukungan organisasional yang diberikan perlu ditingkatkan lagi hal ini terlihat adanya karyawan yang merasa kurang mendapat dukungan Ketika karyawan berusaha untuk memberikan ide-ide demi kemajuan UMKM. Permasalahan selanjutnya kepuasan kerja, kepuasan kerja yang rendah juga ditandai dengan atasan yang dinilai kurang mengapresiasi pada karyawan apabila karyawan mampu mencapai hasil yang baik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data yang dikumpulkan berbentuk angka yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Desain penelitian yang digunakan adalah metode survei, yang menurut Sugiyono (2022) merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan di lingkungan alami (natural setting), di mana peneliti tidak menciptakan kondisi buatan, tetapi tetap melakukan perlakuan dalam proses pengumpulan data, seperti melalui penyebaran kuesioner, tes, maupun wawancara terstruktur. Tujuan dari metode survei ini adalah untuk memperoleh gambaran objektif mengenai variabel-variabel yang diteliti dalam konteks nyata, tanpa manipulasi variabel bebas. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian dapat menangkap persepsi, sikap, dan pengalaman subjek penelitian secara langsung dan relevan dengan fenomena yang dikaji.

Kuesioner yang digunakan telah disusun secara sistematis berdasarkan indikator yang relevan dengan fokus penelitian, sehingga mampu menghasilkan data yang valid dan reliabel untuk dianalisis secara statistik. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti agar data yang diperoleh relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria yang digunakan dalam penentuan sampel meliputi: (1) usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang memiliki minimal satu orang karyawan, dan (2) UMKM yang telah beroperasi minimal selama dua tahun. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan dari berbagai UMKM yang tersebar di wilayah penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Teknik ini dipilih karena mampu mengidentifikasi hubungan simultan antara beberapa faktor yang memengaruhi variabel yang diteliti, serta memberikan gambaran seberapa besar kontribusi masing-masing faktor dalam memengaruhi hasil akhir.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1 .  
 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r-min</i>
Kinerja(Y)	Y.1	0,817	0,3
	Y.2	0,780	
	Y.3	0,667	
	Y.4	0,650	
	Y.5	0,688	
	Y.6	0,888	
Dukungan organisasi (X1)	X1.1	0,868	0,3
	X1.2	0,770	
	X1.3	0,837	
	X1.4	0,832	
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,777	0,3
	X2.2	0,833	
	X2.3	0,787	
	X2.4	0,721	
	X2.5	0,869	

Semua butir pernyataan variabel pada table 1 di atas memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,3. Sehingga dapat dikatakan bahwa butir kuesioner terbukti valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

**Tabel 3.  
 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach Alpha Per Item</i>	<i>Cronbach Alpha Per Variabel</i>	Nilai Reliabilitas
Kinerja (Y)	Y.1	0.802	0.845	0,7
	Y.2	0.812		
	Y.3	0.841		
	Y.4	0.839		
	Y.5	0.835		
	Y.6	0.779		
Dukungan organisasi (X1)	X2.1	0.845	0.887	0,7
	X2.2	0.848		
	X2.3	0.846		
	X2.4	0.882		
Kepuasan Kerja (X2)	X3.1	0.908	0.908	0,7
	X3.3	0.885		
	X3.3	0.889		
	X3.4	0.886		
	X3.5	0.897		

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas yang baik. Secara umum, suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha-nya melebihi angka 0,7, sebagaimana dikemukakan oleh para ahli metodologi penelitian. Hal ini menandakan bahwa setiap item dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dalam mengukur variabel yang dimaksud. Dengan kata lain, seluruh pertanyaan dalam kuesioner secara konsisten merefleksikan aspek yang ingin diukur pada masing-masing konstruk. Instrumen yang reliabel sangat penting dalam suatu penelitian kuantitatif karena memberikan jaminan bahwa data yang dikumpulkan adalah stabil dan dapat diandalkan. Ketika instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi, maka kemungkinan terjadinya kesalahan pengukuran dapat diminimalkan. Hal ini berdampak langsung pada validitas hasil analisis, karena reliabilitas yang baik merupakan salah satu syarat utama untuk mencapai validitas konstruk yang kuat. Oleh karena itu, hasil pengujian reliabilitas yang memadai ini memberikan landasan yang kuat bagi peneliti untuk melanjutkan ke tahap analisis data lebih lanjut tanpa harus meragukan konsistensi instrumen pengumpulan datanya.

Reliabilitas yang tinggi juga mencerminkan bahwa responden memahami isi pertanyaan dengan baik, dan bahwa item-item dalam kuesioner memiliki keterkaitan logis satu sama lain dalam menggambarkan suatu konsep teoritis. Dalam konteks penelitian ini, hal tersebut sangat penting karena variabel yang dikaji, seperti dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, merupakan konstruk yang bersifat abstrak dan tidak dapat diukur secara langsung. Dengan demikian, keberhasilan dalam membangun instrumen yang reliabel menjadi indikator bahwa peneliti telah berhasil merancang alat ukur yang mampu merepresentasikan konstruk teoritis secara empiris, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan atau penyusunan rekomendasi kebijakan, khususnya bagi pengembangan UMKM.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Variabel</b>	<b>Standardized Coefficients Beta</b>	<b>p-value (sig)</b>	<b>Keterangan</b>
Dukungan Organisasi (X1)	0,483	0.000	Positif dan Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	0.192	0.042	Positif dan Signifikan

Model persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:  $Y = 0,483 X_1 + 0,192 X_2$ , di mana Y merupakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan,  $X_1$  adalah dukungan organisasi, dan  $X_2$  adalah kepuasan kerja. Persamaan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM. Dengan demikian, semakin tinggi nilai dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$ , maka nilai variabel Y juga cenderung meningkat. Koefisien regresi untuk variabel dukungan organisasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,483, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada dukungan organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,483 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien ini bersifat positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan

organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang dimaksud meliputi kepedulian pimpinan terhadap kesejahteraan karyawan, pemberian penghargaan atas pencapaian, serta partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka.

Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,192, yang juga bersifat positif. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja akan memberikan peningkatan sebesar 0,192 satuan terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kontribusi dan kinerja yang mereka berikan. Kepuasan kerja yang dimaksud mencakup kesesuaian imbalan dengan beban kerja, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, dan rasa bangga terhadap pekerjaan.

### **Pengaruh Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan UMKM**

Diterimanya hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini, bahwa kinerja karyawan UMKM dapat dilihat dari kepedulian dari pimpinan ketika karyawan mengalami kendala dalam pekerjaannya, memberikan bantuan ketika karyawan mengalami musibah di luar pekerjaan. Penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya ketika mencapai keberhasilan dalam pekerjaan dengan memberikan bonus, ucapan terima kasih yang disampaikan oleh pimpinan atas pencapaiannya. Adanya dukungan dalam bentuk kepedulian dari manajemen dan penghargaan kepada karyawannya akan menumbuhkan semangat kerja yang menunjukkan peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Dukungan Organisasional mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan yang diberikan oleh atasan tentu mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih bekerja secara maksimal agar dapat mencapai target yang diharapkan. Dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa apresiasi secara lisan dan peluang berkomunikasi secara intensif atas capaian pekerjaan yang telah dilakukan (Yuni Siswanti Yuni, 2020).

Dukungan organisasi yang dirasakan penting karena memberikan penjelasan tentang hubungan antara perlakuan organisasi, sikap, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi (Ardianto, 2009.) Cara organisasi memperlakukan karyawannya mempengaruhi kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin sukses perlu memiliki strategi untuk memperlakukan karyawan dengan baik untuk menghindari kehilangan bakat terbaik mereka. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi akan bekerja dengan usaha ekstra dan berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi (A. Sulthanil Awliya, 2024). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Sri Ekowati, 2021). (Denta Umihastanti, 2022) bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM**

Adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM dapat dilihat dari tingkat apresiasi yang dilakukan oleh atasan. Apresiasi ataupun memberikan penghargaan dapat membantu karyawan menuju pencapaian tujuan dan standar kinerja yang diharapkan, yang dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja mereka. Selain itu untuk mengukur kepuasan kerja dilihat dari tingkat pekerjaan, upah yang diberikan, promosi melalui kenaikan jabatan, serta rekan kerja

yang menyenangkan. Hal ini sejalan dengan teori (Kasmir, 2018) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun semakin baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Menurut hasil penelitian (Arista Salsabila, 2024) menyatakan juga bahwa meningkatnya kepuasan kerja bagi karyawan pasti akan mempengaruhi kinerja mereka. Kepuasan kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Dengan hal itu, manajemen atau atasan harus bersosialisasi dengan pegawai agar organisasi berjalan baik dan dari sosialisasi tersebut organisasi akan menjadi lebih teratur sehingga pegawai akan puas dengan hasil yang dicapai. Kepuasan atas pekerjaan yang dijalankan menjadi daya tarik tersendiri agar kinerja masing-masing individu tetap terjaga. Individu dengan kepuasan kerja tinggi cenderung akan mempunyai perasaan positif atas pekerjaannya. Sebaliknya, individu yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung bersikap negatif terhadap pekerjaannya (Halimah, 2022) dan (Firmansyah, 2021). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Arista Salsabila, 2024). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN**

Bahwa dukungan organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelaku UMKM perlu lebih meningkatkan dukungan organisasi kepada karyawannya, terutama dalam bentuk penghargaan dan kepedulian terhadap kebutuhan maupun permasalahan kerja yang dihadapi karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui keterlibatan karyawan dalam diskusi mengenai kemajuan usaha, pemberian bantuan ketika menghadapi kesulitan pekerjaan, serta apresiasi yang nyata ketika target kerja tercapai, mengingat masih terdapat karyawan yang merasa kurang mendapat dukungan dan penghargaan dari pihak manajemen. Selain itu, kepuasan kerja karyawan juga perlu terus dijaga dan ditingkatkan, misalnya dengan memastikan bahwa hasil kerja yang dicapai dihargai secara layak, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat, suportif, dan produktif. Dengan adanya dukungan organisasi yang kuat dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih optimal dan berkontribusi secara signifikan terhadap perkembangan UMKM.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Austyn, T. L. (2017). Pengaruh pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan pada perusahaan UMKM di Surabaya dan Madura. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*.
- Ardianto, E. (2009). *Komunikasi massa: Suatu pengantar*. Bandung: Simbiosis.
- Awliya, A. S., & M. (2024). Job satisfaction and perception of organizational support with work engagement of Gen Z employees. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(10), 7729–7732.
- Fitriadi, Y. (2022). Kontribusi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekobistek*, 11(4), 448–453.
- George, J. M. (2012). *Understanding and managing organizational behavior* (edisi 16). New Jersey: Pearson Education, Inc.

- Halimah. (2022). Pengaruh kompensasi dan pemberdayaan terhadap loyalitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu). *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Hefni, A. (2022). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(2).
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2015). *Sikap kerja: Dari teori dan implementasi sampai bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Pahira, S. H. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 810–817.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku organisasi* (cet. 5, edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robb, E. H. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Salsabila, A. (2024). Pengaruh employee engagement, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Simojoyo Putra Engineering Cikarang Timur). *Jurnal Volatilitas*, 6(5), 41–52.
- Siagian, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 59–70.
- Sri Ekowati, M. F. (2021). Pengaruh affective commitment dan dukungan atasan terhadap kinerja karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2).
- Sule, E. (2018). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Titus Austyn, T. L. (2017). [Duplikat entry—telah dicantumkan di nomor 1].
- Umihastanti, D. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *JIM: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Virza Alridho, M. (2024). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai. *Lokawati Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(5), 50–364.
- Yuni, K. W. Y. S. (2020). Analisis dukungan organisasional persepsian dan employee engagement terhadap kinerja karyawan: Kepuasan kerja sebagai pemediasi. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9(3).