



Peran *Perceived Organizational Support* terhadap *Individual Work Performance* pada Karyawan

Yahdi Fahlevi Haropis¹, Zamralita²✉

^{1,2}Universitas Tarumanagara

zamralita@fpsi.untar.ac.id

Abstract

Indonesia, with the seventh-largest workforce globally, is navigating a pivotal shift into Industry 4.0, marked by rapid technological advancements and an expanding Internet presence. As companies strive to remain competitive, they face the challenge of helping employees adapt to these changes. The swift progress of Industry 4.0, coupled with the move towards Industry 5.0, has amplified the importance of workforce adaptability and enhanced performance quality. This evolving context underscores the company's role in supporting employee competitiveness and productivity. A crucial factor in improving employee performance is perceived organizational support (POS), which refers to employees' perceptions of the support provided by their organization, including fair compensation, recognition of performance, and a positive work environment. Effective organizational support influences not only individual performance but also fosters employee loyalty and commitment. This study aims to investigate the impact of POS on individual work performance (IWP), which includes task performance, contextual performance, and counterproductive work behavior. Using a quantitative approach with convenience sampling, data were gathered from 168 participants via the survey of perceived organizational support and the individual work performance questionnaire. Results indicate that participants report high levels of POS and IWP, with a significant positive correlation between the two ($r=0.388$, $p<0.01$). Moreover, POS can account for 14.1% of IWP variability. These findings highlight the vital role of perceived organizational support in enhancing individual performance, thus helping companies meet the demands of an increasingly dynamic industrial landscape.

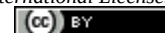
Keywords: employee, individual work performance, perceived organizational, support, company

Abstrak

Indonesia menempati posisi ketujuh dalam jumlah tenaga kerja terbesar di dunia dan tengah menghadapi era industri 4.0, yang ditandai dengan perkembangan teknologi dan internet yang pesat. Untuk tetap bersaing, perusahaan berperan penting dalam mendukung adaptasi karyawan terhadap perubahan tersebut. Perkembangan pesat era industri 4.0 dan transisi menuju industri 5.0 telah menimbulkan tantangan bagi tenaga kerja, terutama terkait adaptasi teknologi dan peningkatan kualitas kinerja. Dalam konteks ini, peran perusahaan dalam mempertahankan daya saing dan produktivitas karyawan menjadi semakin penting. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah *perceived organizational support* (POS), yaitu persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh perusahaan, seperti kompensasi yang adil, penghargaan atas kinerja, dan iklim kerja yang positif. Dukungan organisasi yang efektif tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran POS terhadap *individual work performance* (IWP) karyawan, yang meliputi task performance, contextual performance, dan counterproductive work behavior. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik convenience sampling dan melibatkan 168 partisipan. Alat ukur yang digunakan adalah *survey of perceived organizational support* dan *individual work performance questionnaire*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipan memiliki tingkat POS dan IWP yang tinggi, serta terdapat korelasi positif yang signifikan antara POS dan IWP ($r=0.388$, $p<0.01$). Selain itu, POS dapat memprediksi IWP sebesar 14.1%. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja individu, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dalam menghadapi tantangan era industri yang dinamis.

Kata Kunci: karyawan, kinerja kerja individu, persepsi organisasi, dukungan, perusahaan

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara urutan nomor tujuh dengan jumlah tenaga kerja terbanyak didunia dan berkembang dengan situasi dunia kerja pada masa sekarang yang telah mencapai industri 4.0 [1]. Industri 4.0 adalah industri yang memiliki banyak perkembangan dalam bidang teknologi dan internet yang dikembangkan secara massif [2]. Dengan adanya

peningkatan dan perkembangan dari industri 4.0 mendorong tenaga kerja atau karyawan untuk bisa bersaing dan berkembang agar tetap bisa beradaptasi. Dalam perkembangan karyawan, perusahaan memiliki peran penting agar kualitas karyawan tetap dapat bisa bersaing. Suatu perusahaan atau organisasi memiliki keberhasilan ditentukan dari sumber daya manusia yang dimiliki karena mengelola perusahaan agar tujuan dapat tercapai [3].

Karyawan memiliki peran sebagai perencana, penentu dan pelaku pada perusahaan serta menjadi faktor produksi yang hidup dalam perusahaan [4]. Pentingnya karyawan bagi perusahaan perlu disadari dalam menghadapi era industri yang semakin cepat berkembang. Kualitas perusahaan ditentukan dari kualitas karyawan yang dimiliki, dengan memiliki kualitas karyawan yang baik maka proses dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan. Dibutuhkan kecepatan dalam berproses pada perusahaan di era revolusi industri 4.0, dengan kondisi ini diperlukan karyawan-karyawan yang berdedikasi dalam bekerja. Perkembangan industri 4.0 berfokus pada teknologi dan internet, dan sekarang mulai berkembang menuju industri 5.0. Berbeda dengan era industri 4.0, pada era industri *society* 5.0 lebih mengutamakan pada kinerja dari manusia, bagaimana kinerja manusia yang didampingi oleh kecanggihan dari teknologi seperti penggunaan *Big Data* dan *Artificial Intelligence* [5].

Karyawan memiliki peran yang sangat krusial dalam keberhasilan serta pertumbuhan suatu organisasi. Karyawan yang kompeten dan memiliki keterampilan yang memadai memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Ketika karyawan merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka, kontribusi mereka terhadap produktivitas dan inovasi perusahaan akan signifikan. Selain itu, manajemen SDM yang baik, termasuk program pelatihan dan pengembangan karyawan, meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka untuk menghadapi tantangan bisnis dengan lebih baik. Secara keseluruhan, SDM dan karyawan merupakan aset utama yang menentukan daya saing dan keberhasilan jangka panjang organisasi [4].

Lingkungan kerja yang nyaman adalah aspek penting dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Faktor ini mencakup berbagai elemen seperti suasana yang menyenangkan, hubungan antar karyawan yang harmonis, serta fasilitas yang mendukung. Lingkungan kerja yang nyaman juga ditandai dengan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, sehingga informasi dapat tersampaikan dengan jelas dan transparan. Selain itu, kebijakan yang adil dan dukungan untuk pengembangan profesional karyawan juga sangat penting. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka akan lebih termotivasi dan memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap tujuan organisasi. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Dampak negatif dari lingkungan kerja yang buruk sangat berdampak pada karyawan dan organisasi. Lingkungan yang tidak mendukung dapat menurunkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Situasi ini dapat menciptakan ketidaknyamanan dan memicu konflik antar karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan semangat kerja dan meningkatkan tingkat stres. Komunikasi yang buruk antara manajemen dan karyawan dapat menyebabkan kebingungan dan

ketidakpuasan. Selain itu, kebijakan yang tidak adil dan kurangnya dukungan untuk pengembangan karyawan juga dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat kemajuan organisasi dan berdampak negatif pada kesehatan mental dan emosional karyawan. [1].

Perusahaan harus selalu beradaptasi, dan salah satu cara yang harus dilakukan perusahaan untuk beradaptasi adalah dengan membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan segala perkembangan industri yang ada. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan dedikasi tinggi pada pekerjaan akan dapat membantu perusahaan agar dapat bersaing pada era industri ini, namun untuk memiliki karyawan yang berdedikasi ini diperlukan dukungan dan kepedulian dari organisasi. Dukungan dari perusahaan (*perceived organizational support*) ini perlu disadari oleh karyawan sebagai sebuah dukungan yang tepat untuk karyawan dan berdampak pada loyalitas dari karyawan [6].

Perceived organizational support adalah persepsi karyawan mengenai dukungan, kesejahteraan dan kepedulian yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan [7]. Bentuk dukungan organisasi pada karyawan yang dapat diberikan seperti *rewards*, adanya kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dan adanya iklim organisasi yang adil untuk seluruh karyawan [8]. Perusahaan yang memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat memberikan kontribusi pada keefektifan bekerja pada karyawan dan karyawan yang memiliki hubungan baik dengan perusahaan membuat karyawan terpacu untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan [9]. Kinerja karyawan secara individual mempengaruhi kesuksesan dan profitabilitas dari perusahaan [10]. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dimana persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pada karyawan [11].

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dihasilkan oleh dukungan organisasi yang positif (mendukung). Selain itu perusahaan yang memiliki dukungan terhadap karyawan dapat meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan [11]. Pemberian dukungan oleh perusahaan kepada karyawan dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya [12]. Adanya korelasi yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi [13]. Karyawan yang merasa dihargai oleh perusahaan akan membuat komitmen karyawan terhadap perusahaan meningkat. Ketika adanya peningkatan komitmen ini akan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat dan hal-hal tersebut dapat terjadi jika perusahaan memberikan tunjangan yang sesuai untuk karyawan [14]. Dapat dikatakan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki persepsi terhadap dukungan organisasi yang positif dan komitmen yang tinggi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja individual atau *individual work performance* adalah sebuah perilaku dari karyawan yang berkaitan dengan tujuan organisasi dan berfokus pada perilaku dari pada hasil [3]. *Individual work performance* memiliki dimensi yang menjadi acuan antara lain *task performance* (dapat dilihat pada karyawan yang memiliki kemampuan dalam mengerjakan tugas/pekerjaan), *contextual performance* (kemampuan karyawan untuk memiliki perilaku yang baik atau positif terhadap pekerjaan yang dilakukan) dan *counterproductive performance* (sebuah sikap kontraproduktif dari karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan dan dapat menjadi penghambat) [15]. Kinerja karyawan untuk perusahaan dapat dilihat berdasarkan cara karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, kemudian dilihat efektivitas dan efisiensi dalam bekerja [16].

Pentingnya *individual work performance* sebagai indikator yang utama dalam bekerja, terutama bekerja dalam tim [15]. Hal itu dapat dilihat berdasarkan dimensi yang dimiliki, salah satunya *task performance*. Jika karyawan memiliki kemampuan dan perilaku untuk bekerja yang berkualitas baik atau dapat diartikan memiliki *task performance* yang tinggi, tentu kinerja yang dimiliki dapat diprediksi berkualitas baik. Sama halnya dengan karyawan yang memiliki *contextual performance* yang tinggi, dalam kondisi ini karyawan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan tentu saja situasi ini dapat membuat kualitas kerja menjadi baik dan dapat membantu karyawan untuk lebih tahan pada tekanan dari pekerjaan. Dengan memiliki *individual work performance* yang baik karyawan dapat memiliki produktivitas, konsisten dalam bekerja dan memiliki kemampuan untuk bersaing maka perusahaan perlu untuk meningkatkan *individual work performance* pada karyawan [3].

Peningkatan *individual work performance* dapat berdasarkan beberapa faktor, antara lain kinerja secara teknis yang diberikan pada karyawan, cara karyawan dalam berkomunikasi selama bekerja, inisiatif, cara kerja secara hierarki kepemimpinan, kinerja dalam hal memimpin dan hubungan dengan rekan kerja [17]. Selain itu, lingkungan kerja atau *management support* menjadi salah satu faktor terkuat dan bersifat positif [18]. Dapat dikatakan ketika karyawan merasa memiliki dukungan dari perusahaan maka akan ada peningkatan kinerja dari karyawan.

Untuk memiliki perusahaan yang berkualitas maka berbanding lurus dengan kewajiban untuk memiliki kinerja karyawan yang berkualitas. Dengan karyawan menyadari memiliki *perceived organizational support* dapat meningkatkan kinerja dan motivasi dari karyawan, seperti pada penelitian sebelumnya dukungan dari perusahaan membuat karyawan memiliki tanggung jawab dan meningkatkan kinerja dari karyawan [19]. Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat seberapa besar peran dari *perceived organizational support* terhadap *individual work performance* dari karyawan. Hal ini sangat penting untuk diteliti sebagai pertimbangan untuk perusahaan

dalam meningkatkan kinerja karyawan, dalam era industri yang sangat cepat ini.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan non eksperimental. Variabel yang diteliti pada penelitian adalah *perceived organizational support* dan *individual work performance*. Untuk variabel *perceived organizational support* sebagai variabel independen memiliki pengertian yaitu persepsi karyawan mengenai dukungan, kepedulian dan kontribusi organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya [7]. *Individual work performance* sebagai variabel dependen memiliki pengertian sebuah kemampuan dari karyawan untuk melakukan tugas sesuai yang diberikan dan sejalan dengan tujuan dari perusahaan [20].

2.1. Partisipan Penelitian

Partisipan pada penelitian ini sebanyak 168 partisipan yang berasal dari direktorat teknologi perusahaan X. Pengambilan data menggunakan kuesioner secara daring. Pada penelitian ini ditemukan adanya gambaran partisipan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan dan masa kerja.

Berdasarkan data frekuensi, terdapat 127 perempuan dan 41 laki-laki yang berpartisipasi dalam survei ini. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan Strata 1 (121 orang), diikuti oleh SLTA/Sederajat (21 orang), Diploma I/II/III/IV (19 orang), dan Strata 2 (7 orang). Berdasarkan jabatan, sebagian besar responden berada di posisi Senior Staff/Staff (146 orang), kemudian Assistant Manager/Senior Supervisor/Supervisor (17 orang), dan Manager/Junior Manager/Senior Manager (5 orang). Dari sisi masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1-3 tahun (88 orang), diikuti oleh yang bekerja kurang dari 1 tahun (63 orang), 4-6 tahun (16 orang), dan 7-10 tahun (1 orang), untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Partisipan

Kategori	Frekuensi
Jenis kelamin	Laki-laki
	Perempuan
	SLTA/Sederajat
	Diploma I/II/III/IV
Pendidikan terakhir	Strata 1
	Strata 2
	Senior Staff/Staff
	Assistant Manager/ Senior Supervisor/ Supervisor
Jabatan	Manager/Junior Manager/Senior Manager
	< 1 tahun
	1 – 3 tahun
	4 – 6 tahun
Masa kerja	7 – 10 tahun

2.2. Instrumen Penelitian

Untuk mengukur variabel *perceived organizational support* menggunakan alat ukur *Survey of Perceived Organizational Support* [21]. Alat ukur ini adalah alat ukur unidimensional yang terdiri dari 36 butir

pertanyaan dengan reliabilitas sebesar $\alpha = 0.921$. Untuk pilihan jawaban menggunakan skala *Likert* 1 (tidak sesuai) sampai dengan 5 (sangat sesuai). Contoh butir pernyataan dari alat ukur ini adalah “Organisasi menghargai kontribusi saya”, “Organisasi peduli terhadap kesejahteraan saya”, dan “Organisasi membantu saya ketika saya menghadapi masalah pribadi”.

Dalam mengukur variabel *individual work performance* menggunakan *individual work performance questionnaire* (IWPQ) [15]. Alat ukur ini memiliki 18 butir pertanyaan. Alat ukur IWPQ memiliki tiga dimensi yaitu *task performance* ($\alpha=0.773$), *contextual performance* ($\alpha=0.785$) dan *counterproductive work behavior* ($\alpha=0.793$). Contoh butir pernyataan dalam penelitian ini adalah “Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu” untuk dimensi *task performance*, “Saya bersedia menjalankan tugas-tugas yang menantang yang ditawarkan kepada saya” untuk dimensi *contextual performance* dan “Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang diluar tempat kerja saya” dari dimensi *counterproductive work behavior*.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Gambaran Variabel Penelitian

Penentuan tinggi dan rendahnya variabel berdasarkan kategorisasi. Untuk variabel *perceived organizational support* tergolong rendah jika dibawah 2 dan tergolong tinggi jika diatas 4. Sedangkan *individual work performance* tergolong rendah dibawah 2.34 dan tergolong tinggi jika diatas 3.66.

Pada penelitian ini untuk *perceived organizational support* partisipan penelitian tergolong tinggi sebesar $M=3.69$ ($Min=2.80$, $Maks=4.50$ dan $SD=0.388$). Variabel *individual work performance* didasarkan pada dimensi yang dimiliki untuk dimensi *task performance* ($Min=2.75$, $Maks=5.00$, $M=4.16$, $SD=0.466$) dan *contextual performance* ($Min=1.00$, $Maks=5.00$, $M=3.04$ dan $SD=0.424$) tergolong tinggi, sedangkan dimensi *counterproductive work behavior* tergolong rendah ($Min=1.00$, $Maks=5.00$, $M=1.61$, dan $SD=0.51$).

3.2. Uji Korelasi

Uji korelasi *perceived organizational support* dan *individual work performance* menggunakan *Pearson correlation*. Hasil yang ditemukan menunjukkan adanya korelasi ($r=0.388$, $p<0.01$) antara *perceived organizational support* dan *individual work performance*. Jika dilihat berdasarkan dimensi antara *perceived organizational support* dengan dimensi *individual work performance* semua berkorelasi. Hasil korelasi variabel *perceived organizational support* dengan *task performance* ($r=0.210$, $p<0.01$), *contextual performance* ($r=0.219$, $p<0.01$) dan *counterproductive work behavior* ($r=-0.433$, $p<0.01$). Dapat disimpulkan bahwa jika terdapat peningkatan pada *perceived organizational support* maka

kemungkinan adanya peningkatan pada *task performance* dan *contextual performance* karyawan. Dan jika terdapat penurunan pada *perceived organizational support* maka adanya kemungkinan peningkatan pada *counterproductive work behavior*.

3.3. Uji Hipotesis

Setelah ditemukan adanya korelasi *perceived organizational support* dengan *individual work performance*, dilakukan pengujian selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar *perceived organizational support* dapat memprediksi adanya *individual work performance* pada karyawan. Hasil uji regresi ditemukan hasil *perceived organizational support* terhadap *individual work performance* $R = 0.375$, $R^2 = 0.141$, dan $F = 27.177$. Maka dapat dikatakan bahwa *perceived organizational support* dapat memprediksi secara langsung *individual work performance* sebesar 14.1%, jika terdapat peningkatan *perceived organizational support* terdapat kemungkinan peningkatan pada *individual work performance*. Terdapat 85.9% faktor lain yang dapat memprediksi adanya *individual work performance*.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan) memiliki hubungan positif dengan *individual work performance* (kinerja individu), dengan nilai R sebesar 0.375, yang mengindikasikan adanya korelasi yang cukup kuat. Nilai R^2 sebesar 0.141 menunjukkan bahwa *perceived organizational support* mampu memprediksi 14.1% variasi dalam kinerja individu, artinya jika dukungan organisasi yang dirasakan meningkat, kinerja individu juga berpotensi meningkat. Namun, terdapat 85.9% faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja individu yang belum dijelaskan oleh *perceived organizational support*.

3.4 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *perceived organizational support* terhadap *individual work performance* pada karyawan. Perkembangan dari dunia industri yang sangat cepat membuat perusahaan harus terus bergerak cepat terutama pada industri 4.0 saat ini. Untuk bergerak dengan cepat, perusahaan tidak dapat berjalan dengan sendiri melainkan membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang merupakan aset dari perusahaan atau disebut juga dengan karyawan membutuhkan dukungan untuk meningkatkan kinerja agar tetap bisa bersaing.

Jika dilihat dari tingkat *perceived organizational support* dan *individual work performance* tergolong tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, menyatakan ketika ada peningkatan pada *perceived organizational support* maka terdapat peningkatan *individual work performance* pada karyawan [11]. Maka untuk meningkatkan *individual work performance* pada karyawan penting untuk memperhatikan adanya *perceived organizational support* dari perusahaan yang dapat berbentuk

dukungan berhubungan dengan fasilitas maupun dukungan moral dari atasan.

Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa *perceived organizational support* dengan *individual work performance* berkorelasi positif. Dimana jika adanya peningkatan *perceived organizational support* pada karyawan maka adanya kemungkinan peningkatan pada *individual work performance*. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya [3]. *Perceived organizational support* dapat memprediksi *individual work performance* sebesar 14.1%, dapat dikatakan bahwa angka ini cukup rendah. Karena masih terdapat 85.9% faktor lain yang dapat memprediksi *individual work performance* dari karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya menemukan adanya kemungkinan jika dilihat hubungan *perceived work performance* dengan *individual work performance* memiliki angka korelasi yang kecil, namun tetap signifikan. Peningkatan korelasi dari kedua variabel tersebut dapat terjadi jika didukung dari variabel-variabel lain [13].

Untuk meningkatkan kinerja dari karyawan selain meningkatkan *perceived organizational support* atau dukungan organisasi dapat juga dibuat program untuk intervensi yang mampu mendukung peningkatan kinerja. Hal-hal tersebut dapat dilakukan dengan pelatihan untuk meningkatkan *mindfulness*, acara kebesarsamaan dan evaluasi pegawai. Penelitian ini masih perlu banyak pengembangan karena terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi *perceived organizational support* dan *individual work performance* pada karyawan, maka dapat diteliti kembali kedua variabel dengan dimediasi atau dimoderatori oleh variabel lain yang berpotensi.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan) memiliki hubungan positif dengan *individual work performance* (kinerja individu) karyawan, di mana peningkatan dukungan organisasi berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. *Perceived organizational support* dapat memprediksi kinerja individu sebesar 14.1%, sementara 85.9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum teridentifikasi dalam penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun dukungan organisasi penting, perusahaan juga perlu mempertimbangkan program tambahan, seperti pelatihan dan evaluasi karyawan, untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Penelitian ini menjadi penting bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan daya saing di era industri yang semakin maju.

Daftar Rujukan

[1] Adha, L.H., Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2020). Digitalisasi Industry dan Pengaruhnya terhadap Ketenagakerjaan dan Hubungan Kerja di Indonesia. *Jurnal Kompilasi Hukum*, 5(2). <https://doi.org/10.29303/jkh.v5i2.49>

[2] Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 6(1). <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>

[3] Hermawan, H., Zamralita, & Idulfilastri, R.M. (2022). Peran Modal Psikologis Sebagai Mediator pada Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 6 (1). <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i1.10877>

[4] Marbun, H.S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatra Utara. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>

[5] Tahar, A., Setiadi, B.P., & Rahayu, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2). <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4428>

[6] Jelita, F., Harahap, K., & Siregar, O.M. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 4(3). <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v4i3.635>

[7] Mufarrikah, J.L., Yuniardi, M.S., & Syakrofath, N.A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 6 (2). <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>

[8] Novitasari, D., & Asbari, M. (2024). Peran Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(1). <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i1.1650>

[9] Rahmayani, W.E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis *perceived organizational support*, dukungan atasan dan *work engagement* terhadap Minerva karyawan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2). <http://dx.doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>

[10] Paula, V., & Qui, L.M. (2022). An Approach to Employees' Job Performance Through Work Environmental Variables and Leadership Behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361 - 369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>

[11] Sabir, I., Ali, I., Majid, M.B., Sabir, N., Mehmood, H., Rehman, A.U., & Nawaz, F. (2020). Impact of Perceived Organizational Support on Employee Performance in IT Firms - A Comparison Among Pakistan and Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*, 30 (3), 795 - 815. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1914>

[12] Ahmed, I., & Nawaz, M.M. (2015). Antecedents And Outcomes of Perceived Organizational Support: A Literature Survey Approach. *Journal of Management Development*, 34(7). <http://dx.doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>

[13] Rostiana., & Daniel, L. (2019). Multi-Dimensional Individual Work Performance: Predictors and Mediators. *Global J. Bus. Soc. Sci. Review*, 7 (1) 54 - 60. [https://doi.org/10.35609/gjbssr.2019.7.1\(7\)](https://doi.org/10.35609/gjbssr.2019.7.1(7))

[14] Lunnardi, M., & Turagan, J.A. (2021). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3). <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13213>

[15] Kim, K. B., & Woo, H. R. (2022). Construct Validation Study of Job Performance : Based on Individual Work Performance Questionnaire. *Productivity Review*, 36(5), 5-29. <https://doi.org/10.15843/kpapr.36.5.2022.12.5>

[16] Shields, J., Rooney, J., Brown, M., & Kaine, S. (2020). *Managing Employee Performance and Reward: Systems, Practices, and Prospects* (3rd ed.). Cambridge University Press. <http://dx.doi.org/10.1017/9781108684675>

- [17]Hanson, R. M. (2021). *Work Performance Management and Assessment. Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.25>
- [18]Ismoyo, F.D.W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sumber Rejeki. *Jurnal Aktualisasi Pengabdian Masyarakat (Akdimas)*, 1(1),55-72. <https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533>
- [19]Vipyana, B., & Syah, T.Y.R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Self-Efficacy, Work Engagement dan Career Satisfaction pada Pegawai Rumah Sakit di Jakarta. *Journal of Management*, 4(1). <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1>
- [20]Azhmy, M.F., Nasution, A.A., & Purba, A.L. (2023). Dampak Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Insight Management Journal*, 3(2), 63-72. <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.229>
- [21]Andini, W., & Parahyanti, E. (2019). *Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Affective Commitment: Moderating Role of Psychological Contract Breach. Proceedings of the 2nd International Conference on Intervention and Applied Psychology (ICIAP 2018)*. <https://doi.org/10.2991/iciap-18.2019.82>