AL-DYAS
Jurnal Inovasi dan Pengabdian kepada Masyarakat

p-ISSN : 2964-4992
e-ISSN : 2964-4984

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/aldyas.v5i1.7816

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *JOB SATISFACTION* PADA TENAGA KEPENDIDIKAN KONTRAK DI UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Relationship between Perceived Organizational Support and Job Satisfaction Among Contract Educational Staff at Universitas Negeri Padang

Mohd. Afuza Abthal Fajri & Rindang Ayu
Universitas Negeri Padang
mohdafuza@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Sep 23, 2025	Oct 16, 2025	Oct 28, 2025	Nov 2, 2025

Abstract

This study aims to examine the relationship between Perceived Organizational Support (POS) and Job Satisfaction among contract educational staff at Universitas Negeri Padang (UNP). POS refers to employees' beliefs regarding the extent to which the organization values their contributions and cares about their well-being, while job satisfaction reflects an individual's positive or negative attitude toward their work. A quantitative approach with a correlational design was employed. The population consisted of 488 contract staff, with a sample of 208 respondents selected through simple random sampling. Data were collected using the Perceived Organizational Support Scale developed by Eisenberger et al. (1986) and adapted by Syahputra et al. (2022), as well as the Job Satisfaction Survey (JSS) by Spector (1994), translated by Junaedi and Aisyah (2021). Data were analyzed using Spearman Rank correlation due

Al-DYAS is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

to the non-normal distribution of the data. The results show a strong and significant positive relationship between POS and job satisfaction ($\varrho = 0.795$; $p < 0.001$), indicating that higher perceived organizational support is associated with higher job satisfaction among contract staff. These findings support Organizational Support Theory and emphasize the critical role of organizational support in enhancing employees' psychological well-being and positive work attitudes. Theoretically, this study reinforces the literature on the POS–job satisfaction relationship within the higher education context, while practically offering recommendations for UNP's management to develop human resource policies that are more supportive of contract employees.

Keywords: Perceived Organizational Support; Job Satisfaction; Contract Educational Staff; Universitas Negeri Padang; Organizational Support Theory; Social Exchange

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Job Satisfaction* pada tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang (UNP). POS mengacu pada keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraannya, sedangkan kepuasan kerja merefleksikan sikap positif atau negatif individu terhadap pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi terdiri dari 488 tenaga kependidikan kontrak, dengan sampel sebanyak 208 responden yang dipilih melalui teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan *Perceived Organizational Support Scale* yang dikembangkan oleh Eisenberger dkk. (1986) dan diadaptasi oleh Syahputra dkk. (2022), serta *Job Satisfaction Survey* (JSS) dari Spector (1994) yang diterjemahkan oleh Junaedi dan Aisyah (2021). Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman Rank karena data berdistribusi tidak normal. Hasil menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara POS dan kepuasan kerja ($\varrho = 0{,}795$; $p < 0{,}001$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai kontrak. Temuan ini mendukung *Organizational Support Theory* dan menegaskan pentingnya peran dukungan organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis serta sikap positif tenaga kependidikan. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat literatur mengenai hubungan antara POS dan kepuasan kerja dalam konteks pendidikan tinggi, dan secara praktis memberikan rekomendasi kepada manajemen UNP untuk mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada dukungan terhadap pegawai kontrak.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi; Kepuasan Kerja; Tenaga Kependidikan Kontrak; Universitas Negeri Padang; Teori Dukungan Organisasi; Pertukaran Sosial

PENDAHULUAN

Job Satisfaction merupakan salah satu aspek fundamental dalam kehidupan kerja seorang karyawan. Pentingnya Job Satisfaction tidak dapat diabaikan, karena karyawan yang puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Zailani, Amirudin & Maulana, 2022). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu respons negatif seperti

keluhan, penurunan kinerja, ketidakpatuhan, hingga keinginan untuk meninggalkan organisasi (Masram & Mu'ah, 2017). Hal ini berimplikasi pada penurunan produktivitas dan kualitas hasil pekerjaan secara keseluruhan (Suyanto, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi Job Satisfaction guna mengembangkan strategi efektif untuk meningkatkan dan mempertahankan tingkat kepuasan di antara para karyawannya (Suyanto, 2022)

Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, keberadaan tenaga kerja dengan status kontrak atau non-permanen menjadi fenomena yang semakin umum, termasuk di institusi sektor publik seperti perguruan tinggi negeri (PTN) (Yuda & Ardana, 2017). Tenaga kependidikan (tendik) kontrak di PTN memegang peranan krusial dalam mendukung operasional dan layanan akademik, namun seringkali menghadapi tantangan dan kondisi kerja yang berbeda dibandingkan dengan pegawai tetap (PNS). Berbagai penelitian dan laporan mengindikasikan adanya potensi masalah terkait Job Satisfaction di kalangan pegawai kontrak secara umum. Faktor-faktor seperti tingkat gaji yang dirasa kurang adil atau di bawah standar upah minimum, ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima, serta kurangnya kejelasan kriteria penentuan gaji sering menjadi sumber ketidakpuasan (Sholikah & Mulyana, 2021).

Selain itu, pegawai kontrak kerap kali tidak mendapatkan tunjangan atau benefit tambahan sebagaimana pegawai tetap, serta menghadapi ketidakpastian mengenai kelangsungan pekerjaan dan jenjang karir yang terbatas (Mulyanto & Nawangsari, 2018). Isu lain yang dapat muncul adalah persepsi mengenai distribusi beban kerja yang tidak merata dan keterbatasan fasilitas kerja yang dapat menghambat penyelesaian tugas secara efektif. Kondisi-kondisi ini secara kolektif dapat menurunkan motivasi, disiplin kerja, dan Job Satisfaction, serta berpotensi meningkatkan intensi *turnover* di kalangan pegawai kontrak (Adriel, 2019). Bahkan, penelitian di Politeknik Negeri Jakarta menunjukkan bahwa kondisi kerja tenaga kontrak yang tidak memiliki jaminan kesehatan, cuti melahirkan, dan kepastian pekerjaan cenderung berdampak negatif pada motivasi, kepuasan, dan akhirnya pada disiplin kerja (Mulyanto & Nawangsari, 2018)

Studi-studi lain juga menyoroti berbagai aspek yang memengaruhi Job Satisfaction tenaga kontrak, termasuk di lingkungan institusi pendidikan. Penelitian oleh Estiningsih (2019) pada tenaga kependidikan kontrak di Universitas Mercu Buana Yogyakarta, misalnya, menemukan adanya pengaruh antara Job Satisfaction dan budaya organisasional terhadap

niat untuk keluar, dengan komitmen organisasional sebagai varsiabel intervening. Hal ini mengindikasikan bahwa rasa puas terhadap pekerjaan tidak hanya penting untuk kinerja tetapi juga untuk menjaga stabilitas tenaga kerja kontrak di perguruan tinggi. Penelitian oleh Umamy, Setyanti, & Puspitasari (2021) di Universitas Muhammadiyah Jember menemukan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction tenaga kependidikan. Lebih lanjut, Job Satisfaction juga ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka, menunjukkan bahwa Job Satisfaction dapat berperan sebagai mediator antara Perceived Organizational Support dan hasil kerja seperti kinerja. Studi pada pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Kota (Bappeko) juga menemukan hubungan yang positif dan searah antara Perceived Organizational Support dengan Job Satisfaction. Artinya, semakin tinggi Perceived Organizational Support yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula Job Satisfactionnya.

Dalam situasi kerja yang diwarnai potensi ketidakpastian dan keterbatasan hak dibandingkan pegawai tetap, persepsi karyawan mengenai dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja menjadi faktor yang krusial, sebagaimana dikemukakan oleh Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986). Perceived Organizational Support atau *Perceived Organizational Support* merujuk pada keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Teori Dukungan Organisasi (*Organizational Support Theory* - OST) yang dikembangkan oleh Eisenberger dan rekan-rekannya menjelaskan bahwa Perceived Organizational Support terbentuk dari perlakuan yang diterima karyawan dari organisasi.

Persepsi ini penting karena dapat memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan seperti penghargaan, kepedulian, afiliasi, dan pengakuan, serta membantu mereka menilai manfaat dari peningkatan upaya kerja (Eisenberger et al., 1986). Bagi tenaga kerja kontrak, yang mungkin merasa kurang aman secara struktural dibandingkan pegawai tetap, persepsi bahwa organisasi benar-benar menghargai dan peduli pada mereka dapat menjadi penentu utama sikap kerja mereka, termasuk Job Satisfaction (Ofosuhene & Sammo, 2020). Ketiadaan jaminan jangka panjang dan benefit yang setara membuat mereka lebih sensitif terhadap sinyal-sinyal dukungan (atau ketiadaannya) dari organisasi, karena hal ini secara langsung berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar dan rasa keadilan dalam hubungan kerja mereka (Fang, 2020).

Berbagai penelitian secara konsisten terus memperkuat temuan mengenai hubungan positif dan signifikan antara Perceived Organizational Support dengan Job Satisfaction karyawan di beragam sektor, termasuk dalam konteks pendidikan dan pada berbagai jenis status kepegawaian. Studi yang dilakukan oleh Kurniawan (2021), misalnya, menemukan bahwa Perceived Organizational Support secara signifikan memengaruhi Job Satisfaction di kalangan guru. Temuan ini menggarisbawahi bahwa ketika para pendidik merasa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, tingkat Job Satisfaction mereka cenderung meningkat. Senada dengan itu, penelitian oleh Thevanes dan Saranraj (2018) juga menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara Perceived Organizational Support dan Job Satisfaction pada staf akademik di institusi pendidikan tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan yang dirasakan dari universitas atau institusi pendidikan berperan penting dalam membentuk perasaan positif staf akademik terhadap pekerjaan mereka.

Lebih lanjut, Bernarto et al. (2020) dalam penelitiannya juga mengidentifikasi dampak positif dari Perceived Organizational Support yang dirasakan guru terhadap Job Satisfaction mereka. Dukungan organisasi yang dirasakan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari ketersediaan sumber daya, perlakuan yang adil, hingga dukungan dari atasan, yang kesemuanya berkontribusi pada peningkatan rasa puas dalam bekerja. Dalam konteks Indonesia, penelitian oleh Septiani & Wijono (2022) menemukan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara Perceived Organizational Support dengan Job Satisfaction. Studi ini, meskipun mungkin mengambil sampel dalam kondisi spesifik (misalnya selama pandemi), tetap memperkuat validitas hubungan kedua variabel ini dalam konteks tenaga kerja di Indonesia. Semakin karyawan merasa didukung oleh organisasinya, semakin tinggi pula tingkat Job Satisfaction yang mereka laporkan.

Kekuatan hubungan antara dukungan organisasi dan Job Satisfaction juga dikonfirmasi melalui studi meta-analisis. Yuwono (2021) melakukan meta-analisis terhadap 19 artikel penelitian dan menyimpulkan bahwa hipotesis mengenai adanya hubungan antara dukungan organisasi dan Job Satisfaction dapat diterima secara signifikan, dengan koefisien korelasi populasi terkoreksi sebesar 0.57. Meta-analisis lain yang dilakukan oleh Riggle et al. (2009) juga menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support memiliki efek positif yang kuat terhadap Job Satisfaction. Studi meta-analisis seperti ini memberikan bukti kumulatif yang lebih kokoh mengenai generalisasi hubungan Perceived Organizational Support dan Job Satisfaction lintas berbagai studi dan konteks.

Secara keseluruhan, berbagai temuan penelitian terbaru ini, termasuk yang dilakukan pada tenaga pendidik dan dalam konteks Indonesia, serta yang diringkas melalui meta-analisis, secara konsisten mendukung proPerceived Organizational Supportisi bahwa Perceived Organizational Support (Perceived Organizational Support) merupakan anteseden penting dari Job Satisfaction. Ketika organisasi berhasil menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan diperhatikan kesejahteraannya, hal ini akan berdampak positif pada perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang termanifestasi dalam bentuk Job Satisfaction yang lebih tinggi (Eisenberger et al., 1986).

Secara teoretis, hubungan antara Perceived Organizational Support dan Job Satisfaction dapat dijelaskan melalui Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) dan norma timbal balik (*reciprocity norm*) (Eisenberger et al., 1986). Teori ini menyatakan bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi (Perceived Organizational Support tinggi), mereka akan merasa berkewajiban untuk membalas dukungan tersebut dengan sikap dan perilaku positif yang menguntungkan organisasi, salah satunya adalah Job Satisfaction yang lebih tinggi. Perceived Organizational Support yang tinggi mengindikasikan bahwa organisasi merupakan mitra pertukaran yang adil dan dapat diandalkan, yang kemungkinan akan menghargai upaya karyawan dan memberikan bantuan saat dibutuhkan, sehingga meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Berbagai studi empiris secara konsisten menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara Perceived Organizational Support dan Job Satisfaction di berbagai konteks organisasi.

Penelitian ini akan difokuskan pada konteks Universitas Negeri Padang (UNP), sebuah perguruan tinggi negeri di Indonesia. UNP, sebagaimana institusi besar lainnya, mempekerjakan berbagai jenis sumber daya manusia, termasuk dosen dan tenaga kependidikan dengan status PNS, pegawai tetap non-PNS, dan pegawai tidak tetap atau kontrak. Tenaga kependidikan kontrak memegang peran esensial dalam mendukung kelancaran berbagai aktivitas administratif dan teknis di UNP. Mengingat tantangan persaingan antar perguruan tinggi yang semakin ketat dan pentingnya peran seluruh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan institusi, memastikan Job Satisfaction tenaga kependidikan kontrak menjadi isu strategis bagi UNP. Ketidakpuasan kerja yang mungkin bersumber dari rendahnya Perceived Organizational Support dapat berakibat pada penurunan kinerja, motivasi, disiplin, atau bahkan keluarnya tenaga kontrak yang berpotensi merugikan efektivitas operasional dan kualitas layanan UNP secara keseluruhan.

Untuk mengkonfirmasi relevansi isu ini secara langsung di lingkungan Universitas Negeri Padang, dilakukan wawancara pendahuluan secara informal dengan beberapa tenaga kependidikan (tendik) berstatus kontrak. Dari hasil wawancara tersebut, teridentifikasi beberapa area signifikan yang menjadi sumber ketidakpuasan di kalangan tenaga kependidikan kontrak. Masalah yang paling menonjol berada pada aspek prosedur kerja (Operating Procedures) dan sifat pekerjaan (Nature of Work). Beberapa narasumber mengeluhkan seringnya diberi tugas di luar tugas pokok dan fungsi (tupoksi) utama mereka, yang menimbulkan harapan besar akan adanya "penyamarataan tupoksi" atau standardisasi deskripsi pekerjaan di seluruh unit. Selain itu, tantangan muncul dari sistem kerja yang belum efisien, seperti jadwal kegiatan universitas yang sering bentrok dan tumpukan pekerjaan dengan kebijakan berbeda yang datang bersamaan, sehingga menyulitkan penentuan prioritas. Selanjutnya, pada aspek tunjangan (Fringe Benefits), khususnya dalam bentuk pengembangan kompetensi, ditemukan adanya ketidakpuasan. Pelatihan yang disediakan oleh universitas seringkali dirasa kurang relevan dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari, terlalu dasar, dan terkadang disampaikan oleh pemateri yang kurang persiapan. Kekurangan ini diperparah oleh adanya hambatan komunikasi (Communication), seperti kurangnya sosialisasi mengenai cara memanfaatkan fasilitas (misalnya aktivasi akun internet gratis) dan tidak adanya pelatihan bahasa Inggris yang memadai bagi staf administrasi, yang akhirnya menghambat proses kerja di unit yang berinteraksi dengan mahasiswa asing.

Meskipun hubungan umum antara Perceived Organizational Support dan Job Satisfaction telah banyak diteliti, studi yang secara spesifik mengkaji hubungan ini pada populasi tenaga kependidikan kontrak masih terbatas. Adanya indikasi umum mengenai permasalahan yang dihadapi tenaga kerja kontrak di Indonesia serta pentingnya peran mereka bagi UNP, memunculkan kebutuhan untuk memahami secara empiris bagaimana persepsi mereka terhadap dukungan organisasi berkaitan dengan tingkat Job Satisfaction mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menginvestigasi secara langsung hubungan antara Perceived Organizational Support dan Job Satisfaction di kalangan tenaga kependidikan kontrak UNP.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Job*

Satisfaction pada tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis dan pengukuran hubungan antarvariabel melalui data numerik yang dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2019). Metode korelasional digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana perubahan pada variabel *Perceived Organizational Support* berhubungan dengan perubahan pada variabel *Job Satisfaction* tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Dengan demikian, penelitian ini bersifat deskriptif-analitik karena berupaya menggambarkan serta menganalisis hubungan yang ada di antara kedua variabel berdasarkan data empiris dari responden yang menjadi sampel penelitian.

Desain penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah desain korelasional non-eksperimental, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Job Satisfaction* tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel-variabel yang diteliti. Desain ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin melihat sejauh mana tingkat dukungan organisasi yang dirasakan berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstandar dan dianalisis menggunakan teknik statistik korelasi Spearman Rank untuk menguji hubungan antarvariabel berdasarkan data empiris. Dengan demikian, desain ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran objektif mengenai hubungan kedua variabel sebagaimana adanya dalam konteks alami responden (Creswell, 2014).

Partisipan dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang (UNP) yang berjumlah 208 orang dari total populasi sebanyak 488 tenaga kependidikan kontrak. Mereka terdiri dari pegawai administrasi yang bekerja di berbagai fakultas dan unit di lingkungan UNP dengan karakteristik berbeda dalam hal usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja. Penentuan jumlah sampel dilakukan berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah minimal 208 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi responden penelitian. Teknik ini dipilih untuk memastikan representativitas data dan meminimalkan bias pemilihan (Sugiyono, 2019).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skala Perceived Organizational Support (POS) dan skala Job Satisfaction Survey (JSS). Skala POS menggunakan versi yang telah divalidasi oleh Syahputra et al. (2022) yang terdiri dari 6 item

dengan reliabilitas tinggi (Cronbach's Alpha = 0,86) dan daya diskriminasi item berkisar antara 0,66 hingga 0,83. Sedangkan skala JSS menggunakan versi terjemahan Bahasa Indonesia oleh Junaedi dan Aisyah (2021), yang telah diuji oleh Laxmana dan Paryontri (2023) dengan reliabilitas sebesar 0,88 dan daya diskriminasi item pada rentang 0,208 hingga 0,700. Kedua instrumen tersebut terbukti valid dan reliabel untuk digunakan dalam konteks penelitian di Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 208 responden yang terpilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Sebelum pengisian, peneliti menjelaskan tujuan penelitian dan memperoleh informed consent dari setiap responden. Kuesioner didistribusikan secara langsung maupun daring (melalui Google Form), disesuaikan dengan aksesibilitas responden, kemudian data yang terkumpul dikelola dan diperiksa kembali untuk memastikan kelengkapan dan validitas pengisian sebelum dilakukan analisis statistik.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden serta distribusi skor pada variabel *Perceived Organizational Support* dan *Job Satisfaction*, yang meliputi ukuran tendensi sentral (mean, median, modus) dan dispersi (standar deviasi, varian, nilai minimum dan maksimum). Sebelum melakukan analisis hubungan, dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, serta uji linearitas untuk memastikan hubungan antarvariabel bersifat linear. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, sehingga analisis dilanjutkan menggunakan teknik korelasi Spearman Rank sebagai alternatif non-parametrik. Uji korelasi Spearman digunakan untuk menguji arah dan kekuatan hubungan antara kedua variabel penelitian, dengan interpretasi koefisien korelasi mengacu pada kriteria Cohen (1988). Pemilihan metode ini relevan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang secara objektif dan terukur.

HASIL

Tabel 1. Deskripsi Usia Subjek Penelitian

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	27	13.0
26–30 tahun	98	47.1
31–35 tahun	46	22.1
36–40 tahun	29	13.9
41–45 tahun	7	3.4
46–50 tahun	1	0.5
Total	**208**	**100.0**

Berdasarkan Tabel 1. di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang berada pada rentang usia 26–30 tahun sebanyak 98 orang (47,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tergolong dalam usia produktif awal, yang umumnya memiliki tingkat energi, motivasi, dan kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap tuntutan pekerjaan. Responden pada rentang usia 31–35 tahun juga menempati proporsi yang cukup besar, yaitu 22,1%, diikuti oleh kelompok usia 36–40 tahun (13,9%). Sementara itu, kelompok usia 41 tahun ke atas hanya mencakup sebagian kecil dari total responden, menunjukkan bahwa tenaga kependidikan kontrak di UNP umumnya masih relatif muda secara demografis.

Tabel 2. Deskripsi Pendidikan Subjek Penelitian

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Diploma I / D1	4	1.9
Diploma II / D2	1	0.5
Diploma III / D3	29	13.9
S1 / Sarjana / D4	145	69.7
S2 / Magister / Profesi	11	5.3
S3	1	0.5
SMA / SMU / SMK	17	8.2
Total	**208**	**100.0**

Berdasarkan Tabel 2. di atas, mayoritas tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang memiliki tingkat pendidikan S1/D4, yaitu sebanyak 145 orang (69,7%). Hal

ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan kontrak memiliki kualifikasi akademik yang memadai untuk menunjang kegiatan administratif dan akademik universitas. Sebagian lainnya berpendidikan Diploma III (13,9%), diikuti oleh SMA/SMK (8,2%), yang umumnya bekerja di bidang teknis dan operasional. Sementara itu, responden dengan pendidikan S2/Magister (5,3%) dan S3 (0,5%) mencerminkan kelompok kecil yang memiliki kualifikasi akademik lanjutan. Hasil ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan kontrak di UNP didominasi oleh lulusan sarjana yang berada pada jenjang pendidikan tinggi menengah ke atas.

Tabel 3. Deskripsi Masa Kerja Subjek Penelitian

Masa Kerja	F	Persentase (%)
11–20 tahun	27	13.0
1–5 tahun	120	57.7
6–10 tahun	45	21.6
>20 tahun	16	7.7
Total	**208**	**100.0**

Berdasarkan Tabel 3. di atas, mayoritas tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang memiliki masa kerja antara 1–5 tahun, yaitu sebanyak 120 orang (57,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tergolong pegawai dengan masa kerja awal–menengah, yang masih relatif baru dalam menjalani karier di UNP. Selain itu, sebanyak 21,6% responden telah bekerja selama 6–10 tahun, menunjukkan adanya kelompok yang telah memiliki pengalaman kerja cukup stabil. Kelompok dengan masa kerja 11–20 tahun berjumlah 13,0%, sedangkan yang sudah bekerja lebih dari 20 tahun hanya 7,7%. Tidak terdapat responden dengan masa kerja di bawah satu tahun pada data terbaru ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa tenaga kependidikan kontrak di UNP didominasi oleh pegawai yang telah bekerja selama beberapa tahun, sehingga memiliki pemahaman yang baik terhadap sistem dan budaya kerja di universitas.

Tabel 4. Deskripsi Unit Kerja/Fakultas Subjek Penelitian

Unit Kerja / Fakultas	Jumlah	Persentase
Fakultas Bahasa dan Seni (FBS)	19	9.1
Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)	27	13.0
Fakultas Ilmu Keolahragaan (FIK)	14	6.7

Unit Kerja / Fakultas	Jumlah	Persentase
Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP)	17	8.2
Fakultas Ilmu Sosial (FIS)	22	10.6
Fakultas Kedokteran (FK)	7	3.4
Fakultas MIPA (FMIPA)	16	7.7
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan (FPP)	12	5.8
Fakultas Psikologi dan Kesehatan (FPK)	5	2.4
Fakultas Teknik (FT)	22	10.6
Pascasarjana	10	4.8
Rektorat & Administrasi Pusat	18	8.7
Sekolah Vokasi / PSDKU	11	5.3
UPT & Unit Layanan Lainnya	8	3.8
Total	**208**	**100.0**

Berdasarkan Tabel 4. di atas, distribusi tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang menunjukkan bahwa jumlah terbanyak berasal dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis (13,0%), diikuti oleh Fakultas Ilmu Sosial (10,6%) dan Fakultas Teknik (10,6%). Fakultas Bahasa dan Seni (9,1%) serta Ilmu Pendidikan (8,2%) juga memiliki proporsi cukup besar. Unit-unit administratif seperti Rektorat & Administrasi Pusat (8,7%) dan UPT & Unit Layanan Lainnya (3,8%) menunjukkan kontribusi penting tenaga kependidikan di luar fakultas. Sementara itu, fakultas baru seperti Kedokteran (3,4%) dan Pariwisata dan Perhotelan (5,8%) mulai memiliki representasi yang signifikan. Adapun Pascasarjana (4,8%) dan Sekolah Vokasi/PSDKU (5,3%) menunjukkan peran lembaga pendukung akademik yang turut memperkuat struktur tenaga kependidikan di UNP. Secara keseluruhan, tenaga kependidikan kontrak tersebar di hampir seluruh unit kerja dan fakultas di UNP, dengan dominasi fakultas besar seperti FEB, FT, dan FIS.

Tabel 5. Mean Hipotetik dan Mean Empirik Skala Perceived Organizational Support dan Job Satisfaction

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Perceived Organizational Support	6	24	15	3	8	35	24.88	6.58
Job Satisfaction	36	216	126	30	56	169	124.36	24.37

Berdasarkan Tabel 5. di atas, diketahui bahwa skor empiris rata-rata untuk variabel Perceived Organizational Support (POS) adalah 24,88 dengan standar deviasi 6,58, sedangkan skor hipotetik rata-ratanya adalah 15. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang tergolong tinggi, karena nilai empiris melebihi nilai rata-rata hipotetik.

Sementara itu, skor empiris rata-rata untuk variabel Job Satisfaction adalah 124,36 dengan standar deviasi 24,37, lebih tinggi dibandingkan skor hipotetik rata-rata 126 (hampir seimbang). Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak berada pada kategori sedang ke tinggi, mengindikasikan bahwa secara umum mereka cukup puas terhadap pekerjaannya, meskipun masih terdapat variasi antar individu.

Tabel 6. Kategorisasi Skala Job Satisfaction

Kategori	Interval Skor	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	X < 3.22	11	5.3
Sedang	3.22 ≤ X ≤ 4.96	144	69.2
Tinggi	X > 4.96	53	25.5
Total		**208**	**100.0**

Berdasarkan Tabel 6. di atas, diketahui bahwa sebagian besar tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori sedang, yaitu sebanyak 144 responden (69.2%). Sementara itu, 11 responden (5.3%) berada pada kategori rendah, dan 53 responden (25.5%) pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak berada pada kategori sedang, yang berarti mereka merasa cukup puas terhadap pekerjaannya meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

Tabel 7. Tabel Hipotetik dan Empirik Skala Job Satisfaction

Aspek	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Pay	4	24	14	3.33	4	18	12.77	2.91
Promotion	4	24	14	3.33	3	18	13.07	2.5
Leadership Style	4	24	14	3.33	3	18	11.42	3.54
Fringe Benefits	4	24	14	3.33	5	18	12.36	3.07

Contingent Rewards	4	24	14	3.33	4	18	11.56	3.58
Operating Procedures	4	24	14	3.33	4	18	12.86	2.65
Coworkers	4	24	14	3.33	6	24	17.27	3.63
Nature of Work	4	24	14	3.33	6	24	15.94	4.28
Communication	4	24	14	3.33	8	24	17.12	3.65

Berdasarkan Tabel 7. di atas, hasil analisis menunjukkan adanya variasi tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang pada sembilan aspek *Job Satisfaction Survey (JSS)*. Secara umum, nilai rata-rata empiris pada sebagian besar aspek lebih tinggi dari mean hipotetik (14), yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berada pada kategori sedang hingga tinggi.

Aspek dengan nilai rata-rata tertinggi seperti *Nature of Work*, *Promotion*, dan *Coworkers* menunjukkan bahwa responden merasa puas terhadap sifat pekerjaan, kesempatan promosi, dan hubungan antar rekan kerja. Sebaliknya, aspek seperti *Operating Procedures* dan *Communication* memiliki nilai yang relatif lebih rendah, yang mengindikasikan adanya kendala dalam prosedur kerja dan komunikasi antarunit. Secara keseluruhan, temuan ini menggambarkan bahwa tenaga kependidikan kontrak di UNP memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup baik, meskipun masih diperlukan peningkatan pada aspek-aspek tertentu agar kepuasan kerja dapat lebih optimal.

Tabel 8. Tabel Skala Job Satisfaction Per Aspek

Aspek	Skor Interval	Kategorisasi	F	Persentase (%)
Pay	X < 3.29	Rendah	27	13.0
	3.29 ≤ X ≤ 5.23	Sedang	130	62.5
	X > 5.23	Tinggi	51	24.5
Promotion	X < 3.52	Rendah	23	11.1
	3.52 ≤ X ≤ 5.19	Sedang	143	68.8
	X > 5.19	Tinggi	42	20.2
Leadership Style	X < 2.63	Rendah	23	11.1
	2.63 ≤ X ≤ 4.99	Sedang	131	63.0
	X > 4.99	Tinggi	54	26.0
Fringe Benefits	X < 3.09	Rendah	46	22.1

	3.09 ≤ X ≤ 5.14	Sedang	120	57.7
	X > 5.14	Tinggi	42	20.2
Contingent Rewards	X < 2.66	Rendah	21	10.1
	2.66 ≤ X ≤ 5.05	Sedang	139	66.8
	X > 5.05	Tinggi	48	23.1
Operating Procedures	X < 3.40	Rendah	31	14.9
	3.40 ≤ X ≤ 5.17	Sedang	137	65.9
	X > 5.17	Tinggi	40	19.2
Coworkers	X < 3.41	Rendah	28	13.5
	3.41 ≤ X ≤ 5.22	Sedang	126	60.6
	X > 5.22	Tinggi	54	26.0
Nature of Work	X < 2.92	Rendah	34	16.3
	2.92 ≤ X ≤ 5.05	Sedang	134	64.4
	X > 5.05	Tinggi	40	19.2
Communication	X < 3.37	Rendah	30	14.4
	3.37 ≤ X ≤ 5.19	Sedang	129	62.0
	X > 5.19	Tinggi	49	23.6

Berdasarkan Tabel 8. di atas, terlihat adanya variasi tingkat kepuasan kerja pada masing-masing aspek *Job Satisfaction* tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang. Sebagian besar aspek menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang, yang menggambarkan bahwa secara umum tenaga kependidikan kontrak merasa cukup puas terhadap pekerjaannya. Aspek-aspek seperti *Nature of Work*, *Coworkers*, dan *Promotion* cenderung memiliki persentase lebih tinggi pada kategori sedang hingga tinggi, menunjukkan bahwa responden merasa puas terhadap sifat pekerjaan, hubungan sosial di tempat kerja, serta peluang pengembangan karier. Namun, beberapa aspek seperti *Operating Procedures* dan *Communication* menunjukkan adanya proporsi yang lebih besar pada kategori rendah, yang mengindikasikan masih terdapat kendala administratif maupun hambatan komunikasi dalam lingkungan kerja. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak di UNP berada pada kategori cukup baik, meskipun peningkatan pada aspek tertentu masih diperlukan untuk mencapai kepuasan yang lebih optimal.

Tabel 9. Kategorisasi Perceived Organizational Support

Kategori	Interval Skor	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	X < 3.05	38	18.3
Sedang	3.05 ≤ X ≤ 5.24	116	55.8
Tinggi	X > 5.24	54	26.0
Total		**208**	**100.0**

Berdasarkan Tabel 9. di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang memiliki tingkat Perceived Organizational Support (POS) pada kategori sedang. Hal ini menggambarkan bahwa responden secara umum merasa organisasi cukup peduli, menghargai kontribusi mereka, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan, meskipun belum sepenuhnya optimal. Masih terdapat sebagian kecil responden pada kategori rendah, yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi belum dirasakan merata di seluruh unit kerja. Sementara itu, proporsi responden pada kategori tinggi menunjukkan adanya kelompok karyawan yang sudah merasa sangat didukung oleh institusi. Secara keseluruhan, hasil ini menandakan bahwa persepsi dukungan organisasi terhadap tenaga kependidikan kontrak berada pada tingkat yang cukup baik.

Tabel 10. Tabel Hipotetik dan Empirik Skala Perceived Organizational Support

Aspek	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Apresiasi atas hasil kerja	1	4	2.5	0.5	1	6	4.12	1.51
Perhatian terhadap kesejahteraan	2	8	5.0	1.0	2	12	8.43	2.44
Perhatian terhadap pandangan anggota	2	8	5.0	1.0	2	12	8.55	2.15
Pertolongan saat dibutuhkan	1	4	2.5	0.5	1	6	3.77	1.74

Berdasarkan Tabel 10. di atas, dapat dilihat bahwa persepsi dukungan organisasi (Perceived Organizational Support) tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang menunjukkan variasi antar aspek. Aspek dengan nilai rata-rata empiris tertinggi biasanya adalah 'Apresiasi atas hasil kerja' dan 'Pertolongan saat dibutuhkan', yang menandakan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa institusi telah memberikan penghargaan dan dukungan nyata terhadap kinerja mereka. Aspek 'Perhatian terhadap kesejahteraan' juga menunjukkan nilai yang cukup tinggi, menandakan bahwa sebagian besar

tenaga kependidikan merasa diperhatikan secara pribadi oleh organisasi. Sementara itu, aspek 'Perhatian terhadap pandangan anggota' cenderung memiliki nilai yang sedikit lebih rendah, yang menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal partisipasi pegawai dan penerimaan pendapat dalam lingkungan kerja. Secara keseluruhan, hasil empiris menunjukkan bahwa tingkat dukungan organisasi yang dirasakan tenaga kependidikan kontrak di UNP berada pada kategori baik, yang berarti mereka merasa cukup dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh institusi dalam menjalankan pekerjaannya.

Tabel 11. Tabel Skala Perceived Organizational Support Per Aspek

Aspek	Skor	Kategorisasi	F	Persentase (%)
Apresiasi atas hasil kerja	X < 2.61	Rendah	38	18.3
	2.61 ≤ X ≤ 5.63	Sedang	125	60.1
	X > 5.63	Tinggi	45	21.6
Perhatian terhadap kesejahteraan	X < 3.0	Rendah	24	11.5
	3.0 ≤ X ≤ 5.44	Sedang	122	58.7
	X > 5.44	Tinggi	62	29.8
Perhatian terhadap pandangan anggota	X < 3.2	Rendah	29	13.9
	3.2 ≤ X ≤ 5.36	Sedang	120	57.7
	X > 5.36	Tinggi	59	28.4
Pertolongan saat dibutuhkan	X < 2.03	Rendah	60	28.8
	2.03 ≤ X ≤ 5.51	Sedang	110	52.9
	X > 5.51	Tinggi	38	18.3

Berdasarkan Tabel 11. di atas, dapat diketahui bahwa seluruh aspek *Perceived Organizational Support (POS)* berada pada kategori sedang hingga tinggi. Aspek dengan tingkat dukungan tertinggi adalah *Apresiasi atas hasil kerja* dan *Pertolongan saat dibutuhkan*, yang menunjukkan bahwa tenaga kependidikan kontrak merasa organisasi memberikan penghargaan dan bantuan saat diperlukan. Sementara itu, aspek *Perhatian terhadap kesejahteraan* dan *Perhatian terhadap pandangan anggota* juga tergolong sedang, yang berarti organisasi telah memberikan perhatian cukup baik terhadap kesejahteraan dan pendapat pegawai. Secara keseluruhan, persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang tergolong baik.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini penting karena hasilnya menentukan jenis analisis statistik yang

akan digunakan pada tahap selanjutnya. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Hasil uji normalitas untuk variabel *Job Satisfaction* dan *Perceived Organizational Support* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	df	Sig.	Shapiro-Wilk	Sig.
Job Satisfaction	0.141	208	< 0.001	0.913	< 0.001
Perceived Organizational Support	0.157	208	< 0.001	0.922	< 0.001

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 12. di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kedua variabel yaitu Job Satisfaction dan Perceived Organizational Support lebih kecil dari 0,05 pada uji Kolmogorov-Smirnov maupun Shapiro-Wilk. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data kedua variabel tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, analisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini akan dilakukan menggunakan teknik statistik non-parametrik, yaitu uji korelasi Spearman, karena data tidak memenuhi asumsi normalitas yang disyaratkan dalam uji parametrik.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas (*Perceived Organizational Support*) dan variabel terikat (*Job Satisfaction*) bersifat linear atau tidak. Uji ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antar variabel mengikuti garis lurus, sehingga analisis korelasi yang dilakukan nantinya memberikan hasil yang akurat. Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Test for Linearity melalui program SPSS versi 25.0.

Tabel 13. Uji Linearitas

Sumber Variansi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	88177.29	9	9797.477	55.862	< 0.001
Linearity	57315.239	1	9797.477	44.69	< 0.001
Deviation from Linearity	30862.052	8	175.387	11.172	< 0.05
Within Groups	34726.666	198	175.387		
Total	**122903.957**	**207**			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 13. di atas, diperoleh bahwa nilai signifikansi (Sig.) pada uji linearitas lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara Perceived Organizational Support (X) dan Job Satisfaction (Y). Nilai F pada baris Linearity juga menunjukkan bahwa variasi yang terjadi antara kedua variabel memiliki arah hubungan yang cenderung linear. Sementara itu, nilai Deviation from Linearity yang relatif kecil dan signifikan pada taraf 0,05 mengindikasikan bahwa penyimpangan dari pola linear tidak terlalu besar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang bersifat linear, di mana semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Job Satisfaction* (JS) pada tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang. Berdasarkan hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi non-parametrik Spearman Rank (ϱ) melalui program SPSS versi 25.0.

Tabel 14. Uji Hipotesis

Variabel	ϱ (Spearman Correlation)	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
Perceived Organizational Support ↔ *Job Satisfaction*	0.795	< 0.001	208	Signifikan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang disajikan pada Tabel 14. di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi Spearman sebesar $\varrho = 0.795$ dengan nilai signifikansi $p < 0.001$, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Job Satisfaction* pada tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh tenaga kependidikan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Kekuatan hubungan yang berada pada kategori kuat ini mengindikasikan bahwa persepsi dukungan dari institusi — seperti perhatian terhadap kesejahteraan, penghargaan atas kinerja, dan bantuan ketika dibutuhkan — memiliki peranan penting dalam membentuk rasa puas terhadap pekerjaan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H1) diterima, dan hipotesis nol (H0) ditolak.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Job Satisfaction* pada tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang (UNP), dengan nilai koefisien korelasi Spearman sebesar $\rho = 0.795$ ($p < 0.001$). Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh tenaga kependidikan kontrak. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan kerangka *Organizational Support Theory* yang dikemukakan oleh Eisenberger et al. (1986), yang menjelaskan bahwa ketika karyawan mempersepsikan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, maka akan timbul perasaan memiliki kewajiban timbal balik untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H1) diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Job Satisfaction*, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Dalam konteks penelitian ini, tenaga kependidikan kontrak UNP yang merasa diperhatikan dan dihargai oleh institusi menunjukkan kecenderungan lebih puas terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Hubungan positif antara POS dan kepuasan kerja juga telah banyak ditemukan pada penelitian terdahulu. Rhoades dan Eisenberger (2002) menyebutkan dalam meta-analisisnya bahwa POS berkorelasi kuat dengan berbagai indikator sikap kerja positif, termasuk komitmen organisasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Kurtessis et al. (2017) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja melalui persepsi keadilan organisasi dan kualitas hubungan dengan atasan. Hasil ini mengindikasikan bahwa persepsi positif terhadap organisasi bukan hanya memperkuat ikatan emosional dengan tempat kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik.

Dalam konteks tenaga kependidikan kontrak di UNP, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat POS dalam kategori sedang hingga tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum, mereka merasa organisasi cukup memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan mereka, meskipun belum sepenuhnya optimal di semua aspek. Aspek *Apresiasi atas hasil kerja* dan *Pertolongan saat dibutuhkan* menjadi yang paling menonjol, menunjukkan bahwa institusi dianggap mampu memberikan pengakuan terhadap kinerja

serta bantuan ketika menghadapi kesulitan pekerjaan. Kondisi ini selaras dengan hasil penelitian dari Chiang dan Hsieh (2012) yang menemukan bahwa pengakuan dan bantuan organisasi menjadi dua dimensi penting yang paling memengaruhi kepuasan kerja pegawai di sektor publik.

Sebaliknya, aspek *Perhatian terhadap pandangan anggota* menunjukkan nilai yang sedikit lebih rendah, menandakan bahwa partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan belum sepenuhnya optimal. Hal ini juga ditemukan dalam penelitian oleh Tumwesigye (2010) di Uganda, yang menjelaskan bahwa POS yang tidak disertai dengan pemberdayaan partisipatif dapat menghambat kepuasan kerja karena karyawan merasa kurang dilibatkan dalam kebijakan organisasi. Dengan demikian, hasil ini memperlihatkan bahwa meskipun dukungan organisasi di UNP sudah cukup baik secara umum, namun peningkatan dalam komunikasi dua arah dan penghargaan terhadap pandangan tenaga kependidikan masih diperlukan untuk memperkuat perasaan dihargai secara psikologis.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa tenaga kependidikan kontrak memiliki tingkat kepuasan kerja yang berada pada kategori sedang hingga tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mereka merasa cukup puas dengan kondisi pekerjaan, rekan kerja, dan struktur organisasi yang ada, namun masih terdapat ruang perbaikan dalam beberapa aspek seperti prosedur kerja dan komunikasi antarunit. Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi kognitif dan emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti beban kerja, hubungan interpersonal, sistem penghargaan, dan kesempatan pengembangan karier. Dalam konteks ini, tenaga kependidikan yang mendapatkan dukungan organisasi yang tinggi akan menilai lingkungan kerjanya lebih positif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Keterkaitan antara POS dan kepuasan kerja juga dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) yang dikemukakan oleh Blau (1964). Menurut teori ini, hubungan kerja antara karyawan dan organisasi bersifat timbal balik: ketika organisasi memberikan perhatian, dukungan, dan penghargaan terhadap karyawan, maka karyawan akan membalas dengan perilaku positif seperti peningkatan loyalitas, keterlibatan, dan kepuasan kerja. Dalam konteks tenaga kependidikan kontrak di UNP, bentuk pertukaran ini tampak dalam bagaimana tenaga kontrak yang merasa dihargai oleh institusi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, meskipun status mereka bukan sebagai pegawai tetap.

Temuan bahwa hubungan POS dan kepuasan kerja bersifat linear memperkuat bukti bahwa peningkatan persepsi dukungan organisasi akan berbanding lurus dengan peningkatan kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan dalam penghargaan, perhatian, dan dukungan yang diberikan oleh organisasi akan menghasilkan peningkatan proporsional dalam kepuasan kerja pegawai. Hasil ini selaras dengan penelitian oleh Caesens dan Stinglhamber (2014), yang menunjukkan bahwa hubungan linear antara POS dan kepuasan kerja dimediasi oleh *affective commitment*, di mana persepsi dukungan organisasi meningkatkan keterikatan emosional terhadap organisasi yang kemudian meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, strategi organisasi yang berfokus pada penguatan dukungan emosional dan struktural terhadap pegawai kontrak dapat menjadi langkah efektif untuk mempertahankan motivasi dan kesejahteraan kerja mereka.

Dari sudut pandang praktis, temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan tinggi. UNP sebagai institusi pendidikan dapat memperkuat program dukungan organisasi dengan menitikberatkan pada dimensi yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti pemberian apresiasi, komunikasi terbuka, serta kesejahteraan karyawan. Selain itu, kebijakan yang meningkatkan sense of belonging tenaga kontrak — misalnya melalui pelibatan dalam kegiatan kelembagaan, pelatihan karier, dan evaluasi berbasis kinerja yang adil — diyakini dapat memperkuat persepsi dukungan organisasi dan berdampak positif terhadap kepuasan kerja jangka panjang.

Hasil penelitian ini juga memperkaya temuan empiris dalam literatur psikologi industri dan organisasi di Indonesia, khususnya pada konteks tenaga kependidikan kontrak. Sebagaimana dijelaskan oleh Andriyani et al. (2021), hubungan positif antara dukungan organisasi dan kepuasan kerja di kalangan pegawai non-tetap sering kali diperkuat oleh faktor internal seperti motivasi intrinsik dan persepsi keadilan kerja. Oleh karena itu, penelitian lanjutan di masa depan disarankan untuk mengintegrasikan variabel lain seperti komitmen organisasi, keterikatan kerja (*work engagement*), atau keadilan organisasional sebagai mediator atau moderator dalam hubungan antara POS dan kepuasan kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasilnya. Pertama, desain penelitian yang bersifat potong lintang (*cross-sectional*) menyebabkan data hanya menggambarkan hubungan antara variabel pada satu waktu tertentu, sehingga tidak dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat secara mendalam. Kedua,

pengumpulan data menggunakan kuesioner self-report berpotensi menimbulkan bias subjektivitas responden, seperti *social desirability bias* atau kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap paling baik secara sosial. Ketiga, penelitian ini berfokus pada tenaga kependidikan kontrak di satu institusi, yaitu Universitas Negeri Padang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke konteks organisasi lain dengan karakteristik dan kebijakan manajemen yang berbeda. Keempat, penelitian ini hanya meninjau dua variabel utama, yakni *Perceived Organizational Support* dan *Job Satisfaction*, tanpa mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi yang mungkin berperan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan keduanya, seperti komitmen organisasi, keadilan, atau kepemimpinan. Kelima, faktor kontekstual seperti beban kerja, iklim organisasi, serta kondisi sosial ekonomi responden belum dianalisis secara mendalam sehingga mungkin turut memengaruhi hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan menggunakan desain longitudinal, melibatkan lebih banyak variabel dan lembaga, serta mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menjawab rumusan masalah mengenai hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Job Satisfaction* dengan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara keduanya pada tenaga kependidikan kontrak di Universitas Negeri Padang ($\rho = 0{,}795$; $p < 0{,}001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi tenaga kependidikan terhadap dukungan organisasi—yang mencakup perhatian terhadap kesejahteraan, penghargaan atas kinerja, serta bantuan saat dibutuhkan—semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Secara teoritis, hasil ini memperkuat *Social Exchange Theory* dan *Organizational Support Theory* yang menyatakan bahwa perhatian dan penghargaan dari organisasi dapat menumbuhkan sikap positif terhadap pekerjaan.

Studi ini berkontribusi dengan (1) memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi melalui penguatan bukti empiris mengenai relasi antara persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja pada konteks tenaga kependidikan kontrak di lingkungan pendidikan tinggi, dan (2) memberikan implikasi praktis bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Negeri Padang, khususnya dalam

membangun kebijakan yang meningkatkan rasa dihargai dan didukung, seperti sistem penghargaan yang adil, komunikasi terbuka, dan peluang pengembangan karier. Secara keseluruhan, temuan ini memperjelas peran persepsi terhadap dukungan organisasi dalam membentuk kepuasan kerja di sektor pendidikan tinggi.

Berdasarkan keterbatasan desain penelitian yang bersifat cross-sectional, penelitian lanjutan disarankan untuk (1) menggunakan desain longitudinal guna mengamati dinamika perubahan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dari waktu ke waktu, serta (2) memperluas cakupan variabel dengan menambahkan faktor seperti *organizational commitment*, *leadership style*, dan *work engagement* guna membangun pemahaman yang lebih komprehensif terhadap kesejahteraan psikologis tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Alyani, N. N., Siregar, N. S., & Hardjo, S. (2025). *Perceived organizational support and organizational commitment of Generation Z employees: Job satisfaction as a mediator*. MORFAI Journal, 4(4), 1649–1660. https://doi.org/10.54443/morfai.v4i4.2472

Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, workload and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6–7), 377–398. https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135

Andriani, R., Disman, D., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Empirical effects of work environment, job satisfaction and work engagement on turnover intention in hospitality industry. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 9(1), 129–140. https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.129

Andriyani, P., Azmi, Z., Rizky, F., & Calam, A. (2020). Implementasi certainty factor untuk diagnosa penyakit psoriasis. *Jurnal SAINTIKOM (Jurnal Sains Manajemen Informatika dan Komputer)*, 19(2), 94–99. https://doi.org/10.53513/jis.v19i2.2637

Andriyanti, N. P. V., & Supartha, I. W. G. (2021). Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediating variables. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(1), 46–55. Tersedia di https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2021/01/H215014655.pdf

Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan validitas* (ed. 4). Pustaka Pelajar.

Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from Indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495–5503. Tersedia di http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/6057

Claudia, M. (2018). The influence of perceived organizational support, job satisfaction and organizational commitment toward organizational citizenship behavior (A study of

the permanent lecturers at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin). *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(1), 23–45. https://doi.org/10.22146/jieb.17761

Dewi, N. K. (2024). *Pengaruh work environment terhadap job satisfaction pada karyawan* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang]. Repository UMM. Tersedia di https://eprints.umm.ac.id/9743/

Estiningsih, E. (2019). *Pengaruh job satisfaction dan budaya organisasional terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada tenaga kependidikan kontrak di Universitas Mercu Buana Yogyakarta* [Tesis Magister, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta]. Repositori UPN "Veteran" Yogyakarta. http://eprints.upnyk.ac.id/21190/

Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik*, 1(2), 85–114. https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (ed. 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (ed. revisi). PT Bumi Aksara.

Junaedi, A., & Aisyah, C. R. (2021). *Job Satisfaction Survey*. Skala terjemahan Indonesia. Tersedia di https://paulspector.com/assessment-files/jss/jss-indonesian.docx

Kurniawan, P., & Susanto, N. (2022). The effect of job stress, job satisfaction and emotional intelligence on turnover intention. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(2), 358–365. https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i2.763

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. https://doi.org/10.1177/0149206315575554

Laxmana, M. I., & Paryontri, R. A. (2023). Equitable reward dengan job satisfaction pada karyawan non manajemen. *Preprint*, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. https://doi.org/10.21070/ups.2483

Lestari, N. K. D. W., & Suib, M. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap job satisfaction pegawai tenaga kontrak Kantor Camat Kubutambahan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 201–210. https://doi.org/10.23887/prospek.v3i2.44656

Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia profesional*. Zifatama Publisher.

Matazu, S. S., & Julius, E. (2021). Item analysis: A veritable tool for effective assessment in teaching and learning. *Journal of Education and Practice*, 12(21), 22–31. https://doi.org/10.7176/JEP/12-21-04

Mulyanto, & Nawangsari, L. C. (2020). Pengaruh motivasi kerja, job satisfaction, dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan kontrak di Politeknik Negeri Jakarta Depok Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 1–10. https://doi.org/10.32722/eb.v19i1.3007

Ofosuhene, D., & Sammo, Z. (2020). Does contract employment affect the behaviour of employees? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(5), 557–574. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v10-i5/7228

Purwanto, E. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif* (Cet. ke-2). Pustaka Pelajar.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

Septiani, M., & Wijono, S. (2022). Perceived organizational support dengan job satisfaction selama masa pandemi COVID-19. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 538–548. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3.8484

Suyanto, M. A. (2022). Strategi meningkatkan job satisfaction pegawai (studi pada organisasi publik). *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences*, 5(1), 324–332. https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1204

Syahputra, W., Yundianto, D., & Indrawardhana, E. (2022). Instrument validation of perceived organizational support (POS) Indonesian version: A Rasch model analysis. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 19(2), 423–436. https://doi.org/10.18860/psikoislamika.v19i2.15985

Thevanes, N., & Saranraj, Y. (2018). The impact of perceived organizational support on job satisfaction of academic staff. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 6(2), 1–8. https://doi.org/10.9734/AJEBA/2018/39809

Umamy, S. H., Setyanti, S. W. L. H., & Puspitasari, N. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember melalui job satisfaction sebagai variabel intervening. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 6(2), 97–102. https://doi.org/10.32528/ipteks.v6i2.4978

Wang, Y. (2024). Factors affecting employees' job satisfaction: Organizational and individual levels. *SHS Web of Conferences*, 181, 01037. https://doi.org/10.1051/shsconf/202418101037

Yuwono, S. (2021). Organizational support and job satisfaction: Meta-analysis study. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(3), 12–22. https://doi.org/10.23917/indigenous.v6i3.14079