



Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sandiva Legal Network

Nevie Kairani^{1*}, Maswanto²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

*Penulis Korespondensi: kairaninevie9@gmail.com

Abstract. *In the era of globalization, technological advances, and intense competition, human resources (HR) are a key factor determining the competitiveness of an organization. human resources (HR) are defined as a group of individuals who have the skills, knowledge, and abilities needed to achieve organizational goals. Employee performance is one of the crucial aspects in achieving organizational goals, especially in the era of globalization and increasingly fierce competition. Employee performance is defined as the results of work achieved by individuals in a certain period. This study aims to determine the effect of Organizational Culture, Competence, and Perceptions of Organizational Support on Employee Performance at Sandiva Legal Network. Employee performance is an important aspect of organizational goals, especially in sandiva which is an organization / company engaged in services. The independent variables in this study are Organizational Culture, Competencies, and Perceptions of Organizational Support, while the dependent variable is Employee Performance. This research uses a quantitative approach with associative methods. This research uses Non-Pobability Sampling or saturated samples, because all populations are considered samples, namely 50 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression with validity, reliability, classical assumptions, data analysis, hypothesis testing (t test) and significance testing (F test). The results showed that Organizational Culture, Competence, and Perceptions of Organizational Support had a positive and significant effect on Employee Performance partially. These findings confirm that the role of organizational culture with a supportive work environment, as well as competence with good abilities, and organizational support provided by the company can increase the productivity and quality of employee performance. This research is expected to be taken into consideration for the management of Sandiva Legal Network in designing strategies to improve employee performance on an ongoing basis.*

Keywords: *Competence; Competitiveness; Human Resources; Organizational Culture; Productivity.*

Abstrak. Di era globalisasi, kemajuan teknologi, dan persaingan yang ketat, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci penentu daya saing suatu organisasi. sumber daya manusia (SDM) didefinisikan sebagai sekumpulan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek krusial dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu periode tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sandiva Legal Network. Kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam tujuan organisasi, terutama pada sandiva yang merupakan organisasi/perusahaan yang bergerak pada bidang jasa. Variabel independent dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Persepsi Dukungan Organisasi, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. penelitian ini menggunakan Non-Pobability Sampling atau sampel jenuh, karena semua populasi dianggap sampel yaitu sebanyak 50 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis data, uji hipotesis (uji t) dan uji signifikansi (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Temuan ini menegaskan bahwa peran budaya organisasi dengan lingkungan kerja yang mendukung, serta kompetensi dengan kemampuan yang baik, serta dukungan organisasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Sandiva Legal Network dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Daya Saing Organisasi; Kompetensi; Produktivitas; Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi, kemajuan teknologi, dan persaingan yang ketat, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci penentu daya saing suatu organisasi. Menurut Ansory & Indrasari (2020), SDM didefinisikan sebagai sekumpulan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas SDM, yang mencakup kemampuan beradaptasi dan berinovasi, sangat penting, dengan studi oleh World Economic Forum (2023) menunjukkan bahwa 65% keberhasilan perusahaan modern ditentukan oleh kualitas SDM-nya.

Sandiva Legal Network, sebagai firma hukum dengan lebih dari 150 karyawan, menghadapi peningkatan beban kerja seiring ekspansi pasar. Namun, evaluasi internal menunjukkan adanya stagnasi produktivitas di beberapa divisi.

Kinerja karyawan, yang didefinisikan sebagai hasil kerja individu dalam periode tertentu, dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, kompetensi, dan persepsi dukungan organisasi. Menurut Armstrong & Baron (2020), kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga proses yang dilalui untuk mencapainya. Penelitian oleh Jain et al. (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, kompetensi karyawan, yang mencakup pengetahuan dan keterampilan, juga berperan penting dalam memenuhi tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan observasi awal, penulis menemukan penurunan kinerja yang terindikasi dari tabel penilaian kinerja karyawan Sandiva Legal Network pada tahun 2022-2024. Tabel tersebut menunjukkan bahwa meskipun beberapa dimensi kinerja meningkat, ada juga penurunan yang perlu dioptimalkan.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan budaya organisasi, kompetensi, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Misalnya emi & ketut (2016) menunjukkan hasil adanya pengaruh positif signifikan persepsi dukungan organisasi dan kompetensi pada kinerja karyawan, sedangkan menurut nurlindah & rahim (2018) menunjukan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya perbedaan hasil tersebut menunjukan adanya gap yang masih relevan untuk diteliti lebih lanjut, khususnya pada sektor dibidang penyediaan jasa seperti sandiva legal network.

Kebaruan Penelitian ini menawarkan beberapa kebaruan yang signifikan dalam konteks pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Sandiva Legal Network. Pertama, penelitian ini mengkaji hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks firma hukum, yang masih jarang dijadikan objek

penelitian. Dengan fokus pada lingkungan birokrasi hukum yang kompleks, penelitian ini memberikan wawasan baru mengenai dinamika kinerja karyawan dalam sektor yang sangat bergantung pada kualitas SDM.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada konteks pengelolaan sumber daya manusia di Sandiva Legal Network dan sektor hukum secara umum, mengingat meningkatnya kompleksitas dan persaingan di industri hukum. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, kompetensi, dan persepsi dukungan organisasi, manajemen dapat merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif untuk mengatasi stagnasi produktivitas yang telah teridentifikasi.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan persepsi dukungan organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada sandiva legal network. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja, yang berasal dari istilah "*job performance*" atau "*actual performance*," merujuk pada prestasi kerja yang sebenarnya dicapai oleh individu. Secara sederhana, kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh dari aktivitas kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015, hal. 67) meliputi Kemampuan dan keahlian, kepribadian dan motivasi. Menurut Robbins & Coulter (2018, hal. 18) dimensi dan indikator kinerja antara lain Kualitas Kerja, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2017, hal. 565) Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dibuat dan menjadi pegangan oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Budaya organisasi memberikan ciri khusus bagi organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi Schein, E. H. (2019) meliputi asumsi dasar, keyakinan yang dianut, pemimpin atau kelompok kerja, pedoman mengatasi masalah, berbagai nilai, peawarisan, dan penyesuaian atau adaptasi. Menurut Dessler (2020), budaya organisasi dapat

dianalisis melalui beberapa dimensi dan indikator dengan inovasi/resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, kerja sama tim, kepemimpinan/pengambilan keputusan, keseimbangan kerja/kehidupan.

Kompetensi

Menurut Rivai & Sagala (2017), kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksi, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang dilakukan oleh para outstanding performers lebih sering dan dalam lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan para average performers. Menurut Michael Zwell (dalam Wibowo, 2010, hal. 339) menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu dengan keyakinan/nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual. Menurut Dessler (2017) dimensi dan indikator yang mempengaruhi kompetensi ialah kemampuan komunikasi, kemampuan manajerial, kemampuan teknis, dan kemampuan berpikir kritis.

Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi merupakan cara pandang karyawan terhadap organisasi dalam hal memberikan dukungan dan bantuan saat dibutuhkan. Menurut Robbins & Judge (2017), persepsi dukungan organisasi mengacu pada keyakinan umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan merupakan tingkat sejauh mana para pekerja mempercayai bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Menurut Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2018) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi terbagi menjadi dua aspek, yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan dan perhatian terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dimensi dan indikator menurut Hidayat & Fatimah (2019) diantaranya merupakan dukungan keadilan, dukungan atasan, dukungan kesejahteraan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) kompetensi (X2), dan persepsi dukungan organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan di sandiva legal network dengan total populasi 50 karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner tertutup dan observasi, di mana kuesioner berisi indikator masing-masing variabel dan disusun dalam skala Likert. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan software SPSS versi 25 dengan model regresi linier berganda untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel. Pengujian instrumen menunjukkan bahwa semua item valid dan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,7. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model, terdiri dari uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (VIF < 10 dan Tolerance > 0,1), serta heteroskedastisitas (tidak terdapat pola pada scatterplot). Model regresi yang digunakan ditulis sebagai $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$, di mana Y' adalah kinerja karyawan, dan X1, X2, X3 masing-masing adalah budaya organisasi, kompetensi, persepsi dukungan organisasi. Untuk pengujian hipotesis digunakan uji-t secara parsial dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r-hitung dan r-tabel sebesar 0,2878. Semua item pada variabel Kinerja Karyawan (Y), Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2), dan Persepsi Dukungan Organisasi (X3) menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Contohnya, pada variabel Kinerja Karyawan seluruh 10 item memperoleh r-hitung > 0,2878, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y).

No	Pertanyaan	R Hitung	RTabel	Keterangan
1	Instrumen 1	0,497	0,2878	Valid
2	Instrumen 2	0,442	0,2878	Valid
3	Instrumen 3	0,676	0,2878	Valid
4	Instrumen 4	0,643	0,2878	Valid
5	Instrumen 5	0,515	0,2878	Valid
6	Instrumen 6	0,496	0,2878	Valid
7	Instrumen 7	0,608	0,2878	Valid
8	Instrumen 8	0,634	0,2878	Valid
9	Instrumen 9	0,737	0,2878	Valid
10	Instrumen 10	0,746	0,2878	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan batas minimal 0,600. Semua variabel memperoleh nilai di atas batas tersebut, seperti Budaya Organisasi (0,841), Kompetensi (0,739), Persepsi Dukungan Organisasi (0,779), dan kinerja karyawan (0,808). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan layak.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas melalui grafik histogram dan P-P Plot menunjukkan distribusi data yang normal. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya masalah karena nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10, misalnya Budaya Organisasi (VIF: 1.001, dan nilai Tolerance 0,999). Uji heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan sebaran titik yang acak, mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, ketiga asumsi klasik terpenuhi dan model regresi dianggap layak digunakan.

Metode Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2), dan Persepsi Dukungan Organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil Uji Regresi Linier Berganda dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y).

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error				
1 (Constant)	1.181	4.828	.245	.808		
Budaya Organisasi	.628	.097	6.499	.000	.962	1.039
Kompetensi	.198	.087	2.267	.028	.930	1.075
PDO	.258	.068	3.785	.000	.899	1.112

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumbeir: Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan tabel hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,181 + 0,628 X_1 + 0,198 X_2 + 0,258 X_3$$

Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.643 menunjukkan bahwa 64,3%. hal ini dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2), dan Persepsi Dukungan Organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sandiva legal network 61,9%, sedangkan sisanya 0,381 menunjukkan bahwa 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Uji Hipotesis

Uji parsial (t) menunjukkan bahwa secara individu, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t-hitung masing-masing variabel lebih besar dari t-tabel dan p-value $< 0,5$

Uji F

Nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($27,561 > 3,19$) dan diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi, kompetensi, dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini tentang pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi, kompetensi, dan persepsi dukungan organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan:

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,499 > 2,013$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,267 > 2,013$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,785 > 2,013$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Refleksi Tauhid

Budaya Organisasi

Dalam perspektif Islam, budaya organisasi tidak hanya dipandang sebagai pola perilaku kolektif yang dibentuk oleh nilai, norma, dan praktik kerja, tetapi juga sebagai manifestasi dari akhlak dan nilai-nilai tauhid dalam kehidupan bermasyarakat. Budaya kerja yang baik adalah

budaya yang berlandaskan kejujuran, tanggung jawab, amanah, keadilan, dan musyawarah, yang kesemuanya memiliki akar kuat dalam ajaran Islam. Sebagaimana Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman: "Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya." (QS. Al-Ma'idah [5]: 2).

Kompetensi

Kompetensi bukan hanya sekadar kemampuan teknis atau kecakapan kerja, tetapi merupakan anugerah dan amanah dari Allah Subhanahu wa Ta'ala yang harus dikembangkan dan digunakan secara bertanggung jawab. Kompetensi dalam Islam mencakup dimensi ilmiah (pengetahuan), amaliyah (keterampilan), dan akhlakiyah (etika), yang kesemuanya bersumber dari nilai-nilai tauhid. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah Subhanahu wa Ta'ala: "Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (padamu) ialah orang yang kuat lagi terpercaya." (QS. Al-Qashash [28]: 26).

Persepsi Dukungan Organisasi

Dalam pandangan Islam, dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada anggotanya bukan sekadar upaya manajerial, melainkan wujud nyata dari prinsip rahmah (kasih sayang), ukhuwah (persaudaraan), dan keadilan yang merupakan bagian dari nilai-nilai tauhid. Islam mengajarkan pentingnya saling tolong-menolong, memperhatikan kesejahteraan sesama, serta menciptakan suasana kerja yang saling menghargai dan memuliakan. Firman Allah Subhanahu wa Ta'ala: "Siapakah yang mau memberi pinjaman kepada Allah, pinjaman yang baik (menafkahkan hartanya di jalan Allah), maka Allah akan melipatgandakan pembayaran kepadanya dengan lipat ganda yang banyak. Dan Allah menyempitkan dan melapangkan (rezeki), dan kepada-Nya-lah kamu dikembalikan." (QS. Al-Baqarah [2]: 245).

Kinerja Karyawan

Dalam pandangan Islam, kinerja bukan hanya dinilai dari hasil pekerjaan yang tampak secara lahiriah, tetapi juga dari niat, proses, kejujuran, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kinerja seorang Muslim harus dilandasi oleh semangat ibadah dan keyakinan bahwa setiap amal perbuatan akan dinilai oleh Allah Subhanahu wa Ta'ala, tidak hanya oleh atasan atau sesama manusia. Allah SWT berfirman: "Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu (pula) Rasul-Nya dan orang-orang mukmin..." (QS. At-Taubah [9]: 105).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Sandiva Legal Network, kinerja karyawan terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi, kompetensi, dan persepsi dukungan organisasi. Secara parsial, penerapan budaya organisasi yang mendukung terciptanya lingkungan kerja kondusif berperan penting dalam mendorong kualitas serta kuantitas hasil kerja pegawai. Di samping itu, tingkat kompetensi yang mencakup penguasaan keahlian teknis dan kemampuan manajerial berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas individu. Rasa dihargai dan diperhatikan melalui bentuk dukungan organisasi yang nyata juga terbukti mampu membangkitkan motivasi kerja, di mana secara keseluruhan ketiga variabel ini memberikan kontribusi simultan sebesar 64,3% terhadap variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor luar.

Sebagai tindak lanjut, disarankan untuk terus memperkuat lingkungan kerja yang kolaboratif dan transparan guna menjaga keberlanjutan budaya organisasi. Manajemen juga perlu menyelenggarakan program pelatihan teknis dan soft skills secara berkala untuk terus meningkatkan kompetensi para pegawai dalam menghadapi kompleksitas industri hukum. Selain itu, peningkatan apresiasi, saluran komunikasi terbuka, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan harus dioptimalkan untuk memperkuat persepsi dukungan organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain di luar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, maupun work-life balance, serta memperluas cakupan sampel.

DAFTAR REFERENSI

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Indomedia Pustaka.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Armstrong, G. M., Adam, S., Denize, S. M., Volkov, M., & Kotler, P. (2017). *Principles of marketing*. Pearson Australia.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2020). *Performance management: The new realities*. Institute of Personnel and Development.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2015). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill.
- Boyatzis, R. E. (2018). The behavioral level of emotional intelligence and its measurement. *Frontiers in Psychology*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00153>
- Dessler, G. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Edison, A. (2016). *Dimensi dan indikator budaya organisasi*. Penerbit Rajawali.

- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Harrison, R., & Stokes, H. (2019). *Understanding your organization's culture*. Kogan Page.
- Hidayat, S., & Fatimah, I. (2019). Persepsi dukungan organisasi sebagai mediator hubungan antara penghargaan organisasi, keadilan prosedural, dukungan atasan dengan komitmen afektif pada guru. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 16(1), 61–70. <https://journal.stieamm.ac.id/valid/article/view/82>
- Jain, V., Chawla, C., & Arya, S. (2021). Employee involvement and work culture. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(3), 694–699. <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.03.095>
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach*. McGraw-Hill Education.
- Lei, C.-W., & Ande, T. (2023). Organizational behavior implication: Hofstede's perspectives in comparison Indonesia, Vietnam, China, Taiwan, and France. *Advances in Management and Applied Economics*, 13(4), 1–6. <https://doi.org/10.47260/amae/1346>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). IAP. <https://doi.org/10.1108/978-1-64802-127-5>
- Mathis, R., & Jackson. (2018). *Human resource management*. Salemba Empat.
- 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), 9–22. <https://doi.org/10.70508/d0wte691>
- Purwanto, H. (2017). Penerapan metode profile matching dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan pada PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan. *Jurnal Techno Nusa Mandiri*, 14(1), 15–20. <https://doi.org/10.33480/techno.v14i1.179>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-3). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th ed.). Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Sari, N. I., Nada, R., Wahyuni, R., Qadafi, M. I., & Hadiati, E. (2024). Membangun dasar kompetensi SDM dengan pendekatan analisis pekerjaan yang terarah. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12), 1–18. <https://doi.org/10.62281/v2i12.1287>
- Schein, E. H. (2016). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational culture and leadership* (16th ed.). Jossey-Bass.