

## INTISARI

Tingkat *turnover* yang mengalami peningkatan setiap tahun menjadi permasalahan tersendiri bagi perusahaan, karena akan berdampak pada proses bisnis dan biaya yang telah diinvestasikan untuk pengembangan karyawan. Untuk mendorong *turnover* yang lebih rendah dapat dilakukan dengan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif. Penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat memicu peningkatan produktivitas yang berpengaruh pada kinerja keuangan perusahaan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antara kepuasan berbagai praktik manajemen sumber daya manusia, dukungan organisasional persepsian, dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Menggunakan sampel yang diperoleh dari 210 orang karyawan bank bjb di beberapa unit kerja. Data didapat dari kuesioner yang dibagikan secara daring dengan lima skala Likert. Uji statistik yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM), menggunakan program PLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan atas praktik seleksi berbasis prestasi, kepuasan atas praktik penilaian kinerja yang berfokus pada pengembangan, kepuasan atas praktik kompensasi berdasarkan kinerja berpengaruh positif terhadap dukungan organisasional persepsian dan dukungan organisasional persepsian mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini menggambarkan bahwa penggunaan praktik manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi sikap karyawan kepada organisasi.

*Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Dukungan Organisasional Persepsian, Kepuasan Kerja.*

## **ABSTRACT**

*Turnover rate that has increased every year becomes a problem for the company, because it will have an impact on business process and the costs that have been invested in employee development. To encourage lower turnover can be done with effective human resource management practices. The application of effective human resource management practices can trigger productivity increases that affect the company's financial performance.*

*This study is a quantitative study that aims to examine the relationship between the satisfaction of various human resource management practices, perceived organizational support, and job satisfaction experienced by employees. Using samples obtained from 210 employees in several work units. Data obtained from questionnaires distributed online with five Likert scales. The statistical test used is Structural Equation Modeling (SEM), using the PLS program.*

*The results showed that satisfaction with achievement based selection practices, satisfaction with performance appraisal practices that focused on development, satisfaction with performance based compensation practices had a positive effect on perceived organizational support and perceived organizational support influenced job satisfaction. This illustrates that the use of human resource management practices can influence employee attitudes to the organization.*

*Keywords: Human Resources, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction.*