

**Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) Dengan  
Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) Pada Pegawai BLU UIN Sunan  
Ampel Surabaya**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata

Satu (S1) Psikologi (S.Psi)



Disusun oleh

Abdul Rahman Sholeh

J71214051

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA**

**2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan komitmen organisasi (*organizational commitment*) pada pegawai BLU UIN Sunan Ampel Surabaya” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 02 Juli 2018



Abdul Rahman Sholeh

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

Hubungan persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*)  
dengan komitmen organisasi (*organizational commitment*) pada pegawai BLU  
UIN Sunan Ampel Surabaya

**Oleh**  
Abdul Rahman Sholeh  
J71214051

**Telah Disetujui Untuk Diajukan pada Sidang Skripsi**

Surabaya, 02 Juli 2018



Soffy Balgies, M. Psi, Psikolog  
Nip. 197609222009122001

SKRIPSI

HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI (*PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL COMMITMENT*) PADA PEGAWAI BLU UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

Yang disusun oleh  
Abdul Rahman Sholeh  
J71214051

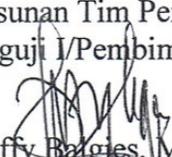
Telah dipertahankan didepan Tim Penguji  
Pada Tanggal 19 Juli 2018

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

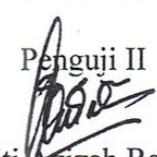


Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag.  
NIP. 197209271996032002

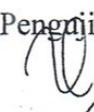
Susunan Tim Penguji  
Penguji I/Pembimbing,

  
Soffy Balgies, M.Psi  
NIP. 197609222009122001

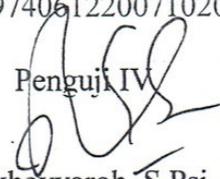
Penguji II

  
Dra. Hj. Siti Azizah Rahayu, M.Si  
NIP. 195510071986032001

Penguji III

  
Nailatin Fauziyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197406122007102006

Penguji IV

  
Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi., M.Si  
NIP. 197605112009122002



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300

E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Abdul Rahman Solich  
NIM : 171214051  
Fakultas/Jurusan : Patologi dan Kesehatan  
E-mail address : abdulrahman.solich@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi     Tesis     Desertasi     Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan  
Komitmen Organisasi (Organizational Commitment) Pada Pegawai BLU  
UIN Sunan Ampel Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 6 Agustus 2018

Penulis

( Abdul Rahman S )

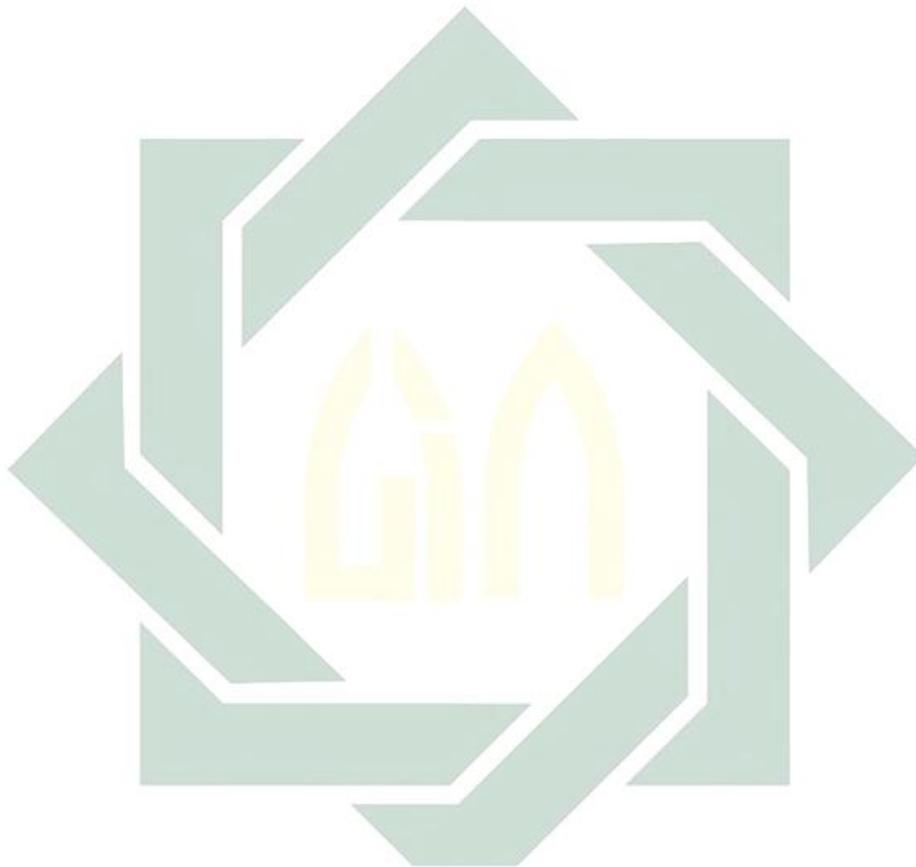
*nama terang dan tanda tangan*





C. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen organisasi .....	47
D. Landasan Teoriti.....	52
E. Hipotesis Penelitian .....	56
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian .....	57
B. Variabel Dan Definisi Operasional .....	57
1. Identifikasi Variabel .....	57
2. Devinisi Oprasional .....	58
C. Populasi, Saampel Dan Teknik Sampling.....	59
1. Populasi .....	59
2. Sampel .....	60
3. Teknik Sampling .....	60
D. Teknik Pengumpulan Data .....	61
E. Validitas Dan Reliabilitas.....	66
1. Uji Validitas.....	66
2. Uji Reliabilitas .....	70
F. Analisi Data .....	71
<b>BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	72
1. Deskripsi Subjek .....	72
a. Responden Berdasarkan Usia .....	72
b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
2. Deskripsi Data Subjek .....	75
a. Berdasarkan Usia Responden .....	75
b. Berdasarkan Jenis Kelamin .....	77
3. Reliabilitas Alat Ukur .....	78
B. Pengujian Hipotesis.....	79
1. Uji Asumsi.....	79
a. Uji Normalitas Data.....	79
b. Uji Linieritas.....	80

2. Uji Hipotesis Penelitian.....	81
C. Pembahasan.....	83
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	91
B. Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>









tersebut sejalan dengan pernyataan berikut, komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu (Robbins dan Timoty, 2008 dalam Sianipar & Haryanti, 2014).

Darmawan berpendapat bahwa, komitmen adalah usaha seseorang untuk menjaga keanggotaannya didalam organisasi, seperti halnya pendapat berikut ini. Komitmen berarti keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Sianipar & Haryanti, 2014). Hal tersebut dikarenakan komitmen organisasi sendiri, adalah sikap yang mencerminkan sejauhmana pegawai atau individu mengenal, mengerti dan juga terikat oleh organisasi dimana individu tersebut ada didalamnya.

Komitmen organisasi sangatlah penting untuk dimiliki setiap dari anggota organisasi, karena individu yang memiliki komitmen organisasi akan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Coetzee (2005) berpendapat bahwa komitmen adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu terhadap organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Oleh karena itu komitmen sangatlah diperlukan dalam organisasi, demi tercapainya tujuan organisasi.

Selain itu, komitmen organisasi tidak hanya sikap untuk mempertahankan diri agar dapat tetap bertahan dalam organisasi tersebut, sangatlah banyak bentuk dari komitmen organisasi yang dapat dilakukan oleh pegawai dalam sebuah organisasi, sejalan dengan itu menurut Hidayat (2013) menyatakan bahwa

*organizational commitment* bukan hanya kesetiaan pada organisasi tetapi merupakan suatu proses yang berjalan, yaitu para pegawai mengekspresikan kepedulian pada organisasi dalam bentuk kesuksesan dan prestasi yang tinggi (Haryanto & Kurniawan, 2017).

Dari beberapa paparan di atas dapat diketahui bahwasanya komitmen adalah salah satu faktor penting yang harus ada dalam setiap organisasi, karena tidak cukup dengan hanya memiliki sumberdaya yang mumpuni, organisasi juga sangat membutuhkan individu yang berkomitmen tinggi dalam organisasi tersebut, karena dengan adanya komitmen maka akan dengan mudah bagi organisasi untuk dapat mewujudkan impiannya dan juga dapat terus bersaing dalam dunia bisnis sekarang ini.

Terdapat beberapa fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan komitmen organisasi diantaranya adalah sebagai berikut. Pada kenyataannya, banyak dijumpai fenomena yang menunjukkan rendahnya komitmen pada pegawai. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh konsultan sumber daya manusia terkemuka Watson Wyatt dengan tema "*Work Indonesia 2004/2005*", sebuah penelitian yang komprehensif dan pertama dilakukan di Indonesia dan Asia mengenai komitmen, sikap, dan pandangan pegawai. Survei ini diikuti oleh lebih dari 8.000 responden aktual dari 46 organisasi di 14 industri utama di Indonesia. Jumlah responden itu menyumbang 9% dari total sampel penelitian *Work Asia*, yang dilakukan di 11 negara, meliputi 515 organisasi, dan 115.000 responden aktual. Indeks komitmen pegawai Indonesia menurut perhitungan

Watson Wyatt menunjukkan hanya 57%, lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas pegawai di Indonesia termasuk paling rendah dikawasan ini (Agustina, 2015).

Selain dari fakta diatas, fakta lain juga ditemukan dari hasil survei yang dilakukan oleh karir.com kepada 6.530 responden, 34% diantaranya atau sebanyak 2.220 responden menyatakan akan mencari peluang karir baru setelah dua tahun berkarir dalam organisasi yang sama (Liputan6.com, 18/01/18). Fakta tersebut tentunya sangat berkaitan dengan faktor rendahnya komitmen yang dimiliki pegawai yang dijadikan subjek terhadap organisasi tempat pegawai bekerja.

Dalam organisai ini terdapat dua kelompok karyawan tetap didalam organisasi, yang pertama adalah karyawan tetap yang sudah berstatus pegawai negeri sipil (PNS), dan yang kedua adalah karyawan tetap yang berstatus nonPNS, atau biasa disebut dengan BLU (badan layanan umum). Pegawai negeri sipil (PNS) adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugasdalam satu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana yang dimaksud dalm UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, ( Sari, 2015 )

Sedangkan BLU (badan layanan umum) adalah instansi dilingkungan pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat

berupa penyediaan barang atau jasa yang dijual tanpa mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas, dengan status pegawai, (Hasanah, 2016). dalam penelitian ini BLU yang terdapat dalam organisasi adalah pegawai dengan kriteria Non PNS, yang termasuk kedalam pegawai tetap dalam organisasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

Peneliti merasa tertarik untuk meneliti pegawai BLU di UIN Sunan Ampel Surabaya karena peneliti merasa pegawai BLU adalah pegawai yang cocok untuk dijadikan subjek penelitian, hal tersebut dikarenakan pegawai BLU yang masih non PNS tentunya memiliki tuntutan yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai yang sudah termasuk kedalam golongan PNS, oleh sebab tersebut dan juga atas dasar beberapa rekomendasi yang peneliti dapatkan maka peneliti memutuskan untuk meneliti pegawai BLU UIN Sunan Ampel Surabaya sebagai subjek penelitian.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 23 maret 2018, dari penuturan bagian kepegawaian diperoleh data, bahwasanya pegawai BLU UIN Sunan Ampel Surabaya pada instansi ini memiliki komitmen yang cukup bagus, hal ini dapat disesuaikan dengan tingkat kehadiran dari para pegawai tersebut dan juga dari kebiasaan pekerja tersebut absen masuk pagi kerja dan juga absen untuk pulang kerja, untuk jam kerja pada hari senin-kamis jam kerja dimulai pukul 08.00-16.00, sedangkan untuk hari jum'at jam kerja dimulai pada pukul 07.30-16.00, menurut penuturan dari narasumber system penanganan kepegawaian pada instansi tersebut semua sudah modern dan juga



reward yang didapatkan, dan masih banyak hal-hal lain yang tidak bisa narasumber ceritakan pada peneliti.

Menyambung dari penuturan data diatas, wawancara juga dilakukan oleh peneliti pada pegawai BLU yang bekerja diorganisasi ini (UINSA) selama 20 tahun pada tanggal 25 maret 2018, narasumber mengatakan bahwa sangat nyaman untuk bekerja disini, sangat ringan untuk melakukan pekerjaan yang sehari-hari sudah dia lakukan, waktu 20 tahun tentunya sangat lama, komitmen organisasi yang membuat pegawai tersebut mampu dan merasa nyaman untuk bekerja dalam organisasi tersebut.

Selain itu menurut penuturan dari beberapa narasumber yang sudah diambil kesimpulan, bahwasanya hal-hal yang berkaitan dengan komitmen karyawan adalah hal yang mutlak sangat penting dalam dunia kerja, oleh sebab itu setiap pegawai diharuskan dan juga dituntut untuk memiliki komitmen pada instansi dimana tempatt dia bekerja, bahkan sangat pentingnya suatu komitmen dalam dunia kerja, dan juga kinerja, menurut informasi yang didapat, pihak instansi juga ikut berperan dalam upaya untuk meningkatkan komitmen kerja dalam siri setiap pegawai, terlepas dari pribadi dari pegawai itu sendiri yang semestinya harus memiliki komitmen dalam pekerjaannya.

Menurut keterangan yang diperoleh, untuk memupuk dan juga menumbuhkan komitmen dalam diri pegawai, instansi memberikan beberapa kebijakan yang menjadikan pegawai akan memiliki komitmen, salah satunya adalah dengan adanya potongan gaji jika terlambat masuk kerja, terdapat grate

(level) dalam bekerja yang ditentukan berdasarkan kinerja, adanya insentif tambahan untuk kinerja yang melebihi target dll, selain itu diberlakukan pula system yang di sebut dengan ELKH yang berguna untuk review hasil kerja pegawai baik harian ataupun bulanan.

Hal-hal semacam ini tentunya sangat berkaitan dengan komitmen yang dimiliki pegawai dalam dirinya, dengan adanya usaha yang dilakukan instansi tersebut dapat terus memupuk dan juga menumbuhkan komitmen dalam bekerja.oleh karena itu denga adanya usaha dar instansi seperti yang telah dijelaskan diatas, hal tersebut sangat berpengaruh pada komitme yang dimiliki oleh pegawai dalam dirinya, dan hal tersebut dapat diketahui dari penuturan yang diberikan oleh narasumber yang mengungkapkan bahwa komitmen dari pegawai dalam instansi tersebut cukup baik.

Komitmen organisasi sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk memajukan dan membuat organisasi tetap mampu bersaing dalam dunia persaingan bisnis yang sekarang semakin banyak dan rumit ini, untuk menjaga kestabilan posisi organisasi agar dapat tetap mampu bersaing dengan para pesaing diluaran sana, maka sangat diperlukan pegawai yang mumpuni dan juga berkomitmen tinggi pada organisasi tersebut, komitmen pegawai tersebut adalah yang biasa disebut komitmen organisasi dalam dunia organisasi dimana komitmen organisasi adalah salah satu faktor utama yang harus dimiliki pegawai yang bekerja pada sebuah organisasi.

Komitmen organisasi adalah dedikasi atau pengabdian individu dalam organisasi dan pekerjaannya, selain dedikasi dan pengabdian komitmen juga sebagai kebutuhan yang harus dimiliki oleh individu dalam pekerjaannya. Komitmen yang tinggi biasanya mempengaruhi pekerja untuk memiliki rasa memihak yang tinggi pada suatu organisasi atau organisasi tempat dimana individu tersebut bekerja (Oei, 2010). Dari pemaparan ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya komitmen yang tinggi dalam diri individu maka fenomena seperti yang diungkapkan diatas tidak akan pernah terjadi, karena dengan adanya komitmen pegawai akan memiliki rasa keberpihakan yang tinggi terhadap organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.

Rendahnya komitmen pegawai di Indonesia ditandai dengan tingginya *turnover*, bolos kerja, ketidakpuasan kerja, produktivitas yang menurun serta maraknya aksi pemogokan. Fenomena tersebut hendaknya menjadi perhatian bagi setiap organisasi yang menyadari pentingnya sumber daya manusia. Organisasi perlu mencari solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut agar pegawai berkomitmen terhadap organisasi. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan *organizational commitment* pada pegawai diantaranya dengan memberikan perhatian kepada pegawai, memperhatikan nasib dan kesejahteraan pegawai serta menghargai usaha-usaha yang dilakukan pegawai.

Fenomena diatas tentunya sangat bertentangan dengan indikator sikap pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi, seseorang yang memiliki

komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkahlaku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Mowday, Porter dan Steers (1982) mengemukakan bahwa, terdapat tiga poin penting dalam komitmen organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut : 1) kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, 2) keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi, dan 3) keinginan yang kuat untuk tetap terlibat menjadi anggota organisasi (Kusuma, 2007).

Tidak menutup kemungkinan selain dari paparan diatas, komitmen organisasi tidak dapat sertamerta ada dan dimiliki pegawai dalam dirinya tanpa adanya capurtangan organisasi dalam menumbuhkan komitmen tersebut pada diri pegawai, karena dalam hal ini peran dari perusahaan sangat berpengaruh besar terhadap tumbuhnya komitmen dalam diri karyawan.

Tidak dapat dipungkiri bahwasanya pegawai atau SDM dalam sebuah organisasi adalah faktor utama yang harus dikelola dengan baik oleh menejemen organisasi. Demi daya saing dalam memberikan pelayanan yang baik, organisasi harus memastikan bahwa pegawai memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena faktor sumber daya manusia adalah faktor utama yang berpengaruh dalam sebuah organisasi tersebut, sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau pegawai yang memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja atau

kemajuan suatu organisasi menurut (Dipang dalam Haryanto & Kurniawan, 2017), hal tersebut dapat terwujud dengan adanya komitmen yang tinggi dalam diri pegawai.

Idealnya, untuk menciptakan komitmen yang tinggi pada pegawai maka pihak organisasi pun harus berperan aktif dalam menciptakan komitmen yang tinggi pada setiap individu didalam perusahaan tersebut, dengan cara organisasi memperlakukan para pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut dengan baik, memanusiaikan pegawai, memberi perhatian pada pegawai, memperhatikan nasib dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai setiap usaha yang pegawai lakukan yang bertujuan untuk kepentingan organisasi, hal inilah yang dinamakan timbal balik yang diberikan organisasi atas apa atau usaha yang sudah dilakukan pegawai kepada organisasi tersebut, atau dalam dunia organisasi sikap ini yang dinamakan dengan dukungan organisasi, dimana organisasi memperlakukan pekerjanya atau masing-masing dari anggota suatu organisasi tersebut dengan baik dan tidak semena-mena.

Allen & Meyer berpendapat bahwa, komitmen organisasi dapat tertanam dalam diri pegawai dikarenakan beberapa hal, diantaranya seperti, 1) karakteristik pribadi individu, hal ini berkenaan dengan hal demografis pegawai seperti gender, tingkat pendidikan, status pernikahan dst, 2) karakteristik organisasi, hal ini berhubungan dengan struktur, kebijakan dalam organisasi dll, 3) pengalaman selama berorganisasi, hal tersebut berkaitan dengan kepuasan pegawai terhadap organisasinya (Sianipar & Haryanti, 2014). Namun menurut Haryanto dan

Kurniawan (2017) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwasanya salah satu faktor terbesar yang berpengaruh pada komitmen organisasi adalah persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*), hal ini dibuktikan dengan sumbangan efektif persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 30 %, sedangkan 70 % dipengaruhi faktor lain, diantaranya adalah faktor-faktor diatas.

Mujiasih, 2015 menyatakan bahwa, persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dapat didefinisikan sebagai persepsi pegawai mengenai sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan (Eisenberger dan Rhoades), *perceived organizational support* mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi pegawai dan peduli pada kesejahteraan pegawai. *Perceived organizational support* juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap pegawai mengenai penilaian pegawai terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya *supervisor*) dan persepsi pegawai mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai (Eisenberger dkk, 2002) disamping itu POS juga dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi pada saat di butuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang secara efektif dan pada saat menghadapi situasi yang sangat menegangkan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dukungan organisasi adalah keyakinan seseorang bahwa organisasi tempat pegawai bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraan (Rhoades dalam Mujiasih, 2015). Dari beberapa pemaparan para ahli diatas dapat disimpulkan mengenai apa itu dukunga organisasi (*Perceived Organizational support*) adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk menghargai hasil kerja atau upaya yang sudah dilakukan oleh pegawainya dalam bentuk dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai tentang kesejahteraan pegawai, penghargaan yang diterima oleh pegawai atas hasil atau prestasi kerjanya, dan juga pemenuhan kebutuhan pegawai serta perlakuan yang baik dari organisasi pada pegawai yang ada didalamnya.

Banyak fenomena sekarang ini yang ditemukan, tentang maraknya pekerja yang *resind* atau keluar dari organisasi awal dia bekerja berpindah ke organisasi baru yang dianggapnya lebih baik dengan alasan terbesar yaitu sikap dari organisasi yang kurang profesional dalam menghargai jerih payah dari para pegawai tersebut, seperti halnya masalah gaji, masalah gaji adalah masalah yang sangat sensitif bagi pegawai, karena faktor gaji adalah wujud utama dari proses bentuk dari penghargaan organisasi yang diberikan pada pegawai atas hasil kerja yang telah pegawai lakukan diorganisasi tersebut, selain itu pula juga ada permasalahan mengenai insentif, tunjangan dan berbagai macam bentuk dari apresiasi organisasi yang diberikan pada pegawai atas hasil kerja yang pegawai rasa tidak sebanding dengan usaha atau pekerjaan yang telah ia lakukan dalam organisasi tersebut. Terdapat beberapa kasus yang baru-baru ini dengar banyaknya

buruh yang melakukan demonstrasi, banyaknya pegawai yang mogok kerja, banyaknya pegawai yang resind dari organisasi dll.

Puspita (2012) berpendapat bahwa *perceived organizational support* (POS) berasal dari pandangan yang menyatakan hubungan antara pegawai dan organisasi adalah hubungan timbal balik social (*Sosial Exchange Relationship*) dimana organisasi akan menawarkan pegawai imbalan dan kondisi kerja yang baik, dengan harapan akan adanya *loyalitas* dan usaha kerja yang lebih dari pegawai (Eisenberger dkk, 1986). Ketika pegawai merasa telah didukung oleh organisasi, maka akan muncul *reciprocity norm*, dimana pegawai yang diperlakukan dengan baik akan menerima perlakuan baik yang telah diterima dari organisasi (Goouldner, 1960). Timbal balik ini akan dilakukan baik oleh organisasi atau pegawai, dimana perlakuan baik yang diterima oleh satu pihak harus dibalas, sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak.

Usaha yang telah dilakukan pegawai akan diganti atau ditukarkan dengan keuntungan *tangible* (gaji atau jaminan sosial) dan pemenuhan kebutuhan *socioemosional* (kepercayaan diri, pengakuan, dan dihargai) yang diterima oleh pegawai dari organisasi. Ketika organisasi tidak tidak mampu memberikan dukungan yang dibutuhkan oleh pegawai, dimana organisasi tidak memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan pegawai, maka pegawai akan cenderung menganggap lingkungan tempat pegawai kerja adalah lingkungan yang tidak kondusif.

Dengan adanya anggapan sebagai berikut, maka akan ada akibat penurunan kinerja dan juga penurunan produktivitas yang dilakukan oleh pegawai dan akan berefek negatif bagi organisasi, yang disebabkan efek lingkungan kerja yang tidak kondusif tersebut. Akibat dari hal tersebut, maka baik organisasi maupun pegawai akan mengalami efek yang merugikan yaitu penurunan kepuasan kerja, (Shore & Tetrick dalam Puspita, 2012) bahkan hal yang paling parahpun dapat terjadi yaitu keluarnya para pekerja dari organisasi, yang disebabkan oleh lingkungan kerja tidak kondusif yang dialami pegawai.

Sebaliknya jika pegawai merasakan atau bekerja dalam lingkungan yang kondusif, maka pegawai juga akan mempersepsikan adanya dukungan organisasi, dimana pegawai akan menganggap pekerjaannya lebih memuaskan sehingga intensi untuk keluar (*Resind*) dari organisasipun berkurang (Rhoades & Eisenberger dalam Puspita, 2012), sehingga akan tercipta komitmen pegawai yang tinggi pada organisasi tersebut, yang akan menunjukkan sikap loyalitas pegawai pada organisasi tidak akan diragukan kembali, dan akan mewujudkan proses timbal balik yang saling menguntungkan baik dari pihak pegawai ataupun organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya persepsi dukungan organisasi (POS) yang diterima oleh pegawai dapat berpengaruh pada tingkat komitmen organisasi dari pegawai. Berdasarkan masalah diatas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan komitmen organisasi (*organizational*





mahasiswa dan telah dipublikasikan menggunakan kedua variable tersebut adalah sebagai berikut.

Penelitian dengan tema, hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pegawai negeri sipil dinas kesehatan Provinsi Jawa Timur yang mendapatkan hasil hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* menunjukkan nilai  $r$  sebesar 0,656 dan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian diterima. Kesimpulan penelitian ini yaitu ada hubungan yang positif dan signifikan antara skor persepsi dukungan organisasi dengan skor *employee engagement* pegawai negeri sipil dinas kesehatan provinsi Jawa Timur ( Rina Kurnia Sari & Ummi Anugrah Izzati, 2013)

Selain itu penelitian lain yang telah dilakukan dengan tema, hubungan antara *perceived organizational support* dan *work place well-being* pada pekerja pabrik yang memperoleh hasil penelitian sebagai berikut, hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *work place well-being* pada pekerja parik ( $r =.72$ ;  $p < .01$ ). Artinya, semakin baik dukungan organisasi yang dipersepsikan oleh pegawai pabrik, semakin baik pula tingkat kesejahteraan dirasakan pekerja pabrik ditempat kerjanya (Sawitri dkk, 2013).

Penelitian selanjutnya dengan tema penelitian, hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan keterikatan pegawai (*employee engagement*) yang mendapatkan hasil penelitian yaitu, adanya hubungan positif yang signifikan antara POS dan *employee engagement* ( $r =$

0,631;  $p < 0,001$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima. Didalam penelitian ini, POS memberikan sumbangan efektif sebesar 39.8% pada *Employee Engagement* (Endah Mujiasih, 2015).

Senada dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang bertemakan, pengaruh persepsi terhadap dukungan organisasi dan kecerdasan emosi terhadap konflik pekerjaan-keluarga yang diketahui mendapatkan hasil bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat konflik kerja-keluarga dengan tingkat signifikansi  $p = 0.024$ . Pada hasil penelitian ini ditemukan juga bahwa kecerdasan emosi tidak berperan sebagai sarana yang dapat mengintervensi antara persepsi dukungan organisasi dengan konflik pekerjaan-keluarga (Rahmanto Kusendi, 2011).

Seperti penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian dengan tema, hubungan *perceived organizational support* dengan *work engagement* guru SMA swasta di Surabaya yang mendapatkan hasil bahwa *perceived organizational support* dan *work engagement* memiliki hubungan positif yang lemah,  $r = 0,237$ ,  $n = 128$ ,  $p < 0,01$ . Hal ini berarti tingginya persepsi terhadap organisasi memiliki hubungan dengan tingginya keterikatan kerja seseorang (Grace Susilowati Man Cholichul Hadi, 2013).

Namun terdapat penelitian dengan tema, hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT.Percetakan Bali yang mendapatkan hasil, bahwa tidak ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan OCB. Hubungan yang positif juga tidak di temukan

antara komitmen organisasi dengan komponen-komponen OCB (I Ketut Wijaya Kusuma., 2007).

Terdapat pula penelitian yang bertemakan, peran dukungan organisasi yang dirasakan pegawai sebagai mediator pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Diketahui hasilnya bahwa keadilan prosedural berpengaruh sangat signifikan dan positif terhadap dukungan organisasi yang dirasakan efek langsung sebesar 0,44, sedangkan keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi yang dirasakan sebagai mediator tidak langsung (Fatdina, 2017).

Selain itu terdapat juga penelitian dengan tema, hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai PT. Tyfountex Indonesia Gumpang - Kartasura” yang memperoleh hasil penelitian menunjukkan rerata empirik komitmen organisasi sebesar 101,44 dan rerata hipotik sebesar 92,5. Kondisi ini menggambarkan komitmen organisasi pada subjek penelitian tergolong sedang. Sedangkan rerata *empirik* disiplin kerja sebesar 117,04 dan rerata *hipotik* sebesar 95 yang berarti disiplin kerja pada subjek penelitian tergolong tinggi (Umi Farida Febriana, 2013).

Selain itu penelitian dengan tema “hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada pegawai bidang produksi CV.X” di temukan dengan hasil penelitian yaitu, perhitungan hipotesis minor pertama adalah  $r = -0,655$  ( $p < 0,01$ ), maka hipotesis minor pertama diterima, yang berarti ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover*.

Semakin tinggi komitmen terhadap organisasi maka akan semakin rendah intensi *turnover* dan sebaliknya. Hasil perhitungan hipotesis minor kedua adalah  $r = -0,817$  ( $p < 0,01$ ), maka hipotesis minor kedua diterima, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi *turnover* dan sebaliknya (Sianipar dan Kristiana Haryanti, 2014).

Senada dengan tema penelitian diatas, penelitian yang sama juga ditemukan dengan hasil sebagai berikut, terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *organizational commitment* dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,547 dengan taraf signifikansi  $p=0,000$  ( $p=0,000, < 0,01$  *level of significant*) sehingga hipotesis dapat diterima, yaitu semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan semakin tinggi pula *organizational commitment*, begitu juga sebaliknya semakin rendah *perceived organizational support* semakin rendah pula *organizational commitment* pegawai. Sumbangan efektif *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment* sebesar 30% dan 70% lagi dipengaruhi oleh faktor lain (Haryanto dan Kurniawan, 2017).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian–penelitian sebelumnya adalah, sama-sama membahas tentang variabel persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan komitmen organisasi (*organizational commitment*). Pada beberapa penelitian sebelumnya, diketahui terdapat hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) terhadap komitmen organisasi (*organizational commitment*).

Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah bahwa didalam penelitian ini menggunakan subjek penelitian dan juga lokasi penelitian yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga sangat memungkinkan untuk mendapatkan hasil yang berbeda pula dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan variable komitmen organisasi (*organizational commitment*) dikarenakan peneliti ingin meneliti dan juga mengetahui tentang apakah yang dapat memunculkan perilaku atau sifat komitmen organisasi pada individu yang bekerja pada suatu organisasi, dan pada penelitian ini, peneliti ingin memadukan variable komitmen organisasi dengan variable persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) yang dalam penelitian-penelitian terdahulu banyak disebutkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu yang bekerja dalam organisasi, oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui dengan pasti apakah memang kedua variable tersebut memiliki hubungan atau tidak.

Melihat dari berbagai penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan, dan tentunya disertai dengan fakta-fakta atau bukti yang empiris, yang mendapatkan hasil bahwasanya terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi (POS) terhadap komitmen organisasi pada pegawai, maka peneliti tertarik untuk meneliti “hubungan *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) Terhadap *organizational commitment* (komitmen organisasi) pada pegawai”.



merupakan identifikasi seorang individu terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya.

Kusuma (2007) berpendapat bahwa komitmen organisasi yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai Sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam mendukung kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Sianipar, 2014 menyatakan, perasaan dan sikap pegawai terhadap organisasinya, berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang pegawai yang memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu (Robbins and Timothy, 2008, h. 100). Allen dan Meyer mendefinisikan *organizational commitment* sebagai “*a psychological state that characterizes the employee’s relationship with the organization, and has implications for the decision to continue or discontinue*” sebagai sebuah pernyataan

psikologis yang menggambarkan hubungan pegawai dengan organisasi, yakni hubungan yang berimplikasi pada keputusan akan rasional keanggotaannya dalam organisasi, (Haryanto & Kurniawan, 2017).

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam organisasi, karena dengan komitmen yang tinggi maka akan tercipta sebuah iklim kerja yang sangat kondusif dan juga nyaman bagi masing-masing individu (pegawai) yang bekerja ataupun yang ada dalam organisasi tersebut. Loyalitas dalam hal ini dapat dimaknai secara sempit yaitu seberapa lama seorang individu berada dalam suatu organisasi tersebut, yang berkaitan dengan kinerja dan juga prestasi yang telah diperoleh oleh individu dalam organisasi dimana ia bekerja tersebut.

Ketut, 2007 mengemukakan bahwa komitmen organisasi seorang pegawai menunjukkan pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam organisasi dan rasa kesetiaan (Gibson 1987).

Hal serupa juga dikemukakan oleh Porter, dkk (1974) bahwa komitmen adalah suatu orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan atau mengikat identifikasi diri seorang pegawai, serta keinginan untuk berprestasi lebih baik dalam organisasi kerja. Komitmen merupakan keadaan seorang individu menjadi lebih terikat, berkaitan dengan terlibat aktif dalam organisasi.

Edy, 2011 menyatakan bahwa komitmen organisasi akan bisa dicapai apabila yang diberikan organisasi sesuai dengan apa yang dituntut

anggotanya, dan sebaliknya apa yang diharapkan organisasi sesuai dengan besarnya kontribusi anggota.

Komitmen organisasi bukanlah hal yang mudah dilakukan dan juga tidak serta merta dapat muncul dengan sendirinya tanpa adanya usaha atau proses yang terjadi dari individu (pegawai) ataupun organisasi, komitmen organisasi harus tercipta ataupun diciptakan dalam sebuah organisasi karena dengan adanya komitmen maka akan tercipta iklim atau situasi kerja yang nyaman dan juga produkti. Hal ini sejalan dengan pernyataan Febriani, 2013 yaitu, Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi (Priyatama, 2008). Selain itu Winahyu, 2007 mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi (Greenberg dan Baron).

Organisasi memerlukan dukungan sumber daya manusianya. Untuk itu organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusianya. Dengan demikian akan terjalin perasaan saling keterikatan antara organisasi dan sumberdaya manusianya, sumberdaya manusia akan merasakan bahwa organisasi dimana mereka bekerja adalah organisasi yang peduli kepada pegawai menjadi tempat yang terbaik untuk bekerja. Karenanya pegawai merasa terikat dengan organisasi dan tidak layak untuk meninggalkannya, keadaan

ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai komitmen pada organisasi (Wibowo 2016).

Komitmen organisasi adalah hal yang sangat di butuhkan dalam organisasi, tidak hanya bagi pegawai yang sudah bekerja saja, namun komitmen juga harus dimiliki setiap pelamar kerja yang akan masuk dalam organisasi tersebut. Katz dan Kahn menyatakan bahwa, komitmen yang tinggi akan membuat organisasi lebih kompetitif karena para pegawai yang berkomitmen tinggi biasanya kreatif dan inovatif (Febriani, 2013).

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah hal yang sangat penting dalam organisasi, dengan adanya komitmen maka pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal, loyalitas yang tinggi dan juga bertanggung jawab atas tugas yang diberikan organisasi kepadanya, sehingga organisasi akan diuntungkan dan apa yang menjadi tujuan organisasi cepat tercapai.

Sebaliknya jika dalam diri pegawai tidak tertanam komitmen maka hal tersebut akan berdampak negatif pada organisasi, diantaranya adalah kinerja yang tidak optimal, tingkat absensi yang tinggi, tidak adanya tanggung jawab pada tugas yang diberikan organisasi dll.

Namun organisasi juga harus sadar bahwa untuk menumbuhkan komitmen dalam diri karyawan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan, selain dari dalam diri pegawai sendiri, faktor perusahaan juga tidak terlepas dari komitmen yang dimiliki karyawan, oleh karena itu baik pegawai maupun organisasi harus saling bekerja sama untuk







berkontribusi pada organisasi. Jika individu tersebut tetap bertahan dalam organisasi, maka pada tahap selanjutnya individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk. Individu dengan *Continuance Commitment* yang tinggi akan lebih bertahan dalam organisasi dibandingkan dengan yang rendah.

Komitmen juga berhubungan dengan bagaimana anggota organisasi merespon ketidak puasannya dengan kejadian-kejadian dalam pekerjaan. *Continuance Commitment* tidak berhubungan dengan kecenderungan seorang anggota organisasi untuk mengembangkan suatu situasi yang tidak berhasil ataupun menerima suatu situasi apa adanya. Hal menarik lainnya, semakin besar *Continuance Commitment* seseorang, maka ia akan semakin bersikap pasif atau membiarkan saja keadaan yang tidak berjalan dengan baik.

Secara khusus Meyer mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki *affective commitment* yang tinggi tetap tinggal karena pegawai menginginkannya (Haryanto, 2010). Pegawai yang memiliki *normative* atau *moral commitment* tetap tinggi karena pegawai merasa seharusnya melakukannya demikian dan pegawai yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi tetap tinggal karena pegawai merasa memerlukannya.

Dapat diambil kesimpulan bahwa, seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi







organisasi dan hasil yang diharapkan serta berkurangnya absensi, (Kusuma, 2007), selain itu Kidwell dkk, 1997, juga menyatakan bahwa dengan adanya komitmen yang tinggi juga dapat menambah rasa memiliki dan rasa solidaritas antar pegawai, kerjasama yang baik antar pegawai dan adanya sifat sosial pada setiap pegawai, muncul karena komitmen yang tinggi dari pegawai tersebut, hal tersebut dapat menambah kekompakan pegawai dan menambah kenyamanan dalam bekerja, Pareke, 2004 (dalam Kusuma, 2007).

Sejalan dengan pernyataan diatas Mowday, Porter dan Steers (1982) juga menyatakan bahwa, seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkahlaku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

Dari pernyataan diatas terdapat 3 point penting dalam komitmen diantaranya adalah : (1) kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, (2) keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk tetap terlibat menjadi anggota organisasi.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah seseorang yang memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta *afeksi*



*involvement* atau keterlibatan kerja pegawai, performa kerja, keinginan untuk menetap dalam organisasi dan menurunkan ketegangan dalam bekerja, serta menurunkan tingkat *withdrawal behavior* sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi (Rhoades & Eisenberger 2002).

Selain itu dukungan organisasi adalah keyakinan seseorang bahwa organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya (Rhodes dkk, 2001), sedangkan Wayne dkk, menyatakan bahwa persepsi pegawai dihargai dalam sebuah organisasi akan memenuhi kewajibannya untuk mengenali sikap dan perilaku pegawai, memberi *rewads* yang pegawai inginkan. Rewards ini bisa dalam bentuk informal seperti penghargaan dan mentoring maupun formal seperti promosi dan kenaikan gaji.

Rhoades & Eisenberger, 2002 mengatakan bahwa, persepsi dukungan organisasi sangat diperlukan dalam sebuah situasi kerja, karena persepsi dukungan organisasi akan meningkatkan semangat kerja untuk pegawai yang bekerja dalam organisasi yang bersangkutan, hal ini disebabkan oleh rasa bangga pegawai, karena telah menganggap dirinya dihargai dan memang diakui atas hasil kerjanya (kontribusinya) dalam organisasi, dengan kata lain persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan pegawai (Mujiasih, 2015).

Dalam sebuah pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi tentunya sangat penting bagi organisasi untuk menghargai atas hasil kerja dari pegawai yang ada dalam organisasi tersebut, dengan demikian maka pegawai akan merasa bahwa dirinya memang ikut berkontribusi atas perkembangan dan kemajuan dari organisasi yang bersangkutan, menurut Mujiasih 2015, dukungan organisasi yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana pegawai yakin organisasi menghargai kontribusi pegawai (Robbins, 2008).

Kecuali jika pihak manajemen tidak melihat hal ini dan tidak peduli dengan kesejahteraan pegawai, maka pegawai akan menganggap bahwa tugas-tugas dari organisasi adalah hal yang tidak menyenangkan dan hanya menjadi beban dalam setiap kerja pegawai, dan akan berdampak terhadap kinerja yang tidak optimal yang akan dialami oleh pegawai, dan tentunya juga akan merugikan organisasi, karena semakin lama tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Teori dukungan organisasi beranggapan bahwa untuk menentukan kesiapan organisasi memberi *rewards* atas peningkatan kinerja dan memenuhi kebutuhan sosioemosional, pegawai mengembangkan kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan pegawai.

Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) juga dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi

kondisi penuh dengan stress. Rhoades & Eisenberger, 2002 (dalam grace & Hadi, 2013), pegawai cenderung mempersonifikasikan organisasi atau menganggap organisasi memiliki karakteristik manusia Levinson 1965 (dalam Rhoades & Eisenberger, 2008), hal ini membuat pegawai memperhatikan perlakuan organisasi yang *favorable* atau yang *unfavorable* sebagai indikasi apakah organisasi mendukung atau tidak mendukung pegawai (Rhoades & Eisenberger, 2008).

Terdapat tiga perlakuan yang *favorable* dari organisasi yang dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*), ketiga faktor itu adalah keadilan, dukungan atasan, rewards dari organisasi, dan kondisi kerja (grace & Hadi, 2013).

Selain itu dukungan organisasi dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada pegawai. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas pegawai sebagai bentuk komitmen pegawai terhadap organisasi, maka para pegawai secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap pegawai. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi pegawai, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan akses-akses informasi, serta bentuk-bentuk bantuan lain yang dibutuhkan pegawai untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan pegawai dan organisasi

















dukungan organisasi adalah pemberian *reward*, menurut Wayne dkk, *Rewards* ini bisa dalam bentuk informal seperti penghargaan dan *mentoring* maupun formal seperti promosi dan kenaikan gaji.

Selain itu persepsi dukungan organisasi merupakan, penghargaan yang diberikan terhadap pegawai, terdapat bermacam-macam cara, tergantung dari kebijakan manajemen organisasi yang bersangkutan tersebut. Menurut Aube et al. 2007, dukungan *organisasional* berkaitan dengan keinginan pihak manajemen untuk memberikan kompensasi terhadap berbagai usaha pegawainya, memberikan bantuan kesejahteraan, memberikan solusi permasalahan dalam pekerjaan, dan menjamin lingkungan kerja yang nyaman (Hariyanto dkk, 2011).

Mengacu pada pemaparan diatas bahwa persepsi dukungan organisasi juga merupakan penghargaan yang diberikan organisasi, dapat dianggap memberikan keuntungan bagi pegawai, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan akses-akses informasi, serta bentuk-bentuk bantuan lain yang dibutuhkan pegawai untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara *efektif*. Dengan adanya hal tersebut maka terdapat norma timbal balik yang berlaku dalam organisasi tersebut baik dari segi pegawai yang diuntungkan dengan adanya beberapa hal di atas dan juga dari segi organisasi yang diuntungkan dengan kinerja yang maksimal dari pegawai.

Selain itu dengan adanya dukungan organisasi yang baik, pegawai akan merasa bahwa organisasi dimana pegawai bekerja adalah organisasi yang

peduli kepada pegawai, menjadi tempat yang terbaik untuk bekerja. Karenanya pegawai merasa terikat dengan organisasi dan merasa tidak layak untuk meninggalkannya, keadaan ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai komitmen pada organisasi (Wibowo, 2016).

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah perasaan dan sikap pegawai terhadap organisasinya, berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya (Sianipar, 2014). Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi atau organisasi secara aktif (Kusuma, 2007).

Sejalan dengan pengertian diatas Robbins and Timothy, 2008, h. 100, menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang pegawai yang memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Dapat disimpulkan bahwasanya komitmen organisasi adalah sikap dari pegawai yang mana pegawai merasa terikat dengan organisasi, dengan cara pegawai yang selalu mempertahankan keanggotaan pegawai dalam organisasi tempat pegawai bekerja didalamnya.

Dari pemaparan diatas, dapat diketahui bahwasanya komitmen organisasi (*organizational commitment*) yang dimiliki pegawai sangat

berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) yang dimiliki pegawai pada organisasi atau organisasi, hal ini ditunjukkan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Rhoades dan Eisenberger, bahwa karyawan yang memiliki *organizational commitment* secara tidak langsung dipengaruhi oleh dukungan dari organisasi (Agustina 2015).

Selain itu terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan diantaranya sebagai berikut: Penelitian yang dilakukan oleh (Rhoades & Eisenberger 2002, dalam Mujiasih, 2015) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) berdampak pada peningkatan komitmen organisasi (*organizational commitment*).

Penelitian lain juga dilakukan oleh Haryanto dan Kurniawan 2017 yang bertemakan hubungan *perceived organizational support* dengan *organizational commitment* karyawan, memperoleh hasil terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *organizational commitment*. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Natasya, 2013, juga diketahui bahwa, penelitian ini menyatakan *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment*.

Selain itu penelitian yang dilakukan Darolia dkk, 2010, di universitas kurukshetra India, dengan tema *perceived organizational support, work motivation, and organizational commitment as determinants of job performance*, dengan hasil bahwa ketiga *variable predictor* yang diajukan

signifikan terhadap variabel yang diujikan. Selanjutnya yang dilakukan oleh Kalidas & Bahron, 2015, juga mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan pegawai dan juga komitmen organisasi pegawai.

Jax 2002, dalam bukunya menyatakan bahwa jika seseorang mempertimbangkan komitmen afektif, anggapan logis adalah bahwa pegawai akan cenderung mengembangkan jenis komitmen ini jika pegawai merasa bahwa organisasi tersebut mendukung dan memperlakukan pegawai secara adil. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa pegawai akan memiliki komitmen *affective* dalam dirinya, jika pegawai mendapat dukungan dari organisasi, serta organisasi juga bersikap adil pada pegawainya, karena berdasarkan penjelasan diatas persepsi dukungan organisasi dapat mengembangkan komitmen *affective* dalam diri pegawai (Allen & Meyer, 1991).

Peneliti menduga pegawai yang dalam tempat kerjanya mendapatkan dukungan organisasi yang baik, akan mempengaruhi komitmen organisasi pada pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja, seperti yang dipaparkan dalam data diatas, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) terhadap komitmen organisasi (*organizational commitment*), peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi pada pegawai dengan berbagai pertimbangan, penelitian ini merupakan salah satu

cara untuk meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai, dan juga dukungan organisasi dari organisasi untuk pegawai.

Meskipun demikian penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya penelitian mengenai persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) terhadap komitmen organisasi (*organizational commitment*) pada pegawai. Oleh sebab itu peneliti tertarik dan ingin membuktikan hubungan antara dua variable tersebut, yaitu persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) pada pegawai.

#### **D. Landasan Teoritis**

Kerangka teoritis dalam penelitian ini adalah variabel yang saling berhubungan, dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diperkirakan saling berhubungan, kedua variable tersebut adalah persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan komitmen organisasi (*organizational commitment*), dengan variabel bebas (*independent Variable*) yaitu persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*), sedangkan sebagai variable terikat (*dependent variable*) yaitu komitmen organisasi (*organizational comimitment*).

Pegawai yang baik, tentunya adalah pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi tempatnya bekerja, karena dengan adanya komitmen dalam diri pegawai, maka pegawai akan bekerja dengan optimal dan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, selain itu pegawai yang memiliki komitmen tinggi dalam dirinya, tentunya akan merasa bahwa dirinya memiliki

tanggung jawab yang besar atas kemajuan dan keberlangsungan organisasi dimana pegawai bekerja, sehingga tanpa pegawai sadari, akan muncul rasa terikat yang kuat dengan organisasi tempatnya bekerja, seperti pendapat yang diutarakan oleh Darmawan. 2013, h. 171 (dalam Sianipar, 2014), Komitmen berarti keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Secara tidak langsung seperti yang telah dijelaskan diatas komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, akan membawa pegawai untuk beradaptasi dengan hal-hal yang berubangan dengan organisasi, seperti nilai, aturan dan juga tujuan dari organisasi tersebut. Tidak hanya berupa komitmen pasif seperti tersebut, dengan adanya komitmen dalam diri pegawai, maka pegawai akan menunjuk kan komitmen aktif dalam dirinya seperti kesetiaan terhadap organisasi, prestasi kerja yang baik, tanggung jawab akan tugas organisasi, hal ini sejalan dengan pendapat sebagai berikut, komitmen organisasi adalah, perasaan dan sikap pegawai terhadap organisasinya, berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya (Sianipar, 2014).

Allen dan Mayer, 1990 mengidentifikasi 3 tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiganya adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance*

*commitment*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*).

Selain itu Jax 2002 menyatakan bahwa, jika seseorang mempertimbangkan komitmen *affektive*, anggapan logis adalah bahwa pegawai akan cenderung mengembangkan jenis komitmen ini, jika pegawai merasa bahwa organisasi tersebut mendukung dan atau memperlakukan pegawai secara adil (Allen & Meyer, 1991). Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa pegawai akan memiliki komitmen *affektive* dalam dirinya jika pegawai mendapatkan dukungan dari organisasi dan organisasi juga bersikap adil pada pegawainya.

Hal serupa juga diutarakan oleh Rhoades & Eisenberger, 2002 dalam penelitiannya, yang menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) berdampak pada peningkatan komitmen organisasi (*organizational commitment*), perasaan terhadap pekerjaan seperti kepuasan kerja dan *positive mood, job involvement* atau keterlibatan kerja pegawai, performa kerja, keinginan untuk menetap dalam organisasi dan menurunkan ketegangan dalam bekerja, serta menurunkan tingkat *withdrawal behavior* sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi, (Mujiasih, 2015).

Selain dari pemaparan diatas diketahui pula bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan dampak yang diakibatkan oleh adanya persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) yang diberlakukan dalam perusahaan, pernyataan ini diperkuat dengan Teori





















mempermudah subjek untuk menentukan jawaban yang akan diberikannya, persebaran simbol adalah sebagai berikut: (SS) sangat setuju, (S) setuju, (TS) tidak setuju, dan (STS) sangat tidak setuju.

Untuk pemberian nilai dari jawaban yang diberikan subjek, maka peneliti membedakan menjadi dua penilaian, untuk penilaian aitem atau pernyataan *favorable* maka pergerakan nilai akan dimulai dari angka 4 sampai 1.

Persebaran bobot nilai tersebut dapat dilihat seperti di bawah ini :

- a) Sangat Setuju (SS) = Diberi Bobot / skor 4
- b) Setuju (S) = Diberi Bobot / skor 3
- c) Tidak Setuju (TS) = Diberi Bobot / skor 2
- d) Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi Bobot / skor 1

Sedangkan persebaran nilai untuk pernyataan *unfavorable* akan bergerak dari 1 sampai 4, dengan persebaran bobot nilai sebagai berikut :

- a) Sangat Setuju (SS) = Diberi Bobot / skor 1
- b) Setuju (S) = Diberi Bobot / skor 2
- c) Tidak Setuju (TS) = Diberi Bobot / skor 3
- d) Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi Bobot / skor 4

Untuk mempermudah pemahaman akan persebaran nilai maka dapat dilihat pada tabel 2 di atas.







		eksistensi			
		3. Supervisor	9	10	2
		tanggap atas pendapat dan keluhan bawahan			
Dukungan Kesejahteraan Pegawai	1.	Adanya kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai	11, 12, 13	14,	4
	2.	Adanya kepedulian organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai	15, 16	17, 18	4
	3.	Adanya kepedulian organisasi terhadap kenyamanan kondisi lingkungan kerja	19,	20, 21	3
<b>Total Item</b>					<b>21</b>

Tabel 7

**Hasil uji validitas variable Komitmen Organisasi**  
(*Organizational Commitment*)

No Item	Total Item Corelation	Keterangan	No Item	Total Item Corelation	Keterangan
1	0,685	Valid	14	0,366	Valid
2	0,681	Valid	15	0,542	Valid
3	0,518	Valid	16	0,309	Valid
4	0,393	Valid	17	0,299	Gugur
5	0,445	Valid	18	0,605	Valid
6	0,599	Valid	19	0,692	Valid
7	0,409	Valid	20	0,468	Valid
8	0,602	Valid	21	0,404	Valid
9	0,705	Valid	22	0,605	Valid
10	0,449	Valid	23	0,366	Valid
11	0,607	Valid	24	0,511	Valid
12	0,445	Valid	25	0,053	Gugur
13	0,715	Valid			



koefisien reliabilitas merupakan indikator konsistensi butir-butir pernyataan tes dalam menjalankan fungsi ukurnya bersama-sama.

Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, yang mana prosedurnya hanya memerlukan satu kali pengenaan tes pada sekelompok individu sebagai subjek. Pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis dan berefisien tinggi (Azwar, 2000).

Teknik yang digunakan pada uji reliabilitas pada penelitian ini adalah teknik koefisien Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Untuk menguji reliabilitas ini menggunakan bantuan SPSS versi 16.0 for Windows. Menurut Sevilla (1993) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Realibilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan realibitias dengan cronbach's alpa 0,8 atau diatasnya adalah baik.

#### **F. Analisis Data**

Analisis data yang digunakan pada penelitia kali ini adalah menggunakan analisis dengan pendekatan statistic. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik uji analisis *Product moment person* dengan menggunakan alat bantu aplikasi program SPSS versi 16.0 *for windows*.

## **BAB IV**

### **PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai BLU Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, dengan populasi pegawai sebanyak 94 orang, dan dalam penelitian ini karena populasi subjek kurang dari 100 maka penelitian ini termasuk kedalam penelitian populasi, dengan menggunakan subjek sebanyak 94 orang pegawai tersebut. Dalam 94 pegawai tersebut dapat dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai gambaran sampel berdasarkan usia dan jenis kelamin.

##### **a. Responden Berdasarkan Usia**

Peneliti mengelompokkan data responden berdasarkan usia untuk mengetahui usia berapakah yang menjadi terbanyak dalam penelitian ini. Subjek penelitian berada dalam rentan usia 25-56 tahun, pengelompokkan usia berdasarkan dari masa perkembangan dewasa, Hurlock:246, dalam bukunya menyatakan bahwa masa perkembangan dewasa dibagi menjadi 3 bagian, dewasa dini dimulai usia 18-40 tahun, dewasa madya dimulai umur 40-60 tahun, dan dewasa lanjut

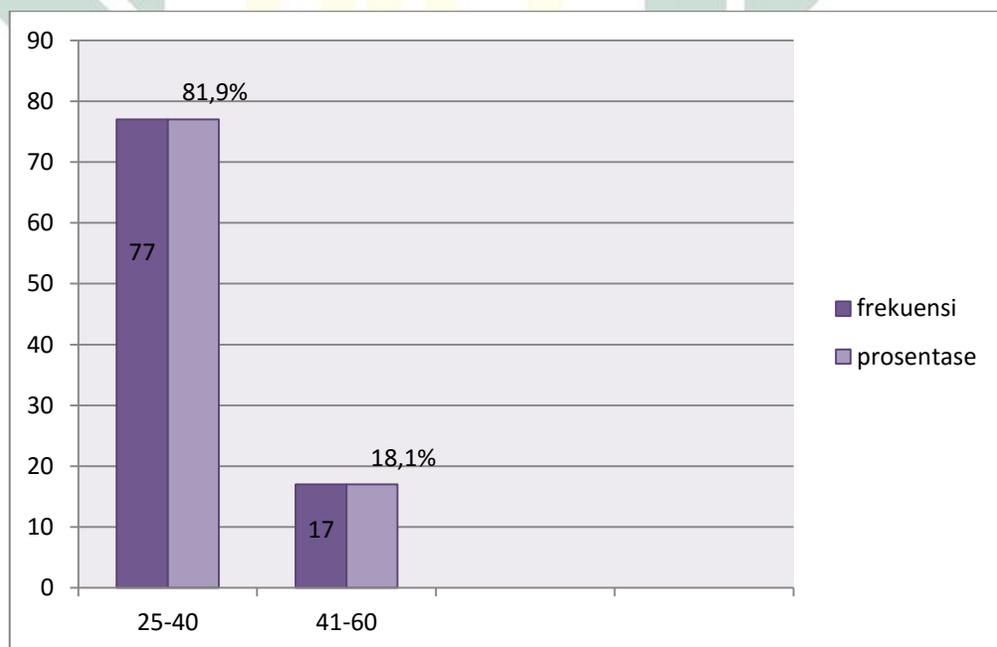
dimulai usia 60 sampai kematian, dalam penelitian ini subjek dikelompokkan kedalam 2 kategori yaitu dewasa dini, dan dewasa madya, karena subjek paling tua berusia 56 tahun.

Berikut gambaran umum subjek penelitian berdasarkan usia :

**Table 9**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase
25-40	77	81,9%
41-60	17	18,1%
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>

**Gambar 2**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**



Berdasarkan tabel 9 & gambar 2, dapat diketahui data responden berdasarkan pengelompokan usia dari jumlah keseluruhan yaitu 94 orang pegawai BLU, terdiri diantaranya dengan presentase 81,9% berada pada kelompok usia 25-40 tahun, dan 18,1% berada dalam kelompok usia 41-60 tahun.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

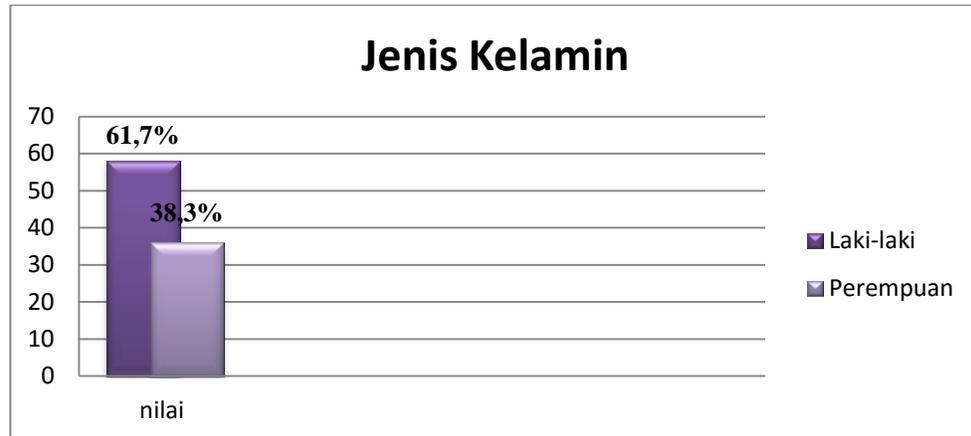
Dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin dari 94 orang yang menjadi subjek penelitian, diperoleh 58 subjek berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 61,7% dan 36 subjek berjenis kelamin perempuan dengan presentase 38,3 %.

**Table 10**

**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<b>Laki-laki</b>	<b>58</b>	<b>61,7 %</b>
<b>Perempuan</b>	<b>36</b>	<b>38,3 %</b>
<b>Total</b>		<b>100 %</b>

**Gambar 3**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



Hasil tabel 10 & gambar 3 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, hal tersebut dapat dilihat dari presentase dan juga frekuensi pada grafik diatas.

## 2. Deskripsi Data Subjek

Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mengetahui deskripsi suatu data seperti rata – rata, standart deviasi, varians dan lain – lain. Berdasarkan hasil analisis *descriptive statistic* (SPSS) dapat diketahui skor rata – rata (*mean*) dan standart deviasi dari jawaban subjek terhadap skala ukur sebagai berikut:

### a. Berdasarkan Usia Responden

**Table 11**  
**Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Usia**

<b>Variabel</b>	<b>Usia</b>	<b>N</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev</b>
Persepsi Dukungan Organisasi (POS)	25-40	77	60,79	7,87
	41-60	17	61,88	7,92
Komitmen Organisasi (OC)	25-40	77	68,83	8,97
	41-60	17	70,35	7,14

Dari table 11 dapat diketahui pada variable persepsi terhadap dukungan organisasi (POS) rata-rata tertinggi ada pada subjek dengan kelompok usia 41-60 tahun dengan nilai mean 61,88. Sedangkan pada kelompok usia 25-40 tahun memiliki nilai rata-rata mean 60,79. Sehingga dapat diketahui dari data diatas, bahwa persepsi dukungan organisasi (POS) pada kelompok usia 41-60 tahun lebih tinggi daripada kelompok usia 25-40 tahun .

Pada variable komitmen organisasi nilai rata-rata tertinggi ada pada responden dengan kelompok usia 41-60 tahun dengan nilai mean 70,35. Sedangkan pada kelompok usia 25-40 tahun memiliki nilai rata-rata mean 68,83. Sehingga dapat diketahui dari data diatas, bahwa komitmen organisasi (OC) pada kelompok usia 41-60 tahun lebih tinggi daripada kelompok usia 25-40 tahun .

## b. Berdasarkan Jenis Kelamin

**Table 12****Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Variable</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>N</b>	<b>Mean</b>	<b>Std.Dev</b>
Persepsi terhadap dukungan organisasi (POS)	Laki-laki	58	60,05	8,611
	Perempuan	36	62,50	6,250
Komitmen organisasi	Laki-laki	58	69,05	9,087
	Perempuan	36	69,22	8,015

Dari table 12 dapat diketahui banyaknya dari kategori jenis kelamin diperoleh 58 responden laki-laki dan 36 perempuan. Pada variable persepsi terhadap dukungan organisasi (POS) nilai rata-rata tertinggi ada pada responden perempuan dengan nilai mean 62,50. Sedangkan yang terendah adalah responden laki-laki dengan nilai mean 60,05. Pada variabel komitmen organisasi rata-rata tertinggi ada pada responden perempuan dengan nilai mean 69,22. Sedangkan yang terendah adalah responden laki-laki dengan nilai mean 69,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden perempuan memiliki persepsi terhadap dukungan organisasi (POS) dan komitmen organisasi (OC) yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa, "Wanita sebagai kelompok

cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan pria”, Mowday (1982).

### 3. Reliabilitas Alat Ukur

Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 16.0, uji reliabilitas ini dilakukan berdasarkan item valid.

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Persepsi dukungan organisasi (POS) dan komitmen organisasi (CO)**

Variabel	<i>Cronboach Alpha</i>	Jumlah Aitem
Persepsi terhadap dukungan organisasi (POS)	0,887	21
Komitmen organisasi	0,863	23

Hasil table 13 uji reliabilitas variabel Persepsi terhadap dukungan organisasi (POS) diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,887 maka reliabilitas alat ukur adalah dapat diterima, pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,863 maka reliabilitas alat ukur adalah baik. Semua variabel memiliki reliabilitas yang baik, artinya aitem - aitem sangat reliabel sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini. Dikatakan sangat reliabel karena nilai koefisien reliabilitas  $> 0,60$ .

Hal ini sesuai pendapat Sevilla (1993) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbatch Alpha*  $> 0,60$ . Realibilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat

diterima dan realibitias dengan cronbach's alpa 0,8 atau diatasnya adalah baik.

## B. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi sebaran jawaban subjek pada suatu variabel yang dianalisis. Distribusi sebaran yang normal menyatakan bahwa subjek penelitian dapat mewakili populasi yang ada, sebaliknya apabila sebaran tidak normal maka dapat disimpulkan bahwa subjek tidak representatif sehingga tidak dapat mewakili populasi. Uji normalitas sebaran pada penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *SPSS for windows* versi 16.0. Hasil pengujian normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan data sebagai berikut :

**Table 14**

#### Hasil Uji Normalitas

<b>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	<b>Persepsi dukungan organisasi (POS)</b>	<b>Komitmen Organisasi (CO)</b>
N	94	94
Kolmogorov-Smirnov Z	1,303	1,203
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,067	0,111

Berdasarkan table 14 diperoleh hasil untuk skala variabel Persepsi dukungan organisasi (POS)  $0,067 > 0,05$ ; kemudian untuk skala variabel Komitmen organisasi sebesar  $0,111 > 0,05$ . Karena nilai signifikansi pada semua skala tersebut lebih dari  $0,05$  maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan model ini memenuhi asumsi uji normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan variabel bebas dan variabel terikat berupa garis lurus yang linier atau tidak. Pada penelitian ini uji linearitas menggunakan tabel anova dengan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *SPSS for window* versi 16.0. Hasil pengujian linearitas data dengan bantuan tabel anova dengan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *SPSS for window* versi 16.0 menghasilkan data sebagai berikut:

**Tabel 15**

**Hasil Uji Linearitas**

<b>Variable</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>R Square</b>	<b>F</b>	<b>Keterangan</b>
Persepsi Dukungan Organisasi Komitmen Organisasi	0,096	0,497	1.501	Linear

Hasil table 15 uji linearitas data antara variabel Persepsi dukungan organisasi (POS) dan komitmen organisasi diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,096 \geq 0.05$ , maka data variabel antara Persepsi dukungan organisasi (POS) dan Komitmen organisasi mempunyai hubungan yang linear. Berdasarkan hasil uji asumsi data yang dilakukan melalui uji normalitas sebaran variabel Persepsi dukungan organisasi (POS) dan Komitmen organisasi, semuanya dinyatakan linier. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki syarat untuk dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment*.

## 2. Uji Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini, untuk mengetahui hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan komitmen organisasi maka harus diuji dengan analisis product moment dengan bantuan program SPSS *for windows versi 16.0*.

**Table 16**

### ***Deskriptive Statistic* Persepsi Dukungan Organisasi (POS) dengan Komitmen**

#### **Organisasi**

<b>Variabel</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>N</b>
Persespi Dukungan Organisasi (POS)	60,99	7,853	94
Komitmen Organisasi	69,24	8,631	94

Dari tabel 16 memberikan informasi tentang mean standar deviasi, banyaknya data dari variabel-variabel independent dan dependent variabel. Rata-rata nilai mean dengan jumlah subjek N=94, pada variabel Persepsi dukungan organisasi (POS) adalah 60,99 dan standar deviasi 7,853. Kemudian rata-rata nilai mean dengan jumlah subjek N=94, pada variabel komitmen organisasi adalah 69,24 dan standar deviasi 8,631.

**Table 17**  
**Korelasi antara Persepsi Dukungan Organisasi (POS) dengan Komitmen Organisasi**

NO.	Variabel	Nilai Korelasi	Sig.
1.	Persepsi dukungan orrganisasi (POS) dengan Komitmen organisasi	0,790	0,000

Pada table 17 korelasi memuat hubungan antara skor Persepsi dukungan organisasi (POS) dengan Komitmen organisasi, sehingga table 4.8 tersebut diperoleh nilai korelasi 0,790, dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Persepsi dukungan organisasi (POS) dengan Komitmen Organisasi.

**Table 18**

**Deskripsi sumbangan aspek Persepsi Dukungan Organisasi (POS) pada  
Komitmen Organisasi**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Dukungan keadilan	94	8	15	12.34	1.858	3.453
Dukungan SPV	94	10	23	17.15	2.696	7.268
Dukungan kesejahteraan	94	18	41	31.50	5.058	25.586
Valid N (listwise)	94					

Berdasarkan tabel 18 diatas dapat diketahui bahwa sumbangan terbesar dari beberapa aspek yang ada dalam persepsi dukungan organisasi (POS) adalah aspek “Dukungan kesejahteraan”, hal tersebut dapat terlihat dari nilai rerata aspek dukungan kesejahteraan dengan nilai mean sebesar 31,50 lebih besar daripada kedua aspek yang lain, yaitu aspek dukungan keadilan dan aspek dukungan *supervisor* (SPV) yang masing-masing hanya memiliki nilai mean sebesar 12,34 dan 17,15.

### **C. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan antara Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan Komitmen organisasi (*organizational Commitment*), berdasarkan data penelitian yang dianalisa kemudian dilakukan interpretasi hasil penelitian dari

aspek teoritis dan praktisnya, maka dilakukan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut.

Penelitian ini menggunakan uji *product moment* untuk menguji hipotesis karena data penelitian ini normal dan linear. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis menyatakan terdapat korelasi sebagai berikut: berdasarkan hasil yang diperoleh dari hipotesis penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan Komitmen organisasi (*Organizational commitment*) pada pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya, menunjukkan nilai yang positif yaitu besarnya korelasi 0,790, berarti menunjukkan adanya hubungan dari kedua variabel tersebut, dengan nilai signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi  $< 0,005$  berarti hipotesis diterima, artinya terdapat hubungan antara Persepsi dukungan organisasi (*Perceived organizational support*) dan komitmen organisasi (*organizational commitment*).

Selain itu nilai  $r^2$  sebesar 0,624, menunjukkan bahwasanya sumbangan efektif yang diberikan oleh persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) terhadap komitmen organisasi (*organizational commitment*) sebesar 62,4%, dan pada penelitian ini sumbangan efektif terbesar yang diberikan oleh persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) terhadap komitmen organisasi (*organizational commitment*) terdapat pada aspek “Dukungan kesejahteraan”

yang ada dalam variabel persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*).

Berdasarkan hasil penelitian diatas terbukti bahwa terdapat hubungan antara Persepsi dukungan organisasi (*Perceived organizational support*) dengan komitmen organisasi (*organizational commitment*) Pada pegawai BLU Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Hal tersebut terbukti karena semua hipotesis dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai Persepsi dukungan organisasi (*Perceived organizational support*) maka semakin tinggi pula komitmen organisasi (*organizational commitment*) yang dimiliki pegawai.

Komitmen berarti keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi, Darmawan, 2013, h. 171 (dalam sianipar, 2014). Komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan juga merupakan pertisipasinya terhadap organisasi (Sutrisno Edy, 2011), sedangkan menurut Zaltman & Dashpande komitmen berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai, selanjutnya komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu, (Sutrisno Edy, 2011 ).

Komitmen organisasi (*organizational komitmen*) adalah perasaan dan sikap pegawai terhadap organisasinya, berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya (Sianipar, 2014). Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif (Kusuma, 2007).

Penelitian lain dengan tema, hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pegawai negeri sipil dinas kesehatan Provinsi Jawa Timur yang mendapatkan hasil hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* menunjukkan nilai  $r$  sebesar 0,656 dan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ), sehingga hipotesis penelitian diterima. Kesimpulan penelitian ini yaitu ada hubungan yang positif dan signifikan antara skor persepsi dukungan organisasi dengan skor *employee engagement* pegawai negeri sipil dinas kesehatan provinsi Jawa Timur (Sari & Izzati, 2013)

Selain itu, juga terdapat penelitian yang dilakukan oleh Sawitri,dkk (2013). Yang bertemakan hubungan antara *perceived organizational support* dan *work place well-being* pada pekerja pabrik yang memperoleh hasil penelitian sebagai berikut, hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan

*work place well-being* pada pekerja parik ( $r = .72$ ;  $p < .01$ ). Artinya, semakin baik dukungan organisasi yang dipersepsikan oleh pegawai pabrik, semakin baik pula tingkat kesejahteraan dirasakan pekerja pabrik ditempat kerjanya.

Wibowo (2016) mengemukakan bahwa dengan adanya dukungan organisasi yang baik, pegawai akan merasa bahwa organisasi dimana pegawai bekerja adalah organisasi yang peduli kepada pegawai, menjadi tempat yang terbaik untuk bekerja. Karenanya pegawai merasa terikat dengan organisasi dan merasa tidak layak untuk meninggalkannya, keadaan ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai komitmen pada organisasi

Dari pemaparan diatas, dapat diketahui bahwasanya komitmen organisasi (*organizational commitment*) yang dimiliki pegawai sangat berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) yang dimiliki pegawai pada organisasi atau organisasi, hal ini ditunjukkan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Rhoades dan Eisenberger, bahwa karyawan yang memiliki *organizational commitment* secara tidak langsung dipengaruhi oleh dukungan dari organisasi (Agustina 2015).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rhoades & Eisenberger 2002, dalam Mujiasih, 2015) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) berdampak pada peningkatan komitmen organisasi (*organizational commitment*).

Penelitian lain juga dilakukan oleh Haryanto dan Kurniawan 2017 yang bertemakan hubungan *perceived orgaizational support* dengan *organizational commitment* karyawan, memperoleh hasil terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *organizational commitment*. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Natasya, 2013, juga diketahui bahwa, penelitian ini menyatakan *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment*.

Jax 2002, dalam bukunya menyatakan bahwa jika seseorang mempertimbangkan komitmen afektif, anggapan logis adalah bahwa pegawai akan cenderung mengembangkan jenis komitmen ini jika

merasa bahwa organisasi tersebut mendukung dan memperlakukan pegawai secara adil. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa pegawai akan memiliki komitmen *affective* dalam dirinya, jika pegawai mendapat dukungan dari , serta perusahaan juga bersikap adil pada pegawainya, karena berdasarkan penjelasan diatas persepsi dukungan organisasi dapat mengembangkan komitmen *affective* dalam diri pegawai (Allen & Meyer, 1991).

Selain itu penelitian yang dilakukan Darolia dkk, 2010, di universitas kurukshetra India, dengan tema *perceived organizationalSupport, work motivation, and organizational commitment as determinants of job performance*, dengan hasil bahwa ketiga *variable predictor* yang diajukan

signifikan terhadap variabel yang diujikan. Selanjutnya yang dilakukan oleh Kalidas & Bahron, 2015, juga mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan pegawai dan juga komitmen organisasi pegawai.

Ditemukan juga penelitian dengan tema, hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai PT. Tyfountex Indonesia Gumpang - Kartasura” yang memperoleh hasil penelitian menunjukkan rerata empirik komitmen organisasi sebesar 101,44 dan rerata hipotik sebesar 92,5. Kondisi ini menggambarkan komitmen organisasi pada subjek penelitian tergolong sedang. Sedangkan rerata *empirik* disiplin kerja sebesar 117,04 dan rerata *hipotik* sebesar 95 yang berarti disiplin kerja pada subjek penelitian tergolong tinggi (Febriana, 2013).

Senada dengan tema penelitian diatas, penelitian yang sama juga ditemukan dengan hasil sebagai berikut, terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *organizational commitment* dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,547 dengan taraf signifikansi  $p=0,000$  ( $p=0,000, < 0,01$  *level of significant*) sehingga hipotesis dapat diterima, yaitu semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan semakin tinggi pula *organizational commitment*, begitu juga sebaliknya semakin rendah *perceived organizational support* semakin rendah pula *organizational commitment* pegawai. Sumbangan efektif *perceived*

*organizational support* terhadap *organizational commitment* sebesar 30% dan 70% lagi dipengaruhi oleh faktor lain (Haryanto dan Kurniawan, 2017).

Dari pemaparan diatas, dengan adanya penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka dengan demikian penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya, terdapat perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, perbedaan tersebut dalam segi subjek, dan juga lokasi dari penelitian ini sendiri, dari penelitian-penelitian sebelumnya belum ada penelitian yang dilakukan di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya dengan menggunakan variabel persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan komitmen organisasi (*organizational commitment*).

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) sebesar 0,790 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis penelitian diterima. Artinya terdapat hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan komitmen organisasi (*organizational commitment*). Kedua variabel tersebut memiliki arah hubungan positif, sehingga dapat diartikan semakin tinggi persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) semakin tinggi pula komitmen organisasi (*organizational commitment*) pada pegawai BLU Universitas Islam Negeri sunan Ampel Surabaya. Sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) maka semakin rendah pula komitmen organisasi (*organizational commitment*) yang dimiliki pegawai, selain itu diketahui juga bahwa dukungan kesejahteraan memiliki peranan yang sangat besar dalam komitmen organisasi pegawai BLU UIN Sunan Ampel Surabaya, dan posisi selanjutnya terdapat aspek dukungan keadilan dan juga dukungan *supervisor* (SPV).

## B. Saran

Dari hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan agar tercapai hasil penelitian yang akan lebih baik lagi suatu hari, antara lain:

1. Untuk kepentingan ilmiah diharapkan untuk lebih luas lagi dalam pengambilan data dengan metode observasi dan wawancara sehingga mendapatkan gambaran yang lebih luas lagi dari partisipan penelitian serta menggali faktor-faktor lain yang mungkin lebih berperan dalam hal komitmen organisasi (*organizational commitmen*).
2. Agar hasil dapat lebih representative sebaiknya menggunakan sampel dan populasi yang lebih banyak dengan rentan usia yang lebih beragam serta tambahan karakteristik responden agar lebih bervariasi.
3. Penelitian tentang komitmen organisasi (*organizational commitmen*) ini tidak hanya dilakukan pada pegawai saja, ada baiknya jika lebih dikembangkan dalam bidang organisasi-organisasi lain yang tidak berhubungan dengan finansial seperti organisasi yang bersifat sosial dan tidak ada unsur finansial didalamnya, sehingga dapat memperkaya referensi mengenai komitmen organisasi (*organizational commitmen*) dari segala macam organisasi.
4. Penelitian selanjutnya hendaknya tidak hanya menggunakan skala likert saja dalam metode pengambilan datanya, diharapkan untuk memanfaatkan skala yang lain seperti skala Guttman agar mendapatkan jawaban yang

tegas dari kemampuan dan sikap responden dalam mengukur komitmen organisasi (*organizational commitmen*). Serta bisa digunakan pula wawancara dalam pengambilan data responden untuk memungkinkan memperoleh jawaban yang lebih mendalam, dan agar data yang diperoleh lebih bagus lagi.

5. Untuk lembaga diharapkan lebih memperhatikan dan juga meningkatkan lagi dukungan kesejahteraan yang ada dalam lembaga/organisasi, kaena dukungan kesejahteraan adalah aspek yang utama yang memberikan sumbangan terbesar untuk menciptakan komitmen organisasi dalam diri pegawai, dan juga lebih memperhatikan lagi terkait aspek dukungan keadilan dan dukungan *supervisor* (SPV) / atasan, agar terjadi keseimbangan dukungan organisasi dalam lembaga/organsasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Selly. 2015. Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan”. *Skripsi*. Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Agustiningrum, 2013. “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dan *Trait Anxiety* Dengan *Performance* Pemain *Speeder Pupm It Up* Di Surabaya”. *Jurnal Psikologi Industri*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. 1.2.
- Azwar, S. 2006. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Darolia & Darolia. 2010. “*Perceived Organizational Support, Work Motivation And Organizational Commitment As Determinants Of Job Performance*”. *Journal Psychology. Indian Academy Of Applied Psychology*. 1. 36. (69-78).
- Elayati. 2015. “Pengaruh Keadilan Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas Terhadap *Perceived Organizational Support* Pada Sales PT.Columbindo Perdana Cabang Semarang”. *Skripsi*. Universitas Negeri Malang.
- Fatdina. 2017. “Peran Dukungan Organisasi Yang Di Rasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi”. *Jurnal Psikologi. Program Studi Psikologi Sekolah Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada*.1. 36. (1-17)
- Febriana Farida Umi. 2013. “Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia Gumpang - Kartasura”. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UNMU Surakarta.
- Fred Luthans. 2005. *Perilaku Organisasi*. ANDI Yogyakarta.
- Hayanto, Kurniawan. 2017. “Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Organizational Commitment* Karyawan”. *Jurnal PSYCHE. Universitas Putra Indonesia*.1. 10. (46-50)
- Hurlock B Elizabeth. edisi 5. “*Psikologi Perkembangan*”. Ciracas, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Jex M Steve. 2002. *Organizational Psychology*. Jhon Wiley & Sons,INC.

- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kurnia S & Izzati. 2013. "Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan *Employee Engagement* Pegawai Negri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur". *Jurnal Character. Fak. Psikologi UNESA*.1.2
- Kusendi Rahmanto. 2011. "Pengaruh Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga". *Jurnal Humaniora. Fak. Psikologi. Universitas Bhina Nusantara*.1. 2. (524-543)
- Kusuma wijaya. 2007. "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di PT.Percetakan Bali". *Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Man Susilowati G & Hadi C. 2013. "Hubungan *Perceived Organizational Support* Dengan *Work Engagement* Guru SMA Swasta Di Surabaya". *Jurnal Psikologi Industri. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya*. 2. 2.
- Meiwintar. 2016. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi Dengan Komitmen *Afektif* Karyawan PT. Madurasa Nusaperdana". *Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Muhid Abdul. 2012. "5 Langkah Praktis Analisis Statistic Dengan SPSS for Windows". Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Mujiasih Endah. 2015. "Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) Dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)". *Jurnal Psikologi Undip. Fak. Psikologi Universitas Diponegoro*.1. 14. (40-51)
- Oei Istijanto. 2010. *Riset Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerrbit PT. Gramedia.
- UU RI No. 43 Tahun 1999. Tentang "Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian". 2. PDF.
- Pratama Giant A. 2017. "Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dan *Work Engagement* Dengan *Commitment* Pada Karyawan". *Skripsi. UIN Sunan Ampel Surabaya*.

- Puspita Darnella. 2012. "Mencegah Penuruna POS dan Kepuasan Kerja Melalui Program Information Sharing Di PT.X". *Tesis*. Fak. Psikologi Universitas Indonesia.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2008. *Perceived Organizational Support : A Review of the Literature*. *Journal of Applied Psychology* , hal. 698–714.
- Sardju Wicaksono. 2016. "Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja". *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Sari Indah. 2015. "Latar Belakang Pegawai Negeri Sipil (PNS)". *Skripsi*. Universitas Sumatra Utara.
- Sawitri dkk. 2013. "Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dan *Work Place Well-Being* Pada Pekerja Pabrik". *Jurnal Psikologi indonesia*. Fak. Psikologi Universitas Indonesia. 1.15.
- Sianipar, Haryanti. 2014. "Hubungan Komitmen Orgaisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan *Intensi Turnover* Pada karyawan Bidang Produksi CV.X". *Jurnal Psikodimensia*. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata. 1.13. (98-114)
- Sovia Hasanah. 2016. "*Badan Layanan Umum (BLU)*". Artikel. Unsu Pers. 2
- Sutrisno Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- <http://bisnis.liputan6.com/read/2416723/34-karyawan-resign-setelah-2-tahun-apakah-anda-salah-satunya>. (18/01/2018).