

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN

Afrizal Andika Putra

Psikologi, FIP, Unesa, Email: afrizalputra@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Psikologi, FIP, Unesa, Email: sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasional. Subjek penelitian berjumlah 40 karyawan pada perusahaan X yang diambil dengan teknik sampel populasi. Pengambilan data menggunakan instrumen skala persepsi dukungan organisasi dan skala komitmen organisasi. Teknik analisa data menggunakan korelasi *product moment*. Hasil analisis uji *product moment* menunjukkan hasil korelasi sebesar 0,634 ($r=0,634$) pada taraf signifikan sebesar 0,000 ($p<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between perceived organizational support with organizational commitment. This research use quantitative approach with correlational design. The subjects of this research were 40 employees of company X taken by population sampling technique. Data collection used scale instrument for perceived organizational support and organizational commitment. Data analysis technique used correlation product moment. The results of test analysis product moment correlation showed results of 0.634 ($r = 0.634$) at the significant level of 0.000 ($p < 0.05$). The result showed that is a positive and significant between perceived organizational support with organizational commitment.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Employee*

PENDAHULUAN

Guna mempertahankan daya saing perusahaan dalam kemajuan teknologi seperti sekarang, perusahaan diharuskan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sebaik mungkin. Hal ini diharapkan menjadi sarana bagi perusahaan dalam mencapai visi dan misi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh keberhasilan para karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya. Dukungan yang optimal dari sumber daya manusia perusahaan akan dapat menciptakan keunggulan perusahaan.

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan benang dan bekerjasama dengan PT. KMJ sebagai salah satu penyedia sebagian karyawan. Bagi sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri tersebut, sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan dalam menjalankan usahanya, dimana *outcome* perusahaan bergantung pada efektifitas dari bagian produksi serta *packaging*.

Berdasarkan hasil observasi melalui wawancara dengan HRD perusahaan bahwa, hampir 80% dari total karyawan yang secara aktif bekerja di PT. X berada pada bagian produksi dan *packaging*. Banyak hal yang menjadi permasalahan terkait dengan isu-isu sumber daya manusia ketika karyawan menjadi salah satu aspek penting bagi eksistensi perusahaan, salah satunya adalah komitmen.

Terdapat riset yang telah dilakukan Anggie (2014) pada CV.Y ditemukan hampir setiap bulan ada karyawan bidang produksi yang memutuskan untuk berhenti bekerja. Ada banyak alasan yang melatarbelakangi para karyawan keluar. Berdasarkan *survey* awal pada penelitian yang dilakukan oleh Anggie (2014) yang diberikan pada 22 karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang keluar dikarenakan memiliki komitmen organisasi yang rendah, gaji yang kurang sesuai, bobot pekerjaan berlebihan, hubungan atasan dengan bawahan yang kurang baik, usia masih terlalu

muda, dan dikarenakan merasa bakat serta kemampuan kurang sesuai.

Penelitian senada dilakukan di Pakistan menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki keterkaitan dengan performansi kerja. Hasil penelitian menyebutkan bahwa ada kolerasi yang positif diantara keduanya (Khan, 2010). Berdasarkan penelitian tersebut disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan hal yang penting dimiliki karyawan demi tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai karena komitmen organisasi adalah salah satu aspek yang berkaitan langsung dengan manifestasi perusahaan dalam kelangsungan tujuan-tujuan perusahaan. Robbins (2013) komitmen organisasi yaitu seorang karyawan yang teridentifikasi dengan organisasi tertentu, tujuan perusahaan dan mempunyai keinginan untuk tetap menjadi anggota. Mowday dalam Coetzee (2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Pendapat ini dipertegas oleh Meyer dalam Coetzee (2005) bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis seperti emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan sehingga mengikat karyawan menjadi anggota perusahaan.

Sebagai cermin dari karyawan yang memiliki organisasi yang kuat, seorang karyawan dituntut mampu untuk bekerja sebagai *self-expression*, dimana pegawai harus bersikap korporatif dengan visi perusahaan. Karyawan cenderung memiliki komitmen organisasi yang lemah dilihat dari fakta yang ditemukan bahwa masih ada karyawan yang absen pada hari-hari kerja dengan berbagai alasan. Tentunya hal itu tidak sesuai dengan visi perusahaan.

Hal lain yang ditemukan fakta dilapangan oleh beberapa pegawai terkait dengan lemahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan adalah tidak adanya kemauan dari karyawan untuk mempertahankan keanggotaan sebagai karyawan di perusahaan. Menurut pihak staff HRD perusahaan pegawai yang tidak mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan, memilih keluar dengan alasan yang variatif antara lain melanjutkan pendidikan, tempat tinggal pindah dan tidak diperbolehkan keluarga untuk bekerja lagi.

Menurut Meyer dalam Coetzee, (2005) terdapat 3 hal yang menyebabkan seseorang berkomitmen terhadap organisasinya, yaitu pertama, *personal factor* merupakan komitmen yang berasal dari diri karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki. Karyawan yang bekerja di perusahaan X memiliki tingkat penyelesaian tugas yang cukup baik dan bertanggungjawab jika mendapatkan tugas, karena sistem yang digunakan dalam mengerjakan tugasnya adalah tim, jadi jika salah seorang ada yang lebih cepat menyelesaikan maka sisanya tinggal mengikuti saja. Kedua, *Situational factor* dalam hal ini disebabkan nilai-nilai dalam tempat kerja, hubungan antara karyawan dan atasan, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para karyawan. Peran supervisor sangat penting dalam menentukan timbulnya komitmen ini dengan berbagai informasi yang tepat kepada bawahan dan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan. Sesuai penjelasan dari pihak perusahaan tuntutan ataupun tugas kepada karyawan selalu diberikan sesuai dengan orderan dari pihak klien, kemudian dibagikan sejumlah tim yang bekerja, sehingga dibagi secara merata. Hanya saja dalam hal penghargaan pihak perusahaan memberikan sesuai dengan yang diselesaikan oleh setiap individu, jadi karyawan yang merasa mendapatkan gaji kecil, kebanyakan tidak ingin melanjutkan bekerja lagi. Ketiga, *Positional factor* dalam hal ini disebabkan lama bekerja (*organizational tenure*). Di perusahaan X lama bekerja karyawan berkisar pada rentang 4 bulan sampai 12 bulan, meskipun masih ada yang bertahan cukup lama sampai bertahun-tahun namun tidak terlalu banyak, sekitar 34% dari keseluruhan karyawan.

Secara umum, perusahaan akan menghargai dedikasi dan loyalitas karyawannya. Karyawan yang secara emosional berkomitmen pada organisasi akan menunjukkan performansi kerja yang tinggi, mengurangi tingkat ketidakhadiran dan kemungkinan yang rendah untuk berhenti dari pekerjaan, sebaliknya karyawan secara umum juga akan melihat bagaimana komitmen karyawan pada organisasi terhadap mereka dari gaji, dan promosi serta akses terhadap informasi organisasi (Fischer, 2005).

Guna membangun komitmen karyawan perlu adanya dukungan organisasi yang baik dari perusahaan kepada karyawan. Menurut Eisenberger (2002) dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada

kesejahteraan mereka. Colakoglu, (2010) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa dukungan organisasi memiliki arti sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Menurut Eisenberger (2002), bahwa terdapat tiga kategori utama persepsi dukungan organisasi. Tiga kategori tersebut meliputi: pertama, Keadilan yang meliputi aspek kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dan keadilan dalam kebijakan formal. Kedua, Dukungan atasan mencakup aspek kesediaan atasan membantu mengatasi masalah pekerjaan dan sikap atasan terhadap ide karyawan dan ketiga, Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan yang meliputi gaji, pengakuan, promosi, keamanan dalam bekerja, kemandirian, pelatihan, respon terhadap karyawan yang menghadapi masalah.

Persepsi Dukungan Organisasi mengacu pada keyakinan luas yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya (Eisenberger, et.al. 2002). Seperti yang berada pada perusahaan X, perusahaan sudah bersikap adil terhadap kesejahteraan karyawan seperti adanya waktu istirahat yang sama dan toleransi ijin yang sesuai peraturan. Pihak perusahaan juga sudah berusaha menampung segala keluhan dari karyawan, namun karena karyawan yang cukup banyak sehingga belum terkoordinasi secara menyeluruh. Penghargaan yang diberikan perusahaan juga masih sekedar gaji pokok serta keamanan kerja dan kemandirian, sedangkan dari pihak karyawan menginginkan adanya promosi ataupun pelatihan untuk meningkatkan kemampuan individunya.

Adapula peneliti lain yang mengemukakan mengenai komitmen organisasi pada karyawan yakni karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi dengan upaya loyalitas yang ditunjukkannya, merasa pantas untuk mendapatkan keuntungan dan penghargaan sosial yang nyata (Mowday, Porter, & Steers, 1982). Teori dukungan organisasi yang dikemukakan oleh Eisenberger, Huntingtin, Hutchison, dan Sowa (1986) menemukan bukti yang kuat terhadap hubungan timbal balik ini, dimana karyawan membalas dukungan organisasi yang diterima melalui komitmen mereka terhadap organisasi.

Penelitian ini merupakan penelitian studi literatur dengan mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan dilapangan. Referensi teori yang diperoleh dengan jalan penelitian studi literatur ini dijadikan sebagai fondasi dasar dan alat utama dalam penelitian ini. Peneliti ingin meneliti fenomena tersebut diatas

berdasarkan studi literatur yang relevan dengan permasalahan yang terdapat di PT. X yaitu ingin mengetahui Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif study literatur dengan teknik analisa korelasi *product moment* dari pearson untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Lokasi penelitian yang digunakan peneliti adalah di perusahaan X yang berlokasi di kecamatan Taman - Sidoarjo. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang berjumlah 40 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuisioner yang dilakukan untuk mendapatkan data primer. Kuisioner adalah kumpulan pertanyaan atau pernyataan terstruktur yang diberikan kepada sekelompok orang untuk mengukur sikap, kepercayaan, nilai, atau kecenderungan untuk bertindak. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *korelasi product moment*. *korelasi product moment* dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 23.0 for Windows.

Sebelum melakukan analisa menggunakan *korelasi product moment*, data penelitian harus memenuhi uji prasyarat terlebih dahulu uji asumsi yang meliputi uji normalitas sebagai prasyarat sebelum melakukan analisis lebih lanjut. Semua uji prasyarat dilakukan agar kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari kebenaran. Untuk melakukan analisis data maka harus dilakukan uji asumsi dan uji hipotesis. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data hasil penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *test of normality kolmogorov-smirnov* dengan bantuan program IBM SPSS 23.0 for Windows. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p > 0,05$) dalam bentuk Lilliefors. Uji linieritas dalam analisis data berfungsi untuk mengetahui adakah hubungan linier antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Uji linieritas dalam penelitian ini akan menggunakan teknik *Compare Means* pada program SPSS versi 23. Kedua variabel dikatakan berhubungan secara linear jika $p < 0.05$.

Setelah data terbukti memenuhi asumsi dasar, yaitu memiliki distribusi normal dan linier), maka dilakukan uji hipotesis dengan teknik *pearson renk*

correlation coefficient dengan bantuan program IBM SPSS 23.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Correlations			
		Persepsi Dukungan Organisasi	Komitmen Organisasi
Persepsi Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	1	,634**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,634**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil

Berikut adalah hasil statistik deskriptif dari data yang telah diperoleh:

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Persepsi Dukungan Organisasi	40	60	123	101,32	10,724
Komitmen Organisasi	40	93	144	118,35	11,222

Berdasarkan pada tabel 1 maka, dapat diketahui bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai maksimal 123 dan nilai minimal 60 , rata-rata 101,32 dengan standar deviasi sebesar 10,724. Sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki nilai maksimal 144 dan nilai minimal 93, rata-rata 118,35 dengan standar deviasi sebesar 11,222

Adapun hasil uji normalitas data penelitian diketahui bahwa nilai signifikansi terhadap variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0,099 dan komitmen organisasi sebesar 0,200. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki distribusi data yang normal, karena nilai signifikansi yang diperoleh dari masing – masing variabel lebih dari 0,05 (p > 0,05).Berikut adalah tabel hasil uji normalitas:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,099	Data berdistribusi normal
Komitmen Organisasi	0,200	Data berdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai signifikansi dari variabel komitmen organisasi dengan persepsi dukungan organisasi adalah 0,000 maka angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara

variabel dapat dikatakan linier karena nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berikut adalah tabel hasil uji linieritas:

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi * Persepsi Dukungan Organisasi	0,000	Data Linear

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* didapatkan data seperti berikut:

Tabel 4. Hasil Korelasi Product Moment

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa nilai r sebesar 0,634 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Nilai signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0,000 sehingga p kurang dari 0,05 dengan demikian maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi di PT. X.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi (r = 0,634 ; p = 0,000). Artinya semakin tinggi skor persepsi dukungan organisasi pada karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan tersebut dan sebaliknya semakin rendah skor persepsi dukungan organisasi pada karyawan, maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dimana persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi berhubungan secara signifikan dan positif (Eisenberger et al, 2002) penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya (Dousti dan Khodayari, 2013; Rusmalia dan Asih, 2017; Aube, Rousseau dan Estelle, 2007; JFX Susanto, 2007) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi. Peran dukungan organisasi akan mempengaruhi terhadap tercapainya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Persepsi dukungan organisasi dapat diciptakan melalui lingkungan kerja yang positif.

Dimensi komitmen organisasi menurut Meyer and Allen (dalam Coetzee, 2005) adalah komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuans. Berdasarkan hasil uji dalam penelitian ini, komitmen afektif memiliki kontribusi terbesar yaitu 35,2%. Komitmen normatif dan komitmen kontinuans memiliki kontribusi yang sama yaitu 32,4%.

Komitmen afektif memiliki hasil terbesar pada penelitian ini. Indikator untuk dimensi ini yaitu kedekatan emosional dengan organisasi, mempunyai keinginan untuk menghabiskan waktu dalam organisasi dan merasa menjadi bagian dari organisasi yang diikuti. Hasil ini diperkuat oleh pernyataan Fischer (2005) bahwa, karyawan yang secara emosional berkomitmen pada organisasi akan menunjukkan performansi kerja yang tinggi, mengurangi tingkat ketidakhadiran dan kemungkinan yang rendah untuk berhenti dari pekerjaan. Keterlibatan emosional ini dimunculkan perusahaan melalui serangkaian kegiatan diluar pekerjaan seperti diadakannya *outbond*, pengajian rutin ataupun memperingati hari libur nasional. Kegiatan yang dilakukan supaya karyawan yang bekerja tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan serta untuk membentuk persepsi dukungan organisasi pada karyawan yang baik. Eisenberger dalam Fuller et al. (2003) berpendapat pengaruh psikologis yang ditimbulkan oleh dukungan organisasi seorang karyawan akan memperkuat komitmen afektif mereka terhadap organisasi.

Komitmen kontinuans mendapatkan kontribusi kedua setelah komitmen afektif. Komitmen kontinuans berkaitan dengan adanya pertimbangan untung dan rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru rugi meninggalkan organisasi. Karyawan pada perusahaan X sadar bahwa merasa tidak mungkin untuk meninggalkan pekerjaan di perusahaan X, karena perasaan takut jika meninggalkan perusahaan tersebut belum tentu bisa diterima di perusahaan lain. Karyawan yang bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

Komitmen normatif memiliki kontribusi yang sama dengan komitmen kontinuans dari hasil penelitian ini. Karyawan yang bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap perusahaan merupakan hal yang seharusnya. Berdasarkan indikatornya yaitu kewajiban untuk memelihara hubungan dengan organisasi,

kesadaran dalam diri terhadap nilai dan adanya tanggungjawab pada diri sendiri dengan rekan kerja dan organisasi. Perusahaan memberikan peraturan dan nilai organisasi yang tidak memberatkan bagi karyawan, seperti jam masuk *shift* pagi pukul 7.30 WIB, memberikan waktu istirahat dan pemberian gaji yang disesuaikan dengan hasil yang karyawan capai. Peraturan yang tidak memberatkan karyawan seperti itu akan membuat karyawan menyesuaikan nilai yang ada dalam dirinya dengan nilai yang diterapkan diorganisasi sehingga membuat karyawan lebih berkomitmen. Diperkuat oleh pernyataan Bashaw dan Grant dalam Armstrong (1994) bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui persepsi dukungan organisasi berpengaruh cukup kuat terhadap peningkatan komitmen karyawan pada organisasi, namun masih adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi. Menurut Meyer dan Allen dalam Coetzee (2005) menyebutkan beberapa hal yang menyebabkan seseorang berkomitmen yaitu *personal factor*, *positional factor* (dalam hal ini lama bekerja) dan *Situational factor* (karakteristik pekerjaan, nilai dalam tempat kerja hubungan atasan dan karyawan).

Dari penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang sedang dengan komitmen organisasi. Hal itu berarti memungkinkan para karyawan merasakan bahwa sistem yang ada dalam perusahaan mendukung keberadaan mereka sebagai anggota organisasi. Persepsi dukungan organisasi dapat dilihat dari perusahaan yang melibatkan karyawan dan keluarga dalam sebuah kegiatan contohnya *outbond* dan kegiatan memperingati kemerdekaan NKRI. Perusahaan yang memberikan perhatian kepada karyawan akan berdampak pada semakin baiknya persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi. Semakin baik persepsi tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat pemikiran untuk berkomitmen dengan perusahaan.

Persepsi dukungan organisasi juga dilihat dari kesediaan staff HRD untuk mendengarkan karyawan yang mana hal itu berkaitan dengan permasalahan yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki atasan yang mau mendengarkan permasalahan yang dimiliki cenderung tidak akan mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan lain maupun bermalasan. Selain itu kepedulian terhadap karyawan yang meliputi kepedulian akan kesejahteraan

karyawan adalah salah satu poin dalam mengukur tingkat persepsi dukungan organisasi. Karyawan yang diperusahaan juga merasa bahwa pihak perusahaan atau pimpinan memperlakukan karyawan secara bermartabat dan hormat. Perilaku tersebut dibuktikan dengan rasa toleransi pimpinan memaafkan kesalahan kerja yang dilakukan secara tidak sengaja oleh karyawan yang masih dalam batas kewajaran. Hal tersebut akan membuat karyawan lebih dihargai oleh atasan maupun perusahaan, membuat karyawan merasa memiliki peran yang penting dalam perusahaan, dapat membuat karyawan merasa dibutuhkan oleh perusahaan dan mampu mendorong karyawan menjadi yang lebih baik serta mendapatkan banyak hal yang dibutuhkan oleh karyawan yang belum tentu didapatkan diperusahaan lain. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan sepenuh hati dan dapat memunculkan keyakinan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang merasa perusahaan mendukung dirinya akan ada perasaan senang dengan menunjukkan perilaku yang baik ketika bekerja yang dapat memunculkan persepsi positif. Jadi peran dukungan organisasi yang positif akan mampu menciptakan komitmen organisasi yang positif pula.

Aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer dalam Coetzee (2005) komitmen organisasi disebabkan oleh nilai-nilai dalam tempat kerja, hubungan antar karyawan dan atasan, karakteristik pekerjaan yang sesuai dan dukungan organisasi. Eisenberger, et al (2002) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat mendorong keanggotaan organisasi sebagai bagian penting dari identitas diri karyawan. Selain itu, tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi tidak hanya menciptakan rasa komitmen karyawan meningkat pada diri karyawan terhadap organisasi, namun karyawan akan menjadi lebih peduli pada kesejahteraan organisasi dan membantu tercapai tujuan organisasi. Diketahui dari hasil penelitian ini 36,6% komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini. Berikut faktor-faktor tersebut menurut Steers dan Porter dalam Sopiah (2008) yaitu faktor personal meliputi *job expectations*, *job choice factor*, *psychological contract* dan karakteristik personal. Kedua, faktor organisasi, meliputi *supervision*, *goal consistency organizational*, *job scope* dan *initial work experiences*. Ketiga, faktor diluar organisasi, yang meliputi *availability of alternative jobs*.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisa data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi, serta memiliki hubungan yang kuat dengan nilai r sebesar 0,634 ($r > 0,05$) dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa pada karyawan dengan persepsi dukungan organisasi yang positif ditemukan memiliki komitmen yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, pada karyawan dengan persepsi dukungan organisasi yang negatif dapat ditemukan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Dengan begitu hipotesis pada penelitian ini terbukti atau dapat diterima yaitu ada hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi.

Saran

Saran yang bisa diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian, yaitu

1. Bagi Perusahaan

Pada hasil penelitian ini menunjukkan rata rata jawaban responden yang paling rendah dalam menjawab variabel persepsi dukungan organisasi adalah pertanyaan tentang dukungan supervisor, maka perusahaan harus memperhatikan *job desk supervisor* yang mempengaruhi pandangan karyawan terhadap *supervisor*. Meninjau ulang *jobdesk* tersebut diharapkan dapat menjadi langkah yang signifikan dalam memperbaiki tatanan manajerial perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan komitmen organisasi bisa menggunakan variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi, seperti *turnover intention*, *job stress* dan *subordinates-supervisor interpersonal relationship*, menggunakan metode lain dalam meneliti persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi seperti metode wawancara, *mix method* (menggabungkan metode wawancara dan kuesioner), dan *focus group discussion* (FGD).

DAFTAR PUSTAKA

- Anggie, R., Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja dengan Intensi Turnover pada karyawan bidang produksi CV.X. *Jurnal Psikodimensia* Vol. 13 No.1, Januari-Juni 2014, 98 – 114

- Asih, Y.G. Dewi, R. (2017). *Komitmen karyawan ditinjau dari self efficacy dan persepsi dukungan organisasi di CV. Wahyu Jaya Semarang*. Jurnal dinamika sosial budaya vol.19, No.1.
- Aube, C. Et. Al. (2007). "Perceived organozational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy". *Journal of Managerial Psychology*, vol.22(5):479-495.
- Coetzee, M. (2005). *Employee Commitment. University of Pretoria etd.*
- Colakoglu, Ulker et. al. (2010). "The Effects of Perceived Organizational Support on Employees' Affective, outcomes: evidence from the hotel industry". *Journal of tourism and hospitality management*, Vol. 16, Nomor 2 Oktober 2010, 125- 150
- Dousti, M. Alijanpour, M & Khodayari, A. (2013). "The relationship between the perceived organizational support and organizational commitment in staff (A case study: General office for sport and the youth, Mazandaran Province)". *European Journal of Experimental Biology*, 2013, 3(5):165-171.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. & Sowa, D. (1986). *Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology*, Vol.82 (5), 812-820
- Fischer. R. (2005). *Rewarding Employee Loyalty: An Organizational Justice Approach. International Journal of Organisational Behaviour*, Volume 8 (3), 486-503
- Fuller, J.B., Barnett, T., Hester, K. & Relyea, C. (2003). "A Social Identity Perspective on The Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment". *The Journal of Social Psychology*. 143(6):789-791.
- Khan, M.R., Zianuddin, Jam, F.A., (2010). The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*, 15.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1982). The Measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, 224-247
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organization Support: A Review Literature. *Journal of Applied Psychology*. Copyright 2002 by the American Psychological Association, Icn. 87 (4), 698 – 714.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior 15th edition*. Pearson Education, inc., publishing as
- Soekirman, JFX. (2007). Pengaruh POS Eksternal dan Internal Melalui Komitmen Terhadap Keberhasilan Perusahaan perbankan di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*. Vol.9 No.2 September 2007:89-98
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.