

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA KARYAWAN PT. CATUR MITRA SEJATI SENTOSA  
(MITRA 10)**

**Rizki Cahya Ardhanari**

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

**Meita Santi Budiani**

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa. Email: ita\_peha@yahoo.com

**Abstrak**

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra 10). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek berjumlah 102 karyawan diambil menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Pengambilan data menggunakan skala persepsi dukungan organisasi untuk mengukur skor persepsi dukungan organisasi dan skala komitmen organisasi untuk mengukur skor komitmen organisasi. Teknik analisa data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,541 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan.

**Kata kunci:** persepsi dukungan organisasi, komitmen organisasi, karyawan

**Abstract**

*This study was a correlational research which aimed to know the relationship between perceived organizational support and organizational commitment employee of PT. Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra 10). Quantitative method is used on this research with the subject was 102 employee by applying saturated sampling technique or census. Data collected by perceived organizational support scale to measure perceived organizational support scores and organizational commitment scale to measure organizational commitment scores. Data analysis technique in this study was product moment correlation with 5% significant degree. Based on research analysis obtained  $r$  score was 0,541 with significant score was 0,000 ( $p < 0,05$ ). The result of this study that there is a significant relationship between perceived organizational support and organizational commitment employee.*

**Keywords:** *perceived organizational support, organizational commitment, employee*

**PENDAHULUAN**

PT. Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra 10) merupakan perusahaan nasional yang bergerak dibidang ritel yang menjual bahan bangunan, alat elektronik, serta perlengkapan rumah tangga. PT. Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra 10) merupakan perusahaan yang sedang berkembang sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu mengelola perusahaan dengan baik, serta profesional untuk pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawan. Oleh sebab itu, sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan karyawan dengan produktivitas yang tinggi serta kinerja yang baik. Menurut Robbins (2008) karyawan dengan produktivitas kerja yang tinggi

serta kinerja yang baik diyakini mampu memberikan kontribusi yang besar dalam menjalankan aktivitas organisasi serta bagi pengembangan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tentunya tidak terlepas dari dukungan karyawan, sehingga perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turn over*) karyawan. Sebaliknya karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah akan menghasilkan tingginya tingkat absen, sering datang terlambat, disiplin kerja yang rendah, menurunnya prestasi kerja, serta tingginya tingkat keluar-masuk (*turn over*) karyawan (Yuwono, 2005).

Menurut Melizawati (2015), salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah komitmen

organisasi yang dimiliki karyawan. Fenomena yang sering muncul dalam perusahaan adalah kurangnya keefektifan perusahaan yang disebabkan oleh tingginya tingkat keluar masuk (*turn over*) karyawan, serta tingkat absen yang juga tinggi. Hal tersebut mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Fenomena tingkat komitmen organisasi karyawan juga dijumpai di PT. Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10). Berdasarkan informasi dari HR-Coordinator, fenomena yang terjadi dalam perusahaan yaitu terdapat karyawan yang menunjukkan perilaku dengan tingginya tingkat absensi, mereka sering masuk kerja tanpa ada keterangan, sering datang terlambat, serta pulang kerja lebih awal dari jam pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, ada pula karyawan yang menunjukkan perilaku positif seperti masuk kerja tepat waktu bahkan datang lebih awal, pulang kerja melebihi waktu yang ditentukan perusahaan, apabila tidak masuk kerja selalu memberi keterangan, serta menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Steers (dalam Yuwono, 2005) karyawan yang memiliki komitmen organisasi ditandai oleh adanya sikap positif karyawan yang ditunjukkan dengan penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bertahan dalam organisasi yang ditunjukkan dengan selalu meningkatkan kinerjanya, dan senantiasa bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, di PT. Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10) dijumpai karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi namun, ada juga karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Menurut Steers (dalam Tobing, 2011) proses terjadinya komitmen dari seseorang yang bekerja pada organisasi terbagi menjadi tiga tahap. Pertama *organizational entry*, hal ini berkaitan dengan pemilihan karyawan yang akan menjadi anggota organisasi. Pada tahap ini, pemilihan terjadi diantara dua pihak, yaitu karyawan memilih organisasi yang akan dimasukinya dan organisasi memilih karyawan yang akan dipekerjakan. Kedua *organizational commitment*, merupakan tahap dimana karyawan memiliki keinginan untuk bekerja keras, mempertahankan misi perusahaan, dan ikut berpartisipasi dalam tujuan organisasi. Ketiga *propensity*, merupakan bagaimana kecenderungan dari karyawan terhadap komitmennya terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah cenderung untuk mengabaikan aturan dari perusahaan hingga memutuskan untuk keluar dari organisasi, sedangkan karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung untuk bersikap positif, tetap bergabung dalam

organisasi, dan menunjukkan tingkat partisipasi yang besar terhadap organisasi.

Menurut Tobing (2011) komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis seseorang yang menunjukkan hubungan individu dengan organisasi dan memiliki dampak bagi keputusan individu untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bersikap lebih dari sekedar menjadi anggota, mereka akan bekerja keras demi kepentingan organisasi serta memperlancar organisasi dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan hendaknya menghargai kontribusi dan peduli atas kinerja karyawan yang disebut dengan dukungan organisasi. Karyawan yang dihargai kontribusinya akan meningkatkan produktivitas kerjanya untuk pencapaian tujuan perusahaan dan menganggap bahwa perusahaan sangat mendukung pekerjaan mereka, dan anggapan dari karyawan ini disebut dengan *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi). Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap perusahaan, mengenai sejauh mana perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan karyawan, dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. Persepsi dukungan organisasi menjadi sangat penting untuk membentuk tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan informasi dari beberapa karyawan PT. Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10), karyawan merasa diberikan dukungan oleh perusahaan berupa tunjangan, uang lembur, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, dan promosi jabatan. Menurut karyawan, dukungan dari organisasi ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan membuat mereka betah untuk tetap bekerja di perusahaan.

Sikap komitmen organisasi ditentukan oleh variabel individu (usia, dan kedudukan dalam organisasi), dan organisasi (desain pekerjaan, nilai organisasi, dukungan, dan gaya kepemimpinan (Luthans dalam Widyastuti, 2012). Pada dasarnya dukungan organisasi merupakan sesuatu yang diharapkan karyawan. Apabila dukungan yang diberikan organisasi sesuai dengan keinginan karyawan, maka dengan sendirinya karyawan akan memiliki komitmen untuk menjalankan kewajibannya dalam organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi karena karyawan sudah memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Salah satu faktor yang membentuk komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (dalam Wright, dkk., 2007) adalah lamanya seseorang berada dalam organisasi. Karyawan yang telah lama berada dalam

organisasi tentunya akan semakin memahami nilai-nilai yang diterapkan oleh organisasi. Karyawan yang telah lama berada dalam organisasi tentunya akan semakin memahami nilai-nilai yang diterapkan oleh organisasi. Karyawan tentunya juga memahami dukungan seperti apa yang diberikan oleh organisasi.

Rumusan masalah umum dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra 10)? Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra 10).

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu dapat memberikan manfaat bagi pengembangan kajian psikologi khususnya mengenai persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan, dapat menjadi tambahan wawasan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian tentang persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi, dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi, serta melalui penelitian ini diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dengan bersikap disiplin, tidak pernah membolos, taat terhadap peraturan, dan selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan rancangan korelasional. Terdapat dua variabel yang akan diketahui korelasinya, yaitu variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Rancangan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra 10).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra 10) yang berjumlah 102 karyawan. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel, maka teknik yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 102 orang. Subjek penelitian untuk *try out* sebanyak 30 orang sedangkan subjek penelitian berjumlah 72 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala persepsi dukungan organisasi dan skala komitmen organisasi.

Data variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi dan data variabel terikat yaitu komitmen organisasi dalam penelitian ini berupa data interval. Oleh

karena itu, teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah teknik uji korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS versi 22 *for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil analisis data melalui teknik uji korelasi *product moment* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $\text{sig} < 0.05$ ) yang berarti bahwa terdapat hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra 10). Koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.541, yang menunjukkan bahwa korelasi antara kedua variabel masuk dalam kategori sedang.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra 10). Hasil uji hipotesis menggunakan korelasi *product moment* menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.0 *for windows*. Korelasi *product moment* dari Karl Pearson digunakan untuk menguji dua signifikansi dari dua variabel dan untuk mengetahui kuat-lemahnya hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini analisis korelasi *product moment* dari Karl Pearson digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (persepsi dukungan organisasi) dengan variabel terikat (komitmen organisasi).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai  $r = 0,541$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi pada karyawan PT. Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra 10). Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tumwesigye (2012) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi pada karyawan yang diteliti.

### Pembahasan

Secara keseluruhan karyawan PT. Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra 10) mempunyai tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi, baik terhadap penghargaan dari organisasi pada kontribusi karyawan maupun kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Hal tersebut terlihat dari skor rata-rata 72 karyawan yang menjadi subjek penelitian yang menunjukkan angka sebesar 91,31, nilai tertinggi sebesar 121, dan nilai terendah sebesar 70. Secara teoritis faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi

adalah keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan, kemandirian, dan pelatihan. Untuk skor rata-rata dari variabel komitmen organisasi menunjukkan angka sebesar 32,10, nilai tertinggi sebesar 39, dan nilai terendah sebesar 20. Skor tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10) mempunyai tingkat komitmen organisasi yang cukup. Secara teoritis faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (dalam Wright, dkk., 2007) meliputi karakter individu (gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi, kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, serta kebutuhan untuk berprestasi), karakter organisasi (struktur organisasi, kebijakan dalam organisasi, dan bagaimana kedua hal tersebut disosialisasikan dan diterima karyawan), dan pengalaman selama berorganisasi (kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan pimpinan).

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan karyawan (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai seorang individu terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha sekuat tenaga untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Yuwono, 2005).

Perusahaan dengan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memperoleh banyak keuntungan. Menurut Luthans (dalam Melizawati, 2015) karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi pula sehingga karyawan tersebut dapat berperan secara aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Martin dan Nicholls (dalam Yuwono, 2005) menyatakan bahwa ada beberapa cara untuk membentuk komitmen organisasi karyawan yaitu, menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi dengan cara melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan selalu menghargai pendapat yang dikemukakan oleh karyawan; menciptakan semangat dalam bekerja dengan cara memberikan tanggung jawab pekerjaan yang jelas terhadap seluruh karyawan serta selalu menghargai pekerjaan karyawan; melibatkan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain perusahaan harus memberikan dukungan dan senantiasa menghargai kontribusi karyawan serta peduli atas kinerja karyawan.

Salah satu cara untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan adalah dengan meningkatkan

persepsi dukungan organisasi dengan cara memenuhi faktor-faktor pembentuknya. Faktor yang mendorong persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu, keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan, kemandirian, dan pelatihan.

Penelitian ini hanya berfokus pada variabel persepsi dukungan organisasi saja. Faktor-faktor lain yang dapat diteliti untuk penelitian yang lebih lanjut mengenai komitmen organisasi selain persepsi dukungan organisasi antara lain, karakter individu, karakter organisasi, dan pengalaman individu selama berorganisasi.

## **Penutup**

### **Simpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10)

### **Saran**

Berdasar pada hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

#### 1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menekankan pada variabel persepsi dukungan organisasi yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. sebagai kelanjutan penelitian ini, diharapkan untuk dapat menggali dan mempelajari lebih dalam mengenai variabel dan faktor lain yang dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan maupun pada individu lainnya, dan juga mempertimbangkan lama masa kerja karyawan pada organisasi dalam pembentukan komitmen organisasi.

#### 2. Bagi Karyawan

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan. Keberadaan karyawan yang handal dan berkomitmen yang tinggi sangat penting dalam sebuah perusahaan. Apabila seorang karyawan bersikap disiplin, tidak pernah membolos, taat terhadap peraturan, dan selalu meningkatkan kinerjanya, maka tujuan perusahaan akan tercapai.

#### 3. Bagi Instansi/Perusahaan

Bagi instansi terkait, diharapkan untuk selalu memberikan dukungan kepada karyawan, karena pada saat karyawan merasa diberi dukungan oleh perusahaan tempatnya bekerja, maka disaat itu pula karyawan akan memberikan umpan baliknya. Apabila karyawan merasa diberikan dukungan yang positif, maka umpan balik yang diberikan oleh karyawan akan positif pula, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik.

## Daftar Pustaka

- Abrivianto, O. P., Swasto, B., Utami, H.N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organizational Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawamena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (2), 1-9.
- Agustina, Hartiwi. (2012). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi-STIE Palangkaraya). *Jurnal Magister Sains Manajemen UNPAR*.
- Anshori, Muslich & Iswati, Sri. (2009). Buku Ajar: *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Unair.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2014). *Dasar-dasar Psikometri*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Belajar.
- Azwar, Saifuddin. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Belajar.
- Azwar, Saifuddin. (2014). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Belajar.
- Darmawan, H. D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Fajrianthi, Ayu Bianda Pramadani (2012). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan Untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Airlangga*, 1 (02), 102-109.
- Jaros, Stephen. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *Journal of Organizational Behavior*, VI (4), 7-24.
- Kurniasari, R., Izzati, U. A. (2013). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Employee Engagement Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Karakter* 2 (1), 1-7.
- Melizawati. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indotirta Abadi di Gempol Pasuruan). *Jurnal Ekonomi Akuntansi Universitas Negeri Surabaya*, 2-17.
- Mehrabi, J., Jadidi, M., Haery, F. A., Alemzadeh, M. (2013). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Learning (Boroojerd Telecommunication Company as Case Study). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Islamic Azad University*, 3 (1), 130-139.
- Mujiasih, Endah. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 14 (1), 40-51.
- Puspitasari, Ni Luh Made Ria. (2014). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Prestasi Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Permediasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 8 (2), 147-154.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Shanock, L. R., Eisenberger, R. (2006). When Supervisors Feel Supported: Relationships With Subordinate's Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91 (3), 689-695.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tobing, Diana Sulianti K.L. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas Jember*, 11 (1), 31-37.
- Tumwesigye, Godfrey. (2012). The Relationship Between Perceived Organizational Support And Turn Over Intentions In A Developing Country: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Bussiness Management*, 4 (6), 942-952.
- Wright, Patrick M. (2007). *Human Resource Practices and Organizational Commitment: A Deeper Examination*. New York, Amerika Serikat: Cornell University.
- Yuwono, Ino., dkk. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Unair.