

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BEM FAKULTAS X DI MASA PANDEMI

Ludfiana Tika Rosanti

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. ludfiana.18193@mhs.unesa.ac.id

Satiningsih

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. satiningsih@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mencari tahu pengaruh antara komunikasi organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada BEM Fakultas X di masa pandemi. Desain penelitian ini yaitu kuantitatif dengan jumlah subjek sebanyak 70 orang anggota BEM Fakultas X melalui teknik purposive sampling. Data yang sudah diperoleh diuji menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas lalu dilanjutkan dengan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat korelasi secara signifikan baik itu secara parsial maupun simultan. (1) komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi secara signifikan $0,028 < 0,05$. (2) persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi secara signifikan $0,00 < 0,005$. (3) komunikasi organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi secara signifikan $0,00 < 0,05$. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa apabila untuk meningkatkan komitmen organisasi maka harus memberikan komunikasi secara jelas dan tepat sasaran serta dukungan yang baik untuk anggotanya terlebih masa pandemi yang menghambat kegiatan dari organisasi di BEM Fakultas X ini.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational communication and perceived organizational support on organizational commitment at BEM Faculty X during the pandemic. The design of this research is quantitative with the number of subjects as many as 70 members of BEM Faculty X through purposive sampling technique. The data that has been obtained were tested using the classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test, then continued with multiple linear regression test. The results of this study indicate a significant correlation either partially or simultaneously. (1) organizational communication on organizational commitment significantly $0.028 < 0.05$. (2) the perception of organizational support for organizational commitment is significantly $0.00 < 0.005$. (3) organizational communication and perceived organizational support for organizational commitment significantly $0.00 < 0.05$. The implication of this research shows that if to increase organizational commitment, it must provide clear and targeted communication and good support for its members first during the pandemic which hampers the activities of the organization at BEM Faculty X.

Keywords: Organizational Communication, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Masa pandemi akibat virus corona yang sedang melanda ini mengakibatkan permasalahan terjadi pada BEM di Fakultas X. BEM sendiri ialah suatu singkatan dari Badan Eksekutif Mahasiswa

yang merupakan sebuah organisasi mahasiswa dalam kampus yang dapat dikategorikan ke dalam jenis organisasi nirlaba/non profit. Di dalam organisasi ini para anggota BEM X tinggal bukan untuk mencari keuntungan dalam hal finansial, melainkan berusaha untuk dapat mewujudkan

tujuan yang sudah dibuat oleh organisasi tersebut (Khotimah & Fauziah, 2014). BEM sebagai wadah mahasiswa ini juga dapat berguna untuk mengembangkan serta mengeksplorasi kemampuan individu di dalamnya serta keminatan yang dimiliki oleh para anggota organisasi (Adnan & Prihatsanti, 2018). Selain itu, anggota organisasi ini juga memiliki tuntutan untuk dapat secara efektif berhubungan dengan orang lain seperti kemampuan di dalam bekerja sama dengan orang lain, menghargai adanya perbedaan pendapat, serta dapat mengatasi permasalahan yang terjadi seperti dalam kepanitiaan (Khotimah & Fauziah, 2014).

Umumnya setiap organisasi pasti memiliki permasalahan yang terjadi begitu pun halnya dengan organisasi BEM di Fakultas X ini pada saat pandemi yang terdiri atas rendahnya keterlibatan kerja para anggota, terjadinya turnover organisasi, banyaknya anggota yang kurang responsif, serta anggota di organisasi yang dinilai kurang kohesif. Adanya berbagai permasalahan ini alhasil berakibat pada produktivitas kerja BEM yang turut menurun. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya proker yang tidak dapat berjalan ataupun bisa berjalan namun secara tidak maksimal. Berdasarkan keluhan dan studi pendahuluan wawancara peneliti dengan wakil BEM tersebut dapat diprediksi bahwa BEM di Fakultas X ini memiliki permasalahan terkait komitmen organisasi pada anggotanya.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Robbins & Judge, 2013) komitmen organisasi didefinisikan sebagai pendekatan fungsi psikologis para anggota terhadap organisasi yang memiliki dampak dalam keputusannya untuk bertahan atau tidaknya dari suatu organisasi. Seorang anggota merupakan rekan kerja terpenting dalam suatu organisasi, sehingga yang diberikan kepada anggota berupa rasa perhatian ini memang sangat harus dilakukan agar anggota mampu memiliki rasa kemauan, dan ingin untuk senantiasa mengembangkan organisasi agar dapat maju, bahkan selalu setia terhadap organisasi apapun yang terjadi (Wahyuni, 2016). Meyer dan Allen (Solinger et al., 2008) mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang terkandung dalam komitmen organisasi yakni, (a) Affective Commitment, yaitu rasa komitmen yang berkaitan secara emosional antara individu dengan organisasi di mana setiap anggotanya dapat merasa memiliki keterlibatan terhadap organisasinya; (b) Continuance Commitment, komitmen yang secara sadar didasari oleh kerugian akibat meninggalkan organisasi, dalam hal ini seorang anggota organisasi akan mengevaluasi apakah ketika dirinya pergi dari sebuah organisasi akan mengalami kerugian atau tidak; (c) Normative Commitment, komitmen yang didasari oleh adanya

perasaan wajib oleh anggota untuk dapat terus berada di dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (Sianipar & Haryanti, 2014), yaitu (1) karakteristik pribadi individu, di mana pada karakteristik ini terbagi menjadi dua variabel yaitu variabel demografis dan juga variabel disposisional. Pada variabel demografis sendiri mencakup beberapa yaitu usia, gender, tingkat pendidikan, status pernikahan serta seberapa lama orang tersebut bekerja pada organisasi. Sementara itu, variabel disposisional ini terkait kepribadian dan juga nilai yang anggota miliki untuk organisasi seperti etos kerja yang baik, persepsi individu mengenai kompetensinya, serta kebutuhan untuk berprestasi; (2) karakteristik Organisasi terkait struktur organisasinya, desain kebijakan serta mensosialisasikannya kebijakan organisasi tersebut; dan (3) pengalaman selama berorganisasi, mencakup kepuasan dan motivasi dari para anggota, peran anggota pada organisasi dan hubungan antar anggota baik dari atasan ke bawahan ataupun sebaliknya.

Komitmen organisasi menjadi penting dikaji sebab dapat memberikan dampak positif, seperti meningkatkan kinerja anggota organisasi, memiliki motivasi untuk berada di organisasi, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, dan juga tingkat turnover yang rendah (Aydogdu, 2011). Dengan demikian dapat ditarik benang merah bahwa adanya komitmen pada anggota di dalam sebuah organisasi yang tinggi dapat memicu produktivitas kerja yang baik sehingga meningkatkan tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan pula.

Berdasarkan pada hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti menemukan bahwa BEM Fakultas X mengeluh dengan adanya permasalahan pada perubahan pola komunikasi organisasi di tengah pandemi. Hambatan komunikasi yang disebabkan oleh pandemi tentu membuat semua kegiatan dalam organisasi terpaksa dilakukan secara daring dan di rumah masing-masing. Tentu setiap anggota dari berbagai penjuru kota hanya dapat mengandalkan komunikasi via digital terlebih kendala jaringan yang terkadang menghambat segala aktivitas selama kegiatan. Adanya hambatan dalam komunikasi ini tentu menghambat antar anggota, ataupun atasan-bawahan sulit untuk bisa saling lebih mengenal satu sama lain, tidak leluasanya anggota menyampaikan ide dan gagasannya, kendala jaringan serta berbagai permasalahan yang dialami anggota membuat sulitnya dihubungi sehingga menghambat program kerja yang sudah direncanakan organisasi.

Komunikasi yang baik akan berdampak terhadap lingkungan organisasi sekaligus dapat memberikan dorongan kepada setiap individu agar dapat bekerja dengan lebih maksimal. Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertukaran informasi dari dua atau lebih individu di dalam sebuah organisasi yang menciptakan dasar umum perasaan dan pemahaman. Komunikasi organisasi ini dapat bergerak dalam berbagai arah, baik itu formal atau informal (Phillips, Jean & Gully, 2020). Menurut Goldhaber (dalam Rahayu et al., 2020) komunikasi organisasi adalah proses saling bertukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling berhubungan sama lain agar mampu mengatasi perubahan lingkungan yang tidak pasti. Komunikasi organisasi merupakan perilaku proses bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi pada keorganisasian dan bagaimana mereka yang terlibat di dalamnya (R. Wayne Pace Don F, 2006).

Saluran komunikasi menurut Pace & Faules, yaitu (1) komunikasi ke bawah, yaitu informasi mengalir dari jabatan yang tinggi ke jabatan rendah seperti atasan ke bawahan; (2) komunikasi ke atas, yaitu informasi mengalir dari bawahan ke atasan yang biasanya berisi penjelasan/penyampaian aspirasi; (3) komunikasi horizontal, yaitu penyampaian antarrekan anggota yang memiliki tingkatan yang sama; (4) komunikasi lintas saluran, yaitu komunikasi pada beda divisi atau unit dan tidak menjadi atasan atau bawahan.

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa komitmen organisasi juga turut dipengaruhi oleh faktor persepsi dukungan organisasi. Persepsi Dukungan Organisasi merupakan penilaian anggota terhadap organisasinya, sejauh mana organisasinya ini menghargai kontribusi kinerja mereka, kesesuaian terhadap penghargaan yang telah diberikan oleh organisasi, serta sejauh mana organisasi ini peduli terhadap kesejahteraan para anggotanya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Di samping itu, menurut Robbins dan Judge (2013) mengungkapkan persepsi dukungan organisasi adalah sejauh mana anggota percaya bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Persepsi dukungan organisasi ini sangat bergantung pada atribusi anggota mengenai maksud organisasi di balik penerimaan mereka atas perlakuan yang disukai atau tidak disukai (Kurtessis et al., 2017).

Rhoades dan Eisenberger (2002) sendiri menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek dalam persepsi dukungan organisasi. Pertama, fairness atau keadilan yaitu bagaimana anggota memandang keadilan yang dilakukan oleh organisasi dalam menerapkan suatu kebijakan yang memperlakukan anggota dengan baik. Kedua, management support yaitu penilaian

anggota sejauh mana organisasi ini peduli terhadap kinerja anggota. Ketiga, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan yaitu mengenai bagaimana organisasi memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan oleh para anggota.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi seperti, (1) rasa percaya, pada rasa percaya ini tentu berpengaruh terhadap persepsi anggota terkait kualitas hubungan secara timbal balik dengan organisasi; (2) akses pada informasi, mekanisme yang mana informasi – informasi ini melibatkan anggota untuk mencapai tujuan. Misalnya, setiap anggota yang dilibatkan dalam pemberitahuan informasi ini akan merasakan bahwa dirinya dibutuhkan oleh organisasi tersebut; (3) akses kesempatan untuk belajar dan berkembang, dalam meningkatkan anggota agar lebih berkualitas maka perlu adanya pelatihan dengan meningkatkan kemampuannya maka tentu hal ini memacu anggota bahwa dirinya sangat diperhatikan oleh organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mawarni dan Mulyana (2020) menunjukkan bahwa anggota yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik akan aktif memberikan inovasi terhadap pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat mengoptimalkan tugas pekerjaannya, menumbuhkan rasa semangat untuk melakukan pekerjaan lain yang menantang, dan mempunyai keinginan untuk menambah pengetahuan yang baru. Pada berbagai penelitian selanjutnya juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja para anggota. Apabila persepsi dukungan organisasi dinilai kurang berjalan dengan baik akan memberatkan anggota ketika mereka melaksanakan pekerjaannya, sehingga menimbulkan dampak kepuasan kerja yang akan dirasakan (Sari, 2019).

Penelitian terdahulu yang kedua dilakukan oleh (Rahayu et al., 2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang” menunjukkan hasil bahwa pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi bernilai positif dan menunjukkan bahwa naik turunnya komitmen organisasi dipengaruhi oleh komunikasi organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Purnami, 2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit BaliMed Karangasem” juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dalam artian semakin meningkatnya persepsi dukungan

organisasi maka komitmen organisasi juga semakin meningkat di Rumah Sakit BaliMed Karangasem. Penelitian selanjutnya juga dilakukan oleh (Vitria, 2017) yang berjudul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Kerja terhadap Komitmen Organisasi” dengan hasil yang menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dan pemberdayaan ini memberikan kontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada anggota PDAM Kota Banjarmasin.

Penelitian terkait pengaruh komunikasi organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi masih dilakukan sebatas pada hubungan parsial belaka atau dengan kata lain belum dilakukan secara simultan. Selain itu, penelitian terdahulu terkait komitmen organisasi sebagian besar juga hanya dilakukan pada perusahaan yang notabene telah memberikan insentif pada anggotanya sedangkan keanggotaan pada BEM yang dilakukan secara sukarela belum banyak dilakukan. Oleh karena itu peneliti pun tertarik untuk mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada BEM Fakultas X di Masa Pandemi”.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yakni penelitian yang menggunakan angka sebagai simbol data-data yang nantinya dikumpulkan lalu dianalisis (Herdiansyah, 2010). Jenis penelitian ini termasuk *basic research* yang bertujuan untuk mendeskripsikan lalu untuk memahami, dan juga memprediksi terjadinya suatu fenomena yang mendasari sehingga terbentuknya suatu intervensi. Adapun dalam topik penelitian ini, peneliti berusaha mencari tahu pengaruh faktor komunikasi organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada anggota BEM X selama pandemi baik secara parsial atau simultan.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan item pernyataan kepada responden. Selanjutnya, kuesioner akan dibagi menjadi tiga yaitu kuesioner komitmen organisasi yang disusun oleh Meyer & Allen (Meyer & Allen, 2004), kuesioner persepsi dukungan organisasi sesuai definisi yang digunakan Eisenberger, serta kuesioner komunikasi organisasi merujuk definisi Wayne Pace. Pada skala kuesioner yang digunakan ini menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Pada lima jawaban tersebut merentang dari pilihan sangat tidak setuju ke pilihan sangat setuju. Penyajian kuesioner ini

dalam bentuk google form. Validitas alat ukur akan diuji menggunakan Uji Korelasi Product Moment. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan Uji Cronbach Alfa.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 orang anggota aktif BEM Fakultas X dengan sampel yang diambil, yakni seluruh jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan purposive sampling atau menentukan jumlah sampel berdasarkan pada kriteria tertentu yang dalam penelitian ini adalah anggota aktif BEM Fakultas X dengan masa jabatan tahun 2021-2022. Proses berikutnya setelah data terkumpul ialah melakukan analisis data yang bertujuan untuk mencari jawaban dari hipotesis yang diajukan. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji Regresi Berganda dan sebelum masuk ke dalam langkah uji tersebut, data diuji terlebih dahulu ke dalam Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Linieritas, dan Multikolinieritas. Apabila data sudah dinyatakan lolos dari Uji Asumsi Klasik, maka data dapat dilanjutkan ke tahapan Uji Regresi Berganda itu sendiri yang dapat dibagi menjadi uji secara parsial yaitu X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y ataupun uji simultan yaitu X1X2 terhadap Y. Adapun untuk mempermudah penyajian data peneliti menggunakan software SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 22.0.

Dengan demikian, peneliti pun mengajukan beberapa hipotesis berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu yakni:

- [1] Komunikasi Organisasi (X1) berpengaruh secara positif terhadap Komitmen Organisasi (Y)
- [2] Persepsi Dukungan Organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y)
- [3] Komunikasi Organisasi (X1) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen yang terdiri dari tiga variabel antara lain, yakni (1) Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel terikat/dependen; (2) Komunikasi Organisasi (X1); dan (3) Persepsi Dukungan Organisasi (X2) sebagai variabel independen. Adapun proses pengujian instrumen ini dilakukan bertujuan guna melihat valid atau reliabel tidaknya sebuah instrumen. Instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel akan memberikan informasi yang tidak akurat. Oleh karenanya pada bagian ini akan disajikan uji validitas serta reliabilitas alat ukur dengan kuesioner yang disusun dari aspek-aspek variabel.

A. Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah seberapa akurat suatu alat ukur dapat mengukur sesuai dengan tujuan alat ukur itu sendiri (Jannah, 2018). Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kecermatan, ketelitian, ataupun keabsahan alat ukur penelitian dalam perannya mengumpulkan data di penelitian dari para responden (Azwar, 2012). Adapun cara untuk mengukur validitas dengan menggunakan teknik Uji Korelasi Product Moment Pearson. Teknik ini sendiri dapat diartikan sebagai korelasi sederhana yang hanya melibatkan satu variabel terikat dengan satu variabel bebas (Ratna Safitri, 2016). Cara untuk melihat validitas pun cukup sederhana yakni dengan melihat nilai Signifikansi (Sig.), dengan pernyataan apabila nilai Signifikansi < 0,05 dalam setiap item maka dapat dikatakan bahwa aitem telah valid, begitupun sebaliknya apabila nilai Signifikansi > 0,05 dapat dikatakan bahwa suatu item tidak valid. Pada penelitian ini hasil uji korelasi pada setiap aitem mampu menunjukkan nilai signifikansi < 0,05 sehingga kuesioner telah dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat kepercayaan suatu alat ukur yang digunakan (Jannah, 2018). Tujuan dari pengujian reliabilitas ini adalah untuk mengetahui derajat kepercayaan apakah instrumen memiliki konsistensi terhadap hasil pengukuran apabila dilakukan secara berulang (Azwar, 2012). Adapun cara untuk mengetahui reliabilitas adalah dengan melalui Uji Cronbach Alpha. Suatu alat ukur akan dikatakan reliabel apabila tiap item memiliki koefisien reliabilitas > 0,05 (Siregar, 2017), sedangkan di penelitian ini setiap aitem memiliki nilai > 0,05 sehingga dapat dikatakan alat ukur telah reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan sebuah uji prasyarat untuk dapat menentukan apakah data yang diperoleh dapat diproses lebih lanjut di dalam analisa utama. Jenis uji asumsi klasik yang dilakukan sebelum melakukan uji regresi berganda terdiri dari 3 jenis yaitu: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tujuan dari dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam pengujian normalitas ini, peneliti memakai Uji Kolmogorov Smirnov melalui software SPSS. Syarat untuk dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal ialah apabila nilai

Signifikansi (Sig.) > 0.05 atau berlaku juga sebaliknya.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

N	Asymp. Sig. (2-tailed)	Interpretasi
12	0,447	Berdistribusi Normal

Berdasarkan Tabel 1.0 dapat kita ketahui bahwa nilai signifikansi di dalam tabel ialah 0.447 atau dapat diartikan bahwa 0.447 > 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah di dalam sebuah data terdapat model regresi dengan korelasi yang tinggi atau tidak. Cara pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan koefisien VIF atau Variance Inflation Factors (Ghozali, 2019). Agar data bisa dikatakan terhindar dari multikolinearitas maka nilai Tolerance > 0.01 sedangkan nilai VIF < 10. Namun, apabila nilai Tolerance < 0.01 serta nilai VIF > 10, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Komunikasi Organisasi	0,537	1,861
Persepsi Dukungan Organisasi	0,537	1,861

Berdasarkan pada Tabel 2.0 diketahui nilai Tolerance adalah 0.537 > 0.01 dan nilai VIF 1.861 > 10, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terhindar dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan guna menguji pada model regresi apakah terjadi ketidaksamaan mengenai varians residual antar pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2019). Untuk menguji heteroskedastisitas ini, salah satu cara yang dapat kita lakukan adalah dengan menggunakan Spearman's Rho. Syarat agar data dapat dikatakan terhindar dari gejala heteroskedastisitas ini, apabila setiap variabel memiliki nilai Signifikansi (Sig.) > 0.05.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	N
Komunikasi Organisasi	0,323	70
Persepsi Dukungan Organisasi	0,555	70

Berdasarkan di Tabel 3.0 menunjukkan bahwa pada variabel Komunikasi Organisasi (X1) menunjukkan nilai Sig. 0.323 > 0.05, dan pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2) menunjukkan nilai Sig. 0.555 > 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keduanya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai Sig. yang didapat lebih besar dari 0.05.

C. Uji Regresi Linear Berganda Persamaan Regresi

Tabel 4. Hasil Coefficients

Variabel	B	Sig.
(Constant)	-31,959	0,41
Komunikasi Organisasi	0,855	0,28
Persepsi Dukungan Organisasi	0,625	0,00

Memasuki pada analisis inti, setelah uji melalui software SPSS, maka perlu ditentukan persamaan regresi melalui rumus berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Penelitian ini memperoleh nilai konstanta (α) = 31.959, koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (X1) yaitu sebesar $\beta_1 = 0.855$, dan koefisien regresi variabel persepsi dukungan organisasi (X2) sebesar $\beta_2 = 0.625$ yang tersaji di dalam Tabel 4.0 sehingga persamaan regresi berganda diperoleh hasil di bawah ini.

$$Y = 31.959 + 0.855 X_1 + 0.625 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat diartikan bahwa apabila tidak ada pengaruh dari variabel X, maka nilai Y adalah 31.959. Lalu setiap terdapat peningkatan 1% pada variabel X1 akan meningkatkan komitmen sebesar 85.5% dan setiap terjadi peningkatan 1% variabel X2 akan meningkatkan komitmen sebesar 62.5%. Atau secara sederhananya, peningkatan pada komunikasi organisasi dan persepsi dukungan organisasi akan meningkatkan skor komitmen organisasi pada BEM Fakultas secara positif atau searah.

Pengaruh X Terhadap Y (Uji R)

Tabel 5. Hasil Summary

Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,697	0,688

Pada Tabel 5.0 terdapat nilai Adjusted R Square yaitu 0.688. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini, baik

komunikasi organisasi serta persepsi dukungan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 68.8% dan sisanya yaitu 31.2% adalah variabel atau faktor lainnya yang memengaruhi komitmen organisasi namun tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh parsial dapat diamati pada Tabel 4.0 di mana hasil beta menunjukkan pengaruh dari masing- masing variabel. Komunikasi organisasi bisa mempengaruhi komitmen sebesar 85.5%, lalu persepsi dukungan organisasi juga berpengaruh sebesar 62.5%. Maka dapat ditarik pernyataan bahwa komunikasi organisasi mempunyai efek terbesar pada komitmen dibandingkan persepsi dukungan organisasi.

D. Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Sementara itu, untuk mengetahui bagaimana hasil uji hipotesis diterima atau tidak secara parsial atau per bagian perlu dilihat kembali dalam Tabel 4.0 dengan cara membandingkan nilai di kolom Sig. < 0.05 maka hipotesis diterima. (1) Dalam variabel komunikasi organisasi terlihat bahwa nilai Sig. 0,028 < 0,05 artinya hipotesis pertama diterima dan bisa dinyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi. (2) Variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai Sig. 0.00 < 0.05 yang artinya persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian maka hipotesis kedua juga diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel X dapat mempengaruhi Y dan berapa besaran pengaruh tersebut. Pada Tabel 6.0 di dalam kolom Sig. bernilai 0.00 < 0.05 sehingga hipotesis ketiga pun diterima dengan pernyataan komunikasi organisasi dan persepsi dukungan organisasi secara serentak atau simultan dapat mempengaruhi komitmen secara positif serta signifikan.

Tabel 6. Hasil Anova

Model	F	Sig.
Regression Residual	77,192	0,000

Pembahasan

Badan Eksekutif Mahasiswa atau yang biasa disebut BEM adalah sebuah organisasi mahasiswa dalam kampus yang dikategorikan sebagai jenis organisasi non profit. Maksud dalam artian ini adalah bahwa para anggotanya yang tinggal bukan dalam mencari keuntungan hal finansial,

melainkan untuk mewujudkan tujuan yang dibuat oleh organisasinya tersebut (Khotimah & Fauziah, 2014). Selama masa pandemi ini, BEM di Fakultas X memiliki beberapa permasalahan terkait komitmen organisasi pada anggotanya di mana dapat dibuktikan dengan adanya proker yang tidak berjalan ataupun bisa berjalan namun secara tidak maksimal. Komitmen organisasi sangat penting untuk anggota di organisasi nirlaba seperti BEM ini karena dengan adanya komitmen yang tinggi maka dapat meningkatkan produktivitas anggota organisasi, mengurangi tingkat turnover, mengurangi tingkat pertikaian antar anggotanya dan lain sebagainya (Ariani et al., 2020). Hal ini juga dapat dibuktikan pada Tabel 4.0 bahwa hasil ini menunjukkan komitmen terbukti sangat dipengaruhi oleh variabel Komunikasi Organisasi (X1) sebesar 85.5% dan oleh Persepsi Dukungan Organisasi (X2) sebesar 62.5%.

Hasil Uji Parsial pada hasil di atas menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.855 dalam mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y). Hal ini tentu memiliki pengaruh yang positif apabila Komunikasi Organisasi (X1) meningkat maka Komitmen Organisasi (Y) juga meningkat. Setiap terjadi peningkatan 1% pada variabel Komunikasi Organisasi (X1) ini akan meningkatkan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 85.5% sehingga dapat diartikan bahwa pada organisasi BEM di Fakultas X ini apabila semakin baik komunikasinya, maka semakin baik pula komitmennya. Menurut Wayne Pace (Suliyem, 2016), komunikasi memiliki pengaruh yang sangat penting. Hal yang mampu memengaruhi anggota meninggalkan organisasi adalah komitmen organisasi yang cenderung menurun. Aspek komunikasi yang tidak tersampaikan antara atasan dan bawahan akibat kendala sinyal selama pandemi, berpengaruh pada kegiatan organisasi. Jika dikaitkan dengan aspek komitmen berpengaruh pada komitmen afektif yang memiliki indikator salah satunya mengenai keterlibatan anggota pada organisasi. Jika komunikasi menurun tentu berpengaruh pada keterlibatan anggota untuk mencapai tujuan organisasi BEM di Fakultas X.

Variabel selanjutnya yaitu Persepsi Dukungan Organisasi (X2) dengan Uji Parsial pada hasil di atas menunjukkan bahwa POS memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.625 dalam mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y). Hal ini tentu memiliki pengaruh yang positif apabila Persepsi Dukungan Organisasi (X2) meningkat maka Komitmen Organisasi (Y) juga akan meningkat. Setiap terjadi peningkatan 1% pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2) ini akan meningkatkan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 62.5% sehingga dapat diartikan bahwa

pada organisasi BEM di Fakultas X ini, apabila semakin baik derajat persepsi dukungan organisasinya, maka semakin baik pula komitmen organisasinya. Tentu pada tiap aspek ini berkaitan seperti pada aspek Persepsi Dukungan Organisasi salah satunya pada aspek kondisi pekerjaan yang mana atasan memperhatikan anggotanya namun pada organisasi BEM di Fakultas X ini pada masa pandemi yang akhirnya terhalang pada jarak menjadikan suatu kendala baginya sehingga jika dikaitkan dengan komitmen organisasi tentu berpengaruh pada aspek salah satunya komitmen kontinu yaitu bahwa anggota sangat membutuhkan organisasinya. Dengan demikian, hal yang terjadi ialah apabila semakin menurunnya persepsi dukungan organisasi maka semakin menurunnya pula komitmen organisasi pada BEM di Fakultas X ini. Hal ini serupa dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (dalam Toqwy & Edward, 2021) bahwa anggota yang mendapatkan dukungan dari organisasi ini akan memiliki rasa kebermaknaan pada dirinya sehingga hal ini nantinya dapat meningkatkan komitmen pada dirinya. Akhirnya, komitmen inilah yang nantinya mampu mendorong anggota untuk tetap berusaha agar dapat mencapai tujuan organisasi BEM.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi (X1) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X2) secara serentak dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y) secara signifikan dengan nilai $0.00 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa apabila Organisasi BEM di Fakultas X ini memiliki Komunikasi Organisasi dan juga Persepsi Dukungan Organisasi yang baik, maka bisa memiliki Komitmen Organisasi yang baik. Seperti halnya pada ketiga aspek komitmen organisasi yaitu pertama terdapat komitmen afektif yang dapat dipengaruhi oleh keadilan dan dukungan atasan yang ada pada variabel persepsi dukungan organisasi lalu dapat juga dipengaruhi oleh komunikasi organisasi yaitu pada aspek komunikasi ke arah bawah ataupun komunikasi keatas. Lalu pada aspek yang kedua yaitu komitmen kontinu yang dapat dipengaruhi oleh keadilan dan penghargaan organisasi dari variabel persepsi dukungan organisasi dan juga dipengaruhi oleh aspek komunikasi kebawah dan juga komunikasi pribadi. Selanjutnya aspek komitmen organisasi yang ketiga yaitu komitmen normatif yang juga turut bisa dipengaruhi oleh dukungan atasan ataupun kondisi pekerjaan dari variabel persepsi dukungan organisasi dan komunikasi kebawah, dan komunikasi horizontal dari variabel komunikasi organisasi itu. Selain dari aspek-aspek yang mempengaruhi, faktor yang juga mempengaruhi komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (Sianipar & Haryanti, 2014) jika

dikaitkan dengan permasalahan pada BEM ini adalah desain kebijakan dan mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut pada anggotanya serta motivasi para anggota kepada organisasi..

Hasil dari penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu seperti yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang” oleh (Rahayu et al., 2020) yang menunjukkan hasil bahwa pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi bernilai positif yakni 0,15. Hal ini sejalan dengan permasalahan yang ada pada komunikasi organisasi di SD Negeri di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang bahwa tidak sampainya pesan yang disampaikan oleh kepala sekolah mengenai kedisiplinan sehingga para masih terdapat guru yang datangnya terlambat, persiapan yang kurang dalam pembelajaran atau tidak membuat RPP, dan juga kurangnya komunikasi antara guru dengan orangtua murid. Dapat disimpulkan bahwa naik turunnya komitmen organisasi dipengaruhi oleh komunikasi organisasi. Untuk itu, jika dikaitkan dengan penelitian ini apabila pesan dari ketua tidak tersampaikan dengan baik kepada anggota BEM di Fakultas X terlebih pada masa pandemi yang membuat komunikasi terhambat karena jaringan yang tidak stabil akan membuat rendahnya komitmen organisasi. Penelitian lain dilakukan oleh (Purnami, 2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit BaliMed Karangasem” yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai sebesar 0,89. Artinya, bahwa semakin meningkatnya persepsi dukungan organisasi ini maka komitmen organisasi juga akan semakin meningkat di Rumah Sakit BaliMed Karangasem. Selain itu, terdapat penelitian yang serupa berjudul “Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Organizational Commitment pada Anggota Organisasi UKKI” yang menunjukkan bahwa hasil uji korelasi pearson yaitu $p = 0.001 < 0.5$ sehingga terdapat korelasi secara signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada anggota UKKI selama masa pandemi (Fantazilu et al., 2021). Maka dari itu, rendahnya komitmen pada anggota UKKI disebabkan salah satunya oleh peran dukungan organisasi seperti kesejahteraan yang masih kurang bagi anggota UKKI. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa orang yang mempunyai nilai persepsi dukungan organisasi yang tinggi ini akan memunculkan sikap yang positif dengan perilaku

kerja yang sesuai dengan organisasi inginkan seperti halnya pada penelitian ini apabila anggota BEM di Fakultas X memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi dapat memberikan nilai positif untuk dapat menguatkan komitmen pada organisasinya.

Dengan demikian, dapat dibentuk strategi bahwa seharusnya BEM Fakultas X pada pandemi ini lebih memperhatikan Komitmen pada tiap anggota dengan cara memperbaiki Komunikasi yang terjadi baik dari atasan ke bawahan, bawahan ke atasan dan sesama rekan anggota. Selain dari komunikasi juga perlu diperhatikan persepsi dukungan organisasi di mana seharusnya dapat memberikan kepastian pada anggotanya untuk dapat memandang positif dari organisasi tersebut. Dapat di ketahui bahwa selama pandemi ini membuat komunikasi organisasi ini menjadi terhambat terlebih via online yang mengandalkan jaringan sinyal. Tentu hal ini akan menghambat proker organisasi yang akan berjalan ataupun sedang berjalan. Maka dari itu, perlunya penyediaan kuota internet atau wifi yang stabil agar ketika melakukan meeting online tidak terputus karena sinyal. Pemberian jadwal agenda yang jelas kepada anggota agar anggota dapat menyiapkan kuota ataupun situasi ketika akan dilakukannya meeting online. Selain pada komunikasi, adanya dukungan dari organisasi juga diperlukan untuk anggota terlebih ketika masa pandemi karena tidak dipungkiri hal ini membuat anggota menjadi tidak bersemangat dalam menjalankan kegiatannya yang dilakukan secara daring. Hal yang dapat dilakukan oleh organisasi BEM ini misal pada pemberian reward dengan cara anggota yang memiliki kinerja paling baik akan mendapatkan pulsa/kuota sehingga akan membuat para anggota berlomba-lomba menjadi anggota yang terbaik. Selain itu, dukungan dari atasan untuk para anggotanya ini juga akan membawa kesejahteraan bagi para anggota. Dapat disimpulkan bahwa walaupun sedang dalam masa pandemi apabila memiliki komunikasi yang baik serta persepsi dukungan organisasi yang baik maka tidak menutup kemungkinan bahwa akan memiliki komitmen yang tinggi pula untuk organisasi BEM di Fakultas X.

PENUTUP

Simpulan

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh setiap anggota organisasi termasuk pada BEM Fakultas X terlebih di masa pandemi. Melalui penelitian ini maka dapat diketahui bahwa masalah komitmen yang timbul pada anggota BEM Fakultas X memiliki antededen atau penyebab yaitu komunikasi organisasi dan persepsi dukungan organisasi, yang

mana pada analisa parsial variabel komunikasi organisasi mempengaruhi komitmen anggota sebesar 85,5% sedangkan persepsi dukungan organisasi dapat mempengaruhi komitmen sebesar 62,5%. Selain itu, nilai regresi yang positif dengan signifikansi yang tinggi mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi organisasi terbentuk dan semakin baik pula persepsi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi komitmen yang diperoleh. Oleh sebab itu, dapat dijelaskan bahwa timbulnya permasalahan komitmen pada organisasi BEM Fakultas X disebabkan oleh kurang terjaganya komunikasi organisasi yang ideal, serta rendahnya dukungan organisasi yang dipersepsikan oleh setiap anggota BEM Fakultas X.

Saran

Penelitian ini tidak luput dari kekurangan, maka dari itu terdapat beberapa saran dari hasil penelitian ini:

a. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambahkan berbagai variabel atau faktor lain yang memengaruhi komitmen namun tidak dapat dirangkum atau diteliti oleh penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat menajamkan pada analisa terutama di dalam mengamati pola-pola masalah komitmen yang terjadi pada organisasi yang turun temurun selalu terjadi atau sulit untuk dihindarkan terlebih di kala pandemi. Selain itu untuk penelitian selanjutnya juga dapat menambah sampel responden lebih dari penelitian ini.

b. Bagi organisasi

Saran praktis yang dapat diperoleh dari hasil kajian penelitian ini antara lain: (1) BEM Fakultas X harus mampu menyediakan komunikasi organisasi yang lebih dinamis dan ideal, selain itu dukungan organisasi bagi setiap anggota harus dapat dievaluasi secara berkesinambungan guna menjaga persepsi bahwa organisasi selalu ada dalam berbagai kondisi bagi para anggota di dalamnya. (2) Bagi birokrasi yang menaungi BEM Fakultas X harus mampu menyediakan sarana yang mendukung terciptanya komunikasi yang bagus, ditambah perasaan ataupun kesan kepedulian bagi anggota, misal di dalam hal penganggaran dana, penyediaan media komunikasi digital, ruang bersama, dan fasilitas lainnya. (3) Untuk setiap petinggi dalam struktur BEM Fakultas X juga harus senantiasa mengkoordinir dan mengelola agar hal-hal seperti penjagaan komunikasi dan kegiatan, kebutuhan, atau keinginan anggota dapat difasilitasi. Dengan demikian maka pemikiran organisasi yang tidak peduli terhadap anggota atau mencampakkan anggotanya akan terhindari.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, B. R., & Prihatsanti. (2018). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Undip. *Empati*, 6(4), 185–194.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Aydogdu, S. & asikgil. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43–53. www.econjournals.com
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fantazilu, I. F., Agustin, M. A., & Dev, I. G. A. A. I. R. P. (2021). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Organizational Commitment pada Anggota Organisasi UKKI. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*. <https://doi.org/10.35899/biej.v3i4.322>
- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Herdiansyah, H. (2010). Metodologi penelitian kualitatif untuk ilmu-ilmu sosial. In Jakarta: Salemba Humanika.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. In Surabaya: Unesa University Press.
- Khotimah, L. N., & Fauziah, N. (2014). Hubungan Antara Kelekatan Terhadap Orang Tua Dengan Kompetensi Interpersonal Pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (Bem) Fakultas Di Universitas Diponegoro Semarang. *Empati*.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Mawarni, S. G., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Pada Perawat. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1), 1–7.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*. University of Western Ontario.

- Phillips, Jean & Gully, S. (2020). Organizational Behavior: Tools for Success 2e. In Organizational Behavior. <https://doi.org/10.4324/9781003000587>
- Purnami, P. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawanrumah Sakit Balimed Karangasem. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- R. Wayne Pace Don F. (2006). Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Rahayu, S., Retnaningdyastuti, R., & Roshayanti, F. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i3.5399>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior 15th Edition. In The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. *Psikoborneo*.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover. *Psikodimensia*.
- Siregar, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS Versi 17. Jakarta: Kencana Persada Media Group.
- Solinger, O. N., van Olfen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>
- Suliyem, M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Santo Fransiskus Di Lampung. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 1310–1318. <https://doi.org/10.21009/jmp.v7i2.1846>
- Toqwy, E., & Edward, E. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i01.12520>
- Vitria, A. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pemberdayaan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PDAM Bandarmasih Banjarmasin). *Al-Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v4i2.964>
- Wahyuni, D. U. (2016). Influence of Organizational Culture and Personality to the Work Motivation and Performance of Employees Through the Organizational Commitment as Mediating Variables for Medical Analist Officers at the Bio-Test Company in Surabaya , East Java. *European Journal of Business and Management*, 8(26), 40–49