

## Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT. X

### *Correlation Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment on Employee's of PT. X*

**Onke Alvin Primasari Syah**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [onke.18088@mhs.unesa.ac.id](mailto:onke.18088@mhs.unesa.ac.id)

**Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id](mailto:sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id)

#### **Abstrak**

Pencapaian efektivitas tujuan perusahaan hendaknya memastikan bahwa strategi yang ditentukan memiliki kemampuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan akan visi misi, tujuan, dan signifikansi sikap loyalitas terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. X sejumlah 124 orang karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisisioner skala persepsi dukungan organisasi dan skala komitmen organisasi yang disusun dengan skala Likert. Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah uji korelasi *Pearson Product Moment*. Penelitian ini menghasilkan skor signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan skor koefisien korelasi sebesar 0,517 ( $r = 0,517$ ) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan.

**Kata kunci :** Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen, Karyawan.

#### **Abstract**

*In the terms of achieving effectiveness of a company's goals should ensure the strategy that stated has the ability to increase employee's understanding of the company's vision-mission, goals, and attitudes of loyalty towards the company. This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and organizational commitment among employees in PT. X. This study uses quantitative methods with correlational approach. The subjects of this research were 124 employees of PT. X. Data in this research were obtained uses a questionnaire of perceived organizational support scale and organizational commitment scale that adjusted with Likert's scale. Data analysis method that used in this research were pearson product moment correlation. This research produced a significance score of 0.000 ( $p < 0.05$ ) and correlatioon coefficient score of 0.517 ( $r = 0.517$ ) between perceived organizational support and organizational commitment on employees of PT. X. This result of this study represent that the higher level of perceived organizational support that employees have, the higher the employee's organizational commitment.*

**Keyword :** Perceived Organizational Support, Commitment, Employee.

<b>Article History</b>	 <i>This is an open access article under the <a href="#">CC-BY</a> license</i> <i>Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i>
<i>Submitted : 18-06-2024</i>	
<i>Final Revised : 09-07-2024</i>	
<i>Accepted : 13-07-2024</i>	

Pertumbuhan perusahaan sungguh dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan mengelola dan mengembangkan SDM yang dimiliki. Perusahaan memerlukan strategi dan tujuan yang jelas sehingga dapat dipahami oleh seluruh anggotanya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Perencanaan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) harus diselaraskan dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan (ILO, 2013). Peran faktor yang signifikan pada suatu perusahaan merujuk pada SDM yang terdapat di dalam perusahaan tersebut karena akan menentukan keefektifan dan keberhasilan perusahaan. Perusahaan perlu SDM yang mumpuni agar dapat bersaing meninjau persaingan dunia bisnis yang semakin berkembang pesat, senjata utama yang dimiliki perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya adalah tingkat tingginya SDM yang dimiliki (Ivancevich et al. 2014).

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam dunia perusahaan dapat didefinisikan sebagai karyawan. Melihat dinamika persaingan bisnis saat ini, perusahaan atau organisasi menuntut karyawan untuk dapat memaksimalkan seluruh potensi baik yang telah muncul dan yang masih terpendam pada karyawannya. Sementara itu, perusahaan juga memiliki tantangan yang harus dihadapi, seperti perkembangan kompetitor dan perbedaan karakteristik yang dimiliki oleh karyawan. Pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan perusahaan hendaknya diikuti dengan usaha mempertahankan karyawan tersebut agar dapat meminimalisir *cost* dan *time* sehingga dapat lebih berfokus pada pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan SDM juga harus memastikan bahwa karyawan memahami secara menyeluruh visi, misi, dan tujuan Perusahaan. Pratiwi & Puspitadewi (2021) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen berkeinginan untuk bertahan lama dalam suatu perusahaan dimana ia bekerja serta memiliki rasa keterikatan dengan tujuan dan nilai yang dianut perusahaan tersebut. Dalam persaingan dunia bisnis yang semakin tajam, perusahaan perlu untuk mengelola pelatihan SDM yang dimiliki agar dapat bertahan maupun berkembang (Pareraway et al. 2018). Metode yang mendukung untuk mengembangkan pemahaman akan sasaran perusahaan sekaligus mempertahankan karyawan adalah dengan menumbuhkan komitmen organisasi pada karyawan. Menurut Rachmawati (2013), inisiasi pengembangan atau pelatihan yang tidak melibatkan peran, keterikatan, dan *organizational commitment* didalamnya cenderung tidak efektif.

*Organizational commitment* atau yang dalam Bahasa Indonesia diserap menjadi komitmen organisasi merupakan taraf kepercayaan karyawan terhadap kesetiaan pada organisasi atau pekerjaannya (King, 2010). Ketika karyawan mempunyai tingkat komitmen akan organisasinya tergolong tinggi, karyawan memiliki kecenderungan untuk mengoptimalkan potensi dan kinerjanya. Ivancevich et al. (2014) mendefinisikan komitmen terhadap organisasi sebagai perasaan pengidentifikasian, keterlibatan, dan loyalitas karyawan akan organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan ditunjukkan dengan kemampuan karyawan untuk menyelaraskan program, tujuan, dan sistem organisasi. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kecenderungan karyawan untuk terlibat secara utuh serta bertahan pada organisasi.

Signifikansi peran komitmen organisasi terhadap sikap dan perilaku yang ditunjukkan karyawan saat bekerja selanjutnya diamini oleh pernyataan dari Luthans (2011) bahwa perilaku individu dengan komitmen organisasi dicirikan dengan: (1) merasakan keyakinan dan kesesuaian pada nilai dan tujuan perusahaan; (2) bersedia untuk memberikan usaha ekstra terhadap aktivitas perusahaan; dan (3) memiliki keinginan yang solid untuk tetap menjadi bagian dari suatu perusahaan. Sementara itu, karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah direfleksikan dengan: (1) kecenderungan perilaku mereka yang menunjukkan kinerja seadanya; (2) perilaku yang menunjukkan intensitas absensi tinggi; serta (3) mereka tidak berencana menjadi anggota suatu perusahaan dalam jangka panjang (Mowday et al. 1982). Perusahaan yang memiliki karyawan dengan komitmen organisasi rendah akan kesulitan dalam aktifitas serta pencapaian efektivitas perusahaan.

Meyer & Allen (1997) menyebutkan terdapat 3 komponen utama yang bekerja pada komitmen organisasi yaitu: (1) komitmen afektif, (2) komitmen kontinuitas, dan (3) komitmen normatif. *Affective commitment* atau komitmen afektif merupakan perasaan keterkaitan individu secara emosional, serta identifikasi dan juga keterlibatan individu terhadap organisasi. Karyawan dengan taraf *affective commitment* tinggi cenderung memutuskan untuk tetap berada dalam perusahaan. Selanjutnya *continuance commitment*, merujuk pada kecenderungan individu untuk bertahan pada organisasi tersebut karena pertimbangan *cost*. Karyawan dengan komitmen kontinuitas merasa bahwa meninggalkan organisasi adalah sebuah langkah yang mahal, mereka bertahan dalam organisasi karena mereka merasa membutuhkan. Yang terakhir terdapat *normative commitment*, ialah perasaan kewajiban individu agar tetap bekerja dalam suatu organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen normatif tinggi ditandai oleh rasa keharusan untuk mempertahankan status mereka sebagai anggota organisasi. King (2010) berpendapat bahwa karyawan dengan komitmen normatif mencerminkan persepsi bahwa perkembangan pribadi dan profesionalnya merupakan investasi daripada organisasi tersebut. Komitmen organisasi memiliki kemampuan untuk menghasilkan efek positif bagi suatu perusahaan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan cenderung berupaya memaksimalkan kinerjanya dan tetap menjadi bagian dalam perusahaan. Karyawan yang secara emosional berkomitmen dengan perusahaan dicirikan dengan tingkat kinerja yang tinggi serta memiliki kecenderungan yang rendah untuk berhenti dari pekerjaannya (Putra & Puspitadewi, 2018). Fenomena dari *organizational commitment* tampak pada beberapa karyawan yang bekerja di PT. X. PT. X merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan sehingga berhubungan dengan pemberian layanan untuk pelanggan. Hal tersebut selanjutnya berdampak pada kultur yang terbangun pada karyawan internal PT. X, ditemukan bahwa karyawan *front office* PT. X bersedia bahu-membahu membantu agar pelanggan merasa puas akan pelayanan yang diberikan meskipun hal tersebut diluar dari deskripsi pekerjaan mereka.

Berdasarkan data yang telah diperoleh, peneliti berusaha untuk menggali lebih dalam mengenai fenomena-fenomena yang terjadi, diketahui bahwa karyawan tidak langsung pulang ketika jam kerja telah selesai, terdapat karyawan yang berdiskusi baik terkait pekerjaan maupun hal selain pekerjaan dengan karyawan lain secara santai. Fenomena di atas sesuai dengan uraian dimensi *affective commitment* oleh (Meyer & Allen, 1991) yang menyatakan bahwa komitmen afektif dapat ditunjukkan dengan bentuk bantuan kepada rekan kerja serta tidak mengeluhkan hal-hal kecil yang dapat menghambat produktivitas kerja.

Beberapa perilaku atau sikap lain juga ditemukan pada studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa terdapat karyawan yang terbuka untuk berpindah tempat kerja jika terdapat tawaran yang lebih menguntungkan khususnya dari segi gaji. Karyawan tersebut memiliki asumsi jika gaji yang didapatnya hanya mampu memenuhi kebutuhan bulanan yang harus ditanggung sehingga alokasi untuk tabungan hari tua dirasa kurang. Terdapat juga karyawan yang memiliki rasa haus akan tantangan dan ingin mencoba

hal-hal baru yang lebih menguntungkan. Peneliti juga menemukan bahwa terdapat karyawan yang kurang memiliki ketepatan waktu dalam bekerja, hasil observasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang sibuk akan aktivitas selain pekerjaan saat jam istirahat telah usai.

Merujuk pada fenomena-fenomena yang ditemukan peneliti di atas kembali merefleksikan dimensi dalam konstruk *organizational commitment* yang dirumuskan oleh Meyer & Allen (1991) yakni komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. Komitmen kontinuitas didasarkan pada faktor kebutuhan serta ada tidaknya alternatif pekerjaan lain yang dimiliki seorang karyawan. Selanjutnya komitmen normatif mengacu pada sikap karyawan meliputi loyalitas terhadap organisasi dan tugas serta tanggung jawab mereka pada organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1991).

Terdapat beberapa faktor yang memiliki andil dalam berjalannya *organizational commitment*. Luthans (2011) mengutarakan bahwa terdapat 3 faktor utama dalam konsep komitmen organisasi, yang pertama merupakan faktor personal meliputi usia, masa kerja, dan kemampuan adaptasi. Faktor kedua adalah faktor non-organisasional yang mengacu pada bagaimana lingkungan eksternal yang dimiliki karyawan. Faktor terakhir adalah faktor organisasional, merujuk pada hal-hal yang berkenaan dengan organisasi dimana ia bekerja meliputi karakteristik pekerjaan, nilai dan tujuan organisasi yang diterapkan, gaya kepemimpinan atasan, dan dukungan organisasi atau *perceived organizational support*.

Apabila perusahaan secara aktif memberikan dukungan kepada karyawan, maka karyawan akan memiliki persepsi bahwa perusahaan memperhatikan keinginan dan kebutuhan mereka secara langsung akan merujuk kepada peningkatan kinerja dan loyalitas. Sejalan dengan hal tersebut, Eisenberger et al. (1986) menyatakan bahwa karyawan dengan persepsi bahwa ia didukung oleh organisasinya akan cenderung berusaha membalas apa yang telah organisasi berikan kepada mereka. Penelitian ini menaruh fokus pada salah satu faktor yaitu *perceived organizational support* atau yang dikenal dengan istilah persepsi dukungan organisasi.

Robbins & Judge (2017) mendefinisikan *perceived organizational support* dengan sejauh mana kepercayaan individu bahwa organisasi menghargai kontribusi serta peduli akan kesejahteraan mereka. Peran dukungan serta kepedulian organisasi atas kontribusi karyawan merupakan salah satu faktor signifikan, karyawan dengan kepercayaan bahwa ia didukung oleh organisasinya akan berusaha memberikan *feedback* yang ditunjukkan dengan meningkatkan produktivitasnya, dimana hal tersebut merupakan dukungan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Uraian di atas selanjutnya didukung hasil penelitian oleh Riggles et al. (2009) yang menyatakan bahwa perusahaan yang menaruh fokus dalam alokasi program yang terkait dengan dukungan organisasi, menunjukkan hasil bahwa adanya intregasi positif yang kuat antara karyawan, atasan, dan organisasi.

Eisenberger et al. (1986) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* atau yang dalam bahasa Indonesia disebut dengan istilah persepsi dukungan organisasi merupakan taraf subjektif keseluruhan karyawan terkait bagaimana perusahaan menghargai serta peduli dengan kinerja dan kesejahteraan hidup mereka. Terdapat tiga dimensi atau aspek utama dalam konstruk *perceived organizational support* yang dirumuskan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) yakni *fairness* atau keadilan, *supervisor support* atau dukungan atasan, dan *rewards* atau penghargaan. Dimensi *fairness* merupakan taraf persepsi karyawan terkait keadilan procedural distribusi sumber daya yang dimiliki perusahaan. Lebih spesifik keadilan terhadap keputusan dan pelibatan karyawan. Aspek kedua merupakan aspek *supervisor support*, yakni bagaimana dukungan yang diberikan atasan meliputi kepedulian dan perlakuan terhadap karyawan. Yang

terakhir adalah aspek *rewards* atau penghargaan, yang berkenaan dengan sistem yang dianut oleh perusahaan dalam memberikan penghargaan akan kontribusi dan kinerja karyawan.

Menurut hasil wawancara pada salah satu pimpinan atau kepala divisi, PT. X berusaha memberikan dukungan terhadap semua karyawannya tanpa terkecuali. Ditemukan jika karyawan selain mendapat gaji, juga mendapatkan insentif jika mampu memenuhi target. Selanjutnya juga diketahui bahwa pimpinan bersedia memberikan fasilitas atau persetujuan bagi karyawan yang hendak menambah atau mengembangkan kemampuan yang dimiliki dengan mengikuti pelatihan atau sertifikasi. Temuan atau fenomena yang didapat dirasa mampu menggambarkan dimensi-dimensi yang terdapat pada konstruk *perceived organizational support* oleh Rhoades & Eisenberger (2002).

Meninjau dinamika persaingan dunia perusahaan yang semakin tinggi, karyawan secara langsung dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat menunjang efektifitas dan efisiensi perusahaan. Penentuan variabel persepsi dukungan organisasi sebagai variabel X dalam penelitian ini dirasa tepat menimbang fenomena dan peran yang dimainkan oleh komitmen organisasi berkenaan dengan keputusan karyawan untuk menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan.. Pratiwi & Muzakki (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa komitmen organisasi berperan dalam bagaimana kinerja dan perilaku komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan. Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penelitian ini akan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan.

## Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, penelitian kuantitatif merupakan suatu teknik penelitian yang menghasilkan data dalam konstruk angka yang selanjutnya dilakukan analisis menggunakan rumus statistika guna mengungkap hipotesis yang telah dirumuskan pada suatu penelitian (Jannah, 2018).

### *Sampel / Populasi*

Populasi yang dimiliki penelitian ini adalah sejumlah 202 orang karyawan yang bekerja di PT. X. Populasi ialah generalisasi kualitas dan karakteristik tertentu pada suatu kelompok individu yang digunakan dalam penelitian untuk menetapkan, mempelajari, dan memberikan kesimpulan oleh peneliti (Jannah, 2018). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling* yang merujuk pada suatu teknik pengambilan sampel yang bersifat insidental dan memiliki probabilitas untuk digunakan sebagai subjek penelitian (Jannah, 2018). Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan konstruk yang dirumuskan Issac & Michael dalam Sugiyono (2013) dengan menimbang taraf kesalahan. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 154 orang karyawan dengan distribusi pembagian sampel yakni 30 orang karyawan untuk dilakukan *tryout* dan 124 orang karyawan sebagai subjek penelitian.

### *Pengumpulan Data*

Data pada penelitian ini didapatkan menggunakan skala instrumen yang dirumuskan berdasarkan teori, dimensi, dan definisi dari para ahli mengenai variabel yang digunakan yakni persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Skala ialah alat atau instrumen yang berisi daftar pernyataan guna mengumpulkan data pada suatu penelitian (Jannah, 2018). Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala persepsi dukungan organisasi berdasarkan konstruk oleh Rhoades & Eisenberger (2002), serta skala komitmen organisasi dirumuskan berdasarkan konstruk oleh Meyer & Allen (1991). Penelitian ini juga menggunakan

skala *Likert* dalam proses pengumpulan data yang diuraikan menjadi 2 kategori aitem yakni *favourable* dan *unfavourable*. Skala *Likert* berfungsi untuk mengukur sikap, pandangan, dan persepsi responden yang terkait dengan penelitian (Suwartono, 2014).

### *Analisis Data*

Metode yang digunakan pada penelitian untuk menganalisis data yang diperoleh adalah uji korelasi Pearson. Teknik analisa korelasi *Pearson Product Moment* berfungsi untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen yakni variabel komitmen organisasi, dengan variabel independen yakni variabel persepsi dukungan organisasi. Rincian uji korelasi Pearson penelitian ini dilakukan dengan memenuhi prasyarat yaitu uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas serta uji hipotesis (Sugiyono, 2013).

## Hasil

Data yang telah diperoleh dari hasil kuisioner yang telah disebar pada subjek penelitian yakni 124 orang karyawan menunjukkan rerata masa kerja yang dimiliki karyawan PT. X dengan presentase sejumlah 46% karyawan dengan masa kerja dibawah 5 tahun, serta 54% karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun. Berikut merupakan tabel berdasarkan teknik statistik deskriptif:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Min.	Maks.	Mean	STD
Persepsi Dukungan Organisasi	124	51,0	92	69,669	7,097
Komitmen Organisasi	124	67,0	108	86,645	7,258

Berdasarkan tabel hasil analisis secara statistik deskriptif diatas, pada variabel persepsi dukungan organisasi (X) mendapatkan skor rata-rata 69,669, skor minimal sebesar 51 dan skor maksimal 92. Variabel Y dalam penelitian ini yang merupakan komitmen organisasi memiliki skor rata-rata yang lebih tinggi yaitu 86,6452, skor minimal sebesar 67, dan skor maksimal 108.

Analisis data yang selanjutnya dilakukan adalah uji asumsi dengan rincian uji normalitas dan uji linieritas. Uji ini diperlukan guna memastikan bahwa data yang dimiliki telah memenuhi syarat dalam melakukan uji analisis korelasi melalui analisis *pearson product moment*.

### 1. Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu tahapan dalam teknik analisis data dengan tujuan guna mengetahui sifat data yang diperoleh adalah berdistribusi normal atau tidak normal. Program SPSS 26.0 membantu proses analisis normalitas data pada penelitian ini. Norma dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* ialah distribusi data dapat dikatakan normal jika nilai yang diperoleh lebih besar (>) dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai yang dihasilkan menunjukkan angka lebih kecil (<) dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas berdasarkan metode *kolmogorov-smirnov*:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	Sig. (p)	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,168	Distribusi Normal

Komitmen Organisasi

0,085

Distribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang tertera pada tabel diatas, didapatkan hasil signifikansi variabel persepsi dukungan organisasi memiliki skor signifikansi 0,168 dan variabel komitmen organisasi memiliki skor signifikansi 0,085 sehingga dapat disimpulkan jika kedua data yang diperoleh dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal karena memiliki nilai lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

### b. Uji Linieritas

Uji linearitas penelitian ini menggunakan pendekatan *deviation from linearity* guna mengetahui taraf linearitas hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel komitmen organisasi (Siregar, 2014). Penelitian ini menggunakan uji linearitas dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 26.0 *for windows*. Berikut merupakan hasil uji linearitas berdasarkan ketentuan *deviation from linearity*:

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas *Deviation from Linearity*

		Sig (p)	Ket
Komitmen Organisasi*			
Persepsi Dukungan Organisasi	<i>Between Groups</i>	0,101	<i>Linear</i>

Hasil uji *deviation from linearity* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,101. Hasil tersebut menunjukkan jika kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi memiliki skor signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) sehingga data pada penelitian adalah linear.

## 2. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji korelasi dengan rumus *Pearson* untuk menguji hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Uji hipotesis korelasi *Pearson* dilakukan menggunakan program SPSS versi 26.0 *for windows*. Koefisien korelasi *Pearson* digunakan guna mengetahui kategori hubungan yang terdapat antara variabel yang diuji ( $r$ ) dalam suatu penelitian dengan rentang skor 0 hingga 1. Berikut tabel yang menguraikan kategori korelasi *Pearson*:

Tabel 4. Koefisien Korelasi *Pearson*

Interval	Kategori
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Uji hipotesis *Pearson* juga memiliki norma atas signifikansi hubungan antar variabel yang diuji, jika skor signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka

hubungan antar variabel adalah signifikan. Sedangkan jika skor signifikansi yang didapat lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka hubungan dikatakan tidak signifikan. Berikut di bawah ini merupakan tabel yang menguraikan signifikansi korelasi *Pearson*:

Tabel 5. Signifikansi Korelasi *Pearson*

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. < 0,05	Signifikan
Sig. > 0,05	Tidak Signifikan

Berikut di bawah ini merupakan tabel hasil dari uji hipotesis menggunakan rumus korelasi *Pearson*:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

<i>Correlation</i>			
		Persepsi Dukungan Organisasi	Komitmen Organisasi
Persepsi Dukungan Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	.517**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	N	124	124
Komitmen Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	.517**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	N	124	124

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

Uji korelasi *Pearson* menghasilkan skor signifikansi kurang dari 0,05 yakni sebesar 0,00 dengan koefisien korelasi sebesar 0,517 ( $r=0,517$ ). Perolehan nilai koefisien dan signifikansi yang dihasilkan pada uji korelasi membuktikan bahwa terdapat hubungan signifikan yang bersifat positif dan searah antara kedua variabel.

## Pembahasan

Tujuan dilakukannya penelitian adalah guna mengungkap hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel komitmen organisasi Hasil penelitian pada karyawan PT. X memperoleh nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 ( $\text{sig} < 0,05$ ), Temuan tersebut dikatakan mampu membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. X sehingga perumusan hipotesis penelitian ini yang berbunyi “terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan” disimpulkan diterima.

Penelitian ini menghasilkan skor koefisien korelasi ( $r$ ) senilai 0,517 ( $r=0,517$ ), maka secara layak untuk diputuskan bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi

dengan komitmen organisasi dengan taraf kategori cukup kuat serta bersifat positif dan searah. Interpretasi dari hasil tersebut adalah semakin tinggi taraf komitmen organisasi maka semakin tinggi juga komitmen organisasi pada karyawan. Bersifat juga sebaliknya jika semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merujuk pada suatu kondisi dimana karyawan merasakan keterikatan terhadap organisasi yang selanjutnya ditunjukkan dengan perilaku atau keinginan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi. Meyer & Allen (1997) merumuskan dimensi atau aspek yang terdapat pada komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif.

Dimensi pertama yakni komitmen afektif memiliki skor tertinggi dalam penelitian ini. Nilai rata-rata yang dihasilkan oleh dimensi ini berdasarkan skor jawaban responden adalah sebesar 31,5. Keterikatan secara afeksi pada karyawan PT. X dapat terbangun dari adanya rasa kepuasan atas interaksi antar karyawan dengan lingkungan kerjanya. PT. X juga memiliki kegiatan diluar konteks pekerjaan yang memfasilitasi hobi karyawan yang dapat menumbuhkan kedekatan afeksi, seperti diadakannya *gathering* atau olahraga bersama. Hasil yang didapatkan tersebut juga didukung oleh Meyer & Allen (1991) yang menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen afektif bersedia untuk memelihara hubungan pada organisasi. Hasil rata-rata (*mean*) dari dimensi komitmen afektif adalah tertinggi dari dimensi lain yakni sebesar 31,5. Hasil skor rerata tertinggi ini juga didukung oleh penelitian dari Putra & Puspitadewi (2018) yang menemukan bahwa dimensi komitmen afektif memiliki peran yang vital dalam komitmen organisasi, dibuktikan dengan hasil skor dari dimensi komitmen afektif merupakan skor tertinggi.

Dimensi dari komitmen organisasi kedua adalah komitmen normatif dengan skor rerata jawaban sebesar 27,8. Berdasarkan data yang didapatkan diketahui bahwa karyawan merasakan keharusan untuk bertahan di tempat kerjanya karena adanya kepercayaan bahwa organisasi telah sedemikian rupa berperan dalam menunjang hidup mereka dengan memberikan gaji atau tunjangan yang tepat waktu serta adanya insentif yang dapat dimaksimalkan. Karyawan selanjutnya memiliki kecenderungan untuk membalas dari apa yang telah dilakukan organisasi tersebut dengan kewajiban untuk loyal. Ariyani & Sugiyanto (2020) berpendapat bahwa karyawan dengan komitmen normatif memiliki rasa kewajiban dan tanggung jawab pada pekerjaannya. Hasil dari dimensi komitmen normatif pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja.

Dimensi terakhir adalah komitmen kontinuitas yang memiliki skor rerata terendah yakni sebesar 27,3. Hasil data yang didapatkan menunjukkan bahwa karyawan memiliki kebutuhan keluarga setiap bulan sehingga opsi keluar dari perusahaan merupakan langkah yang riskan. Meyer & Allen (1997) menyatakan komitmen kontinuitas bekerja berdasarkan pertimbangan kerugian dan hal lain diluar kemampuan individu. Temuan pada dimensi ini juga membuktikan bahwa masih terdapat karyawan yang merasakan bahwa beralih pekerjaan lain merupakan suatu langkah yang menguntungkan, temuan ini diperkuat oleh Ariyani & Sugiyanto (2020) bahwa komitmen kontinuitas cenderung bekerja dengan melibatkan faktor finansial serta ada tidaknya alternatif pekerjaan yang lebih menguntungkan.

Komitmen organisasi erat kaitannya dengan hubungan timbal balik antara karyawan dengan organisasi itu sendiri meliputi pekerjaan dan atasan (Robbins & Judge, 2017). Hubungan timbal balik yang terjadi antara karyawan dan perusahaan tersebut dapat memicu timbulnya persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasinya atau yang dikenal dengan *perceived organizational support (POS)* (Luthans, 2011), yang selanjutnya diserap dalam bahasa indonesia diserap menjadi persepsi dukungan organisasi. Berdasarkan

hasil penelitian didapatkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki taraf hubungan cukup kuat dengan komitmen organisasi, dengan hubungan yang bersifat positif atau searah. Hasil tersebut membuktikan bahwa baik sistem, aturan, dan atasan yang ada pada PT. X mengindikasikan bahwa terdapat keterkaitan antara komitmen organisasi dengan persepsi karyawan yang merasa didukung dan dihargai perannya oleh perusahaan. Implementasi dukungan organisasi yang diberikan PT. X seperti memiliki empati kepada karyawan, menumbuhkan nilai-nilai kekeluargaan dengan menunjang minat dan hobi yang dimiliki karyawan berdampak pada tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan.

Dimensi pertama dari persepsi dukungan organisasi merupakan aspek keadilan atau *fairness*, memiliki skor rata-rata sebesar 25,1 di mana merupakan skor rerata tertinggi dalam aspek persepsi dukungan organisasi. Persepsi karyawan dalam temuan ini dimunculkan oleh organisasi dengan perlakuan cukup adil dalam memfasilitasi ide, gagasan, serta pada aktivitas internal perusahaan. Pernyataan dalam temuan ini didukung oleh Wayne, dkk, (2002) dengan pernyataannya bahwa keadilan dalam perlakuan yang diberikan oleh organisasi memiliki peran signifikan terhadap persepsi karyawan atas perusahaannya. Uraian di atas juga didukung oleh hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa adilnya PT. X berperan dalam keputusan mereka untuk menunjukkan loyalitas serta memiliki keterikatan yang bersifat afeksi terhadap organisasi.

Aspek berikutnya dari persepsi dukungan organisasi adalah aspek dukungan atasan atau *supervisor support*. Hasil data yang diperoleh menunjukkan aspek dukungan supervisor memiliki skor rata-rata (*mean*) sebesar 22,7 yang merupakan skor rerata tertinggi kedua. Hasil tersebut mampu membuktikan bahwa persepsi akan dukungan PT. X pada karyawan disebabkan oleh bagaimana interaksi yang ditunjukkan atasan yang cenderung memberikan timbal balik akan hasil kerja mereka, baik dalam bentuk apresiasi verbal maupun materiel. Karyawan juga mendapatkan tunjangan dan BPJS yang mendukung konstruksi persepsi karyawan jika atasan-atasan di jajaran PT. X peduli akan kesejahteraan mereka. Data yang diperoleh juga sesuai dengan uraian dari Rhoades & Eisenberger (2002) yang menjelaskan bahwa dimensi *supervisor support* didasarkan pada kondisi dimana karyawan akan mempersepsikan atasan sebagai utusan dari petinggi-petinggi perusahaan sehingga perlakuan atasan merupakan peran dari petinggi perusahaan juga.

Dimensi yang terakhir dalam konstruk persepsi dukungan organisasi ialah aspek penghargaan dengan rata-rata sebesar 21,9 di mana merupakan rerata paling rendah pada aspek *POS*. Pada dimensi penghargaan, persepsi karyawan timbul karena adanya perasaan bahwa perusahaan bersifat suportif dengan memberikan *feedback* atas pekerjaan yang telah mereka lakukan seperti memberikan insentif dan bonus saat karyawan berhasil melakukan sesuatu atau ketika melembur. Hasil temuan ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat probabilitas mengenai karyawan yang tidak merasa perusahaan mendukung mereka. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang merasa bahwa *reward* yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan keinginan dan ekspektasinya. Hasil ini mendukung pernyataan dari Rhoades & Eisenberger (2002) bahwa yang mendasari aspek penghargaan adalah pengakuan suportif atasan, hal-hal mengenai gaji, serta promosi jabatan. Temuan ini juga mampu menunjukkan bahwa berbagai bentuk penghargaan diberikan oleh perusahaan berperan dalam timbulnya persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi. Penelitian Arsiska & Puspitadewi (2022) mendukung uraian di atas dengan menyatakan bahwa aspek penghargaan memainkan peran penting dalam berjalannya persepsi dukungan organisasi pada karyawan.

Merujuk pada hasil koefisien korelasi dan skor rerata tertinggi tersebut, menunjukkan bahwa jika karyawan merasa perusahaan mendukung mereka dengan asas-asas keadilan dalam distribusi sumber daya yang dimiliki, maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen baik

terhadap pekerjaan serta tempat kerjanya. Santosa (2016) dalam penelitiannya untuk mengetahui pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi, karakteristik tim, dan kualitas kerja terhadap komitmen organisasi karyawan menghasilkan bahwa semua variabel independen yang digunakan memiliki pengaruh secara langsung dan bersifat positif. Meninjau lingkup penelitian ini, temuan tersebut juga menjelaskan persepsi dukungan organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi karena karyawan yang mempersepsikan bahwa perusahaan mendukung mereka akan menimbulkan rasa percaya diri yang selanjutnya dimanifestasikan oleh karyawan tersebut dalam bentuk komitmen.

Nurfayani & Wibawa (2022) menyatakan bahwa pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi adalah signifikan dan bersifat positif. Temuan ini juga menjelaskan jika karakteristik, tanggung jawab atau kebutuhan karyawan, serta persepsi terkait kesesuaian penghargaan dapat mempengaruhi komitmen organisasi mereka. Sejalan dengan hasil tersebut, temuan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga menghasilkan bahwa aspek-aspek yang berada dalam konstruk persepsi dukungan organisasi serta komitmen organisasi saling berhubungan secara signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Abdin, dkk. (2019) yang menghasilkan bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi keadilan interaksional dan kepercayaan terhadap atasan memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi.

Penelitian ini mampu membuktikan bahwa terdapat hubungan signifikan yang bersifat positif dan searah antara komitmen organisasi dengan persepsi dukungan organisasi dengan kategori korelasi cukup kuat. McShane & Von Glinow (2008) menguraikan jika terdapat faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan meliputi karakteristik pekerjaan, nilai dan tujuan yang dianut perusahaan, model interaksi atasan, dan keadilan serta dukungan perusahaan yang dirasakan karyawan. Hasil uji korelasi penelitian ini menghasilkan skor koefisiensi korelasi senilai 0,517 sehingga layak dijadikan sebagai bukti adanya hubungan signifikan yang cukup kuat antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Penelitian ini tentunya memiliki perbedaaan dan batasan dimana hanya mengukur komitmen organisasi akan keterhubungannya dengan persepsi dukungan organisasi, yang diambil menurut persepsi subjek penelitian ini yaitu karyawan PT. X.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini mampu membuktikan bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan, didukung oleh hasil skor koefisien korelasi sebesar 0,517 ( $r = 0,517$ ) dan skor signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga secara sah menunjukkan bahwa korelasi antara kedua variabel adalah signifikan dan tergolong dalam kategori cukup kuat serta bersifat positif karena tidak ditemukannya tanda negatif. Sifat hubungan yang didapat menjelaskan jika tingginya persepsi dukungan organisasi pada karyawan akan menyebabkan tingginya taraf komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut. Bekerja juga sebaliknya, semakin rendah taraf persepsi dukungan organisasi karyawan maka semakin rendah pula komitmen organisasi.

## **Saran**

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai gambaran oleh perusahaan atau karyawan mengingat signifikansi korelasi antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Instansi maupun karyawan diharap mampu mempertahankan dimensi yang telah memiliki skor tinggi seperti *fairness* dan komitmen afektif. Sementara itu dimensi

yang mendapat skor rendah seperti *rewards* dan komitmen kontinuitas diharapkan untuk dievaluasi sehingga dapat meningkat.

Hasil penelitian ini selanjutnya juga diharap dapat dijadikan perusahaan sebagai indikator untuk menentukan strategi pada program-program internal yang hendak diterapkan, sehingga ekspektasi hasil dapat tercapai secara efektif. mengingat signifikansi komitmen organisasi karyawan dikaitkan hubungannya dengan persepsi dukungan organisasi. Sejalan dengan penelitian oleh Halimsetiono (2014) yang menghasilkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan dengan mempertimbangkan program atau strategi yang berkenaan dengan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, mempertimbangkan kebutuhan dan harapan karyawan sebagai kewajiban perusahaan, dan mengembangkan prosedur penghargaan yang adil.

Peneliti berharap penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya sehingga faktor-faktor dan anteseden lain dapat teridentifikasi lebih dalam lagi seperti karakteristik pekerjaan, nilai dan tujuan organisasi, serta alternatif pekerjaan lain sehingga kontribusinya akan komitmen organisasi dapat lebih dijelaskan.

Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode atau pendekatan lain untuk mengukur variabel komitmen organisasi dan variabel persepsi dukungan organisasi, misalnya penelitian dengan menggunakan pendekatan deskriptif, eksperimental, atau kajian literatur.

## Daftar Pustaka

- Abdin, F., Ismail, A., & Nor, A. M. (2019). Trust in Supervisor as a Mediator of the Relationship Between Perceived Interactional Fairness in Reward Systems and Organizational Commitment. *The South East Asian Journal of Management*, 13(2), 201–221. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i2.11345>
- Ariyani, R. P., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>
- Arsiska, A., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Guru Madrasah Aliyah Negeri (Man) X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i6.47000>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 8(8), 339. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v8i8.402>

- International Labour Organization. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk Kerjasama dan Usaha yang Sukses*. International Labour Office. <https://www.ilo.org/id/publications/manajemen-sumber-daya-manusia-untuk-kerjasama-dan-usaha-yang-sukses?lang=id>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational Behavior & Management* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Unesa University Press.
- King, Laura. A. (2010). *Psikologi Umum : Sebuah Pandangan Apresiatif*. Salemba Humanika.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior : an evidence-based approach* (12th ed). McGraw-Hill Irwin.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2008). *Organizational behavior: emerging realities in the workplace revolution* (4th ed.). McGraw Hill/Irwin.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/https://doi.org/10.4135/9781452231556>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages : the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press. <https://doi.org/10.1016/C2013-0-11207-X>
- Nurfayani, L. D. angi, & Wibawa, I. M. A. (2022). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasional Karyawan CV. PRX Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(12), 1977. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i12.p01>
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828–1837. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20665>

- Pratiwi, A. R., & Muzakki. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Pratiwi, M., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Produksi Bagian Circular Loom di PT X Sidoarjo. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i1.38442>
- Putra, A. A., & Puspitadewi, N. W. S. (2018). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v5i3.25772>
- Rachmawati, M. (2013). Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan (International Journal Review). *International Journal of Business and Management*, 6(12), 52. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52353/ama.v6i2.88>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027–1030. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.003>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Santosa, H. (2016). Perceived Organizational Support, Karakteristik Tim, Quality of Work Life dan Komitmen Organisasi: Studi pada Pegawai Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 2302–2663. <https://doi.org/10.21009/JPEB>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suwartono. (2014). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Andi.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The Role of Fair Treatment and Rewards in Perceptions of Organizational Support and Leader–Member Exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590–598. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.590>