

Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan

The Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment Among Employees

Eva Nandha Jalma Yael*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: eva.21045@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena yang muncul pada karyawan yang mengarah pada komitmen organisasi di PT X. Komitmen organisasi adalah sebuah konstruk psikologis berupa karakteristik hubungan antara anggota dengan organisasinya yang berdampak pada keputusan seseorang untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam berorganisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi ada atau tidak hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Subjek penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 94 orang karyawan dari PT X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Uji dipotesis penelitian ini menggunakan teknik *pearson product moment* dengan bantuan *software JASP*. Hasil penelitian ini adalah kedua variabel berkorelasi secara signifikan dengan nilai $r = 0.797$ dengan nilai signifikansi 0.001 ($p < 0.05$). Hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dalam kategori kuat antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan.

Kata kunci : Persepsi Dukungan Organisasi; Komitmen Organisasi; Karyawan

Abstract

This study is motivated by a phenomenon observed among employees that points to organizational commitment at Company X. Organizational commitment is a psychological construct that reflects the nature of the relationship between members and their organization, influencing an individual's decision to remain a part of the organization. The purpose of this study is to identify whether there is a relationship between perceived organizational support and organizational commitment among employees. The research subjects consisted of 94 employees from Company X, selected using a saturated sampling technique. This study employed a quantitative correlational method. The hypothesis was tested using the Pearson product-moment correlation technique with the assistance of JASP software. The results indicate a significant correlation between the two variables, with a correlation coefficient of $r = 0.797$ and a significance value of 0.001 ($p < 0.05$). This indicates a strong positive relationship between perceived organizational support and organizational commitment among employees.

Key word : Perceived Organizational Support; Organizational Commitment; Employees

Article History	
Submitted : 15-06-2025 Final Revised : 08-07-2025 Accepted : 19-07-2025	  <i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i> <i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i>

Dalam konteks organisasi, khususnya bagi para karyawan komitmen organisasi sangat menentukan kelancaran dan efektivitas kebijakan publik yang dijalankan suatu perusahaan. Tugas dan tanggung jawab yang harus penuh dapat menjadi tekanan tersendiri bagi para karyawan. Rendahnya tingkat komitmen organisasi dapat mempengaruhi pemberdayaan dan kreativitas karyawan. Di sisi lain, hasil penelitian dari Ahad dkk., (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan secara positif dan signifikan dengan sikap kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Sejalan dengan hal tersebut Utami dkk., (2021) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan apa saja untuk kemajuan perusahaan karena mereka telah percaya dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Meyer & Allen (1997) komitmen organisasi adalah sebuah konstruk psikologis berupa karakteristik hubungan antara anggota dengan organisasinya yang berdampak pada keputusan seseorang untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam berorganisasi. Terdapat tiga dimensi pada komitmen organisasi yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, serta komitmen normatif. Komitmen organisasi juga dipahami sebagai kententuan yang disepakati bersama oleh seluruh anggota dalam suatu organisasi tentang pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang akan dicapai dimasa mendatang. Berdasarkan proses perkembangannya komitmen organisasi ada karena beberapa faktor yang mempengaruhi bentuknya (Meyer & Allen, 1997). Pada dimensi komitmen afektif, faktor yang menjadi penyusunnya meliputi karakteristik organisasi, karakteristik individu, serta pengalaman kerja. Pada dimensi komitmen keberlanjutan yang menjadi dasar terbentuknya adalah adanya investasi serta alternatif. Selanjutnya, pada dimensi komitmen normatif penyebabnya berupa proses sosialisasi budaya dan peran keluarga berdasarkan norma timbal balik. Pada salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di dimensi komitmen afektif adalah karakteristik organisasi. Organisasi yang memberikan dukungan untuk karyawan dapat membentuk rasa kepercayaan terkait sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan atau dikenal sebagai persepsi dukungan organisasi (Yusuf & Syarif, 2017).

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi adalah asumsi karyawan dalam menilai organisasi tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya perasaan diterima, diakui dan dipedulikan sehingga terjadi norma timbal balik. Nurhidayah dkk., (2021) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan seseorang pada perusahaan terkait bagaimana perusahaan menghargai kontribusinya, berperilaku adil, dan memberikan kesejahteraan pada karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan dapat berupa penghargaan atas pencapaian kerja, perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan pegawai, serta komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai.

Penelitian ini akan dilakukan di PT X. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa layanan transportasi umum. Penelitian ini menarik untuk dilakukan sebab dalam pekerjaan di bidang pelayanan jasa pada publik, hal utama yang dilakukan oleh perusahaan adalah memastikan karyawan merasa puas sehingga karyawan juga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dengan karyawan PT. X

“fenomena yang terjadi dapat dikaitkan teori komitmen organisasi yang diprediksi berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi.” Fenomena tersebut seperti adanya dukungan yang dirasakan karyawan melalui pemberian berbagai *reward*. Selain itu, lingkungan yang saling mendukung dan peduli telah menciptakan ikatan emosional tersebut seperti keluarga. Rutinitas bertemu dengan rekan kerja yang saling membantu, kolaborasi menciptakan suasana yang erat

Menurut penelitian dari Arsiska & Puspitadewi (2022) dan Syah & Puspitadewi (2024) menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi secara positif dan signifikan. Kedua penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi karyawan maka akan meningkat juga komitmen organisasinya. Temuan kedua penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari Fikran dkk., (2023) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut menjadi salah satu alasan penting untuk penelitian ini dilakukan karena adanya perbedaan hasil penelitian.

Selanjutnya, dalam penelitian Widarni & Irawan (2020) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada perusahaan X berpengaruh sebagai variabel intervening antara motivasi dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan variabel dari studi pendahuluan yang dilakukan peneliti dimana hasilnya mengarah pada fenomena komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi pada PT. X. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada PT. X.

Metode

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang mengukur hubungan antar dua variabel. Menurut Stockemer (2019) metode kuantitatif dapat menunjukkan fenomena secara numerik dan membantu untuk menghubungkan dua variabel atau lebih. Artinya penelitian kuantitatif merupakan alat utama untuk menjelaskan hubungan empiris. Pada penelitian ini yang variabel X adalah persepsi dukungan organisasi dan variabel Y adalah komitmen organisasi.

Populasi

Populasi adalah jumlah seluruh subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai yang ditetapkan oleh peneliti. Tujuan adanya populasi untuk dapat diketahui besarnya jumlah sampel yang akan diambil dan membatasi daerah generalisasi (Hardani dkk., 2020). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 129 orang dari karyawan PT.X yang terdiri dari 35 orang sebagai subjek uji coba dan 94 orang sebagai subjek penelitian.

Sampel

Menurut Stockemer (2019) sampel adalah bagian dari populasi. Sampel memiliki karakteristik yang sama dengan populasi, sehingga dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian. Pada penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Artinya bahwa seluruh populasi yang bersedia menjadi subjek penelitian di PT. X akan terlibat dalam penelitian ini sebagai responden. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil dan minim kesalahan (Hardani dkk., 2020).

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner adalah cara pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan kepada responden (Abdullah, 2015). Penyebaran kuesioner akan dilakukan secara offline. Skala yang digunakan adalah skala persepsi dukungan organisasi dan skala komitmen organisasi, sementara instrumen yang

digunakan untuk pengukuran jawabannya adalah skala likert 1-5. Variabel komitmen organisasi diukur berdasarkan skala yang disusun dari teori Meyer & Allen (1997). Skala ini terdiri dari tiga aspek yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan dan komitmen normatif. Variabel persepsi dukungan organisasi diukur berdasarkan skala yang disusun dari teori Rhoades & Eisenberge (2002). Skala ini terdiri dari tiga aspek yaitu keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

Analisis data

Uji normalitas digunakan untuk data berskala ordinal, interval, ataupun rasio (Nuryadi dkk., 2017). Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan teknik *kolmogorov smirnov*. Pemilihan uji kolmogorov smirnov didasarkan pada tingkat kesesuaian distribusi teoritis tertentu yang masuk akal dari suatu populasi. Data dikategorikan normal apabila nilai $p > 0,05$. Selanjutnya, dilakukan uji linearitas yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antara variabel independen dan variabel dependen apakah seperti garis lurus atau tidak (Widana & Muliani, 2020). Pada penelitian ini menggunakan teknik *test for linearity*. Data dikategorikan linear apabila nilai $p < 0,05$.

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan teknik *pearson product moment*. Teknik ini dipilih karena dapat mengukur hubungan linier antara dua variabel, analisis dilakukan dengan sederhana tentang apakah hasilnya positif atau negatif, dan tingkat korelasinya. Selain itu, teknik ini merupakan ukuran korelasional pertama yang dikembangkan dan paling umum digunakan (Chee, 2015). Teknik analisis korelasi menggunakan bantuan aplikasi *JASP*.

Hasil

Tabel 1. Deskripsi Statistik Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	94	65	108	85.755	9.433
Persepsi Dukungan Organisasi	94	34	115	88.777	12.695

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 94 yang merupakan karyawan PT. X yaitu perusahaan yang bergerak di bidang layanan transportasi umum. Pada tabel di atas diketahui bahwa penelitian yang diikuti oleh 94 subjek ini memiliki skor rata rata pada variabel komitmen organisasi sebesar 85,755 dimana nilai minimal berada pada angka 65 dan maksimal 108. Selanjutnya, variabel persepsi dukungan organisasi menunjukkan bahwa rata rata nilai dari total subjek adalah 88.777 dengan nilai minimal 34 dan maksimal 115. Variabel ini juga memiliki standar deviasi atau penyebaran data terhadap nilai rata rata sebesar 12,695, sementara variabel komitmen organisasi memiliki nilai sejumlah 9,433.

Tabel 2 Kategorisasi Uji Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Interpretasi
Sig > 0,05	Distribusi data normal
Sig < 0,05	Distribusi data tidak normal

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Sig (p)	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,244	Distribusi data normal
Persepsi Dukungan Organisasi	0,091	Distribusi data normal

Hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki distribusi normal dengan nilai signifikansi $0,244 > 0,05$. Selanjutnya variabel persepsi dukungan organisasi juga memperlihatkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi $0,091 > 0,05$.

Tabel 4 Kategorisasi Uji Linearitas Data

Nilai Signifikansi	Interpretasi
Sig < 0.05	Linear
Sig > 0.05	Tidak Linear

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas Data

Variabel	Sig (p)	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.001	Linear
Persepsi Dukungan Organisasi		

Berdasarkan hasil uji linearitas data penelitian memperoleh nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ artinya linear atau dalam satu garis lurus.

Tabel 6 Kategorisasi Pearson Product Moment

Nilai Signifikansi	Interpretasi
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis *Pearson Product Moment*
Correlations

Variabel	Persepsi Dukungan Organisasi	
Komitmen Organisasi	Pearson's r	0.797
	p-value	<.001

Setelah dilakukan analisa diketahui data penelitian menunjukkan nilai signifikansi $0.001 < 0.005$ yang artinya hipotesis penelitian ini dapat diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Selain itu nilai korelasi antar variabel menunjukkan nilai sebesar 0.797 yang termasuk dalam hubungan positif yang kuat. Hal ini menunjukkan apabila variabel independen yaitu persepsi dukungan organisasi meningkat maka variabel dependen yaitu komitmen organisasi juga mengalami peningkatan.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian ini dapat dikatakan terbukti apabila ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Analisis *pearson product moment* digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan bantuan aplikasi JASP. Berdasarkan hasil penelitian dengan total subjek 94 pada karyawan PT. X menghasilkan nilai signifikansi <0.001 . Angka ini menunjukkan terdapat hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi, sehingga H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima.

Pada koefisien korelasi (r) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0.797. Berdasarkan norma interpretasi penelitian korelasi, nilai ini termasuk kategori yang kuat. Selanjutnya, arah hubungan penelitian ini menghasilkan tanda positif dimana kedua variabel memiliki arah yang sama. Artinya, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka semakin naik juga komitmen organisasi pada karyawan. Ketika seorang karyawan mempunyai komitmen yang tinggi maka ia dengan sukarela akan memberikan pelayanan yang terbaik bagi perusahaan bagi dari segi waktu, tenaga atau pikiran (Ariyanto dkk., 2023)

Selaras dengan nilai koefisien korelasi yang kuat, arah hubungan yang positif ini mencerminkan bahwa persepsi dukungan organisasi berperan dalam komitmen organisasi. Hal ini akan berbanding terbalik apabila arah hubungannya negatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memengaruhi keterikatan karyawan dengan organisasinya sehingga peran organisasi dalam memberikan dukungan secara aktif dapat membangun citra positif di pandangan karyawan. Menurut Muhyi (2021) individu yang memiliki komitmen akan menunjukkan karakteristik seperti kemauan bekerja keras, memiliki sasaran nilai tertentu yang sesuai dengan organisasi serta keinginan untuk menjadi bagian atau anggota dalam sebuah sistem organisasi.

Adanya komitmen organisasi pada karyawan di PT X ini juga tidak terlepas dari adanya persepsi dukungan organisasi yang dirasakan. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi terdiri dari tiga aspek yaitu keadilan, dukungan atasan, penghargaan dan kondisi pekerjaan. Penjelasan serupa juga dipaparkan oleh Septyani dan Sukmarani (2022) bahwa persepsi dukungan organisasi adalah penilaian yang merujuk pada sejauh mana kesiapan organisasi dalam menghargai kontribusi karyawan untuk memenuhi kebutuhan emosional dalam diri anggota.

Dalam penelitian ini persepsi dukungan organisasi memiliki skor rata-rata sebesar 3.85. Aspek dukungan atasan memiliki nilai rata-ratanya sebesar 3,94 yang diikuti oleh aspek keadilan sebesar 3,88

kemudian aspek penghargaan dan kondisi pekerjaan sebesar 3,75. Artinya dukungan atasan yang dirasakan oleh karyawan merupakan aspek kunci yang membuat karyawan merasa nyaman dan bertahan dalam pekerjaan. Menurut Tjahyono & Christanto (2017) saat karyawan menerima perlakuan baik maka karyawan tersebut akan merasa memiliki kewajiban untuk bertanggungjawab untuk bertahan dalam perusahaan. Karyawan yang merasa didukung oleh atasan akan cenderung merasa dihargai dan lebih termotivasi. Hal ini berkorelasi secara positif dengan hasil variabel komitmen organisasi khususnya dimensi komitmen normatif akibat adanya perasaan “pantas untuk bertahan” dalam diri karyawan dengan adanya dukungan atasan.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi $r = 0,797$ yang mana termasuk kategori yang kuat dinamika penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan. Menurut Tjahyono dan Christanto (2017) komitmen organisasi sebenarnya adalah satu variabel yang utuh, namun tersusun dari tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, serta komitmen berkelanjutan. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat memengaruhi ketiga dimensi tersebut, namun hal ini akan berbeda dalam setiap diri karyawan tergantung bagaimana karyawan mempersepsi dukungan yang diberikan oleh organisasi. Dalam penelitian ini variabel persepsi dukungan organisasi berhubungan secara kuat dan positif dengan komitmen organisasi, dimana dalam variabel X aspek dukungan karyawan memiliki nilai yang paling tinggi, sementara skor rata-rata tertinggi dalam variabel Y adalah dimensi komitmen normatif. Karyawan yang merasakan dukungan yang diberikan perusahaan melalui responsibilitas atasan yang cepat tanggap dapat membuat karyawan merasa berkewajiban memberikan respon yang positif juga pada organisasi (Darmawan & Mardikaningsih, 2021).

Sejalan dengan dinamika tersebut, aspek keadilan, penghargaan dan kondisi pekerjaan juga mendukung pembentukan motivasi dalam diri karyawan saat mereka menerima perlakuan yang setara, menerima apresiasi atas kinerja mereka. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan menciptakan persepsi keuntungan sehingga karyawan akan merasa sulit untuk meninggalkan yang kemudian disebut sebagai komitmen keberlanjutan (Toqwy & Edward, 2021). Di sisi lain, karyawan juga merasa bahwa organisasi menunjukkan kepedulian akan kesejahteraan hidup mereka yang kemudian mendorong munculnya komitmen afektif dalam diri karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Toqwy & Edward (2021) pada karyawan perusahaan media, menunjukkan hasil penelitian tersebut juga memperlihatkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Semakin positif karyawan dalam menilai dukungan organisasi maka rasa memiliki dalam suatu organisasi akan tertanam sehingga muncul komitmen organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Darmawan & Mardikaningsih (2021) juga menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan dengan komitmen organisasi dengan signifikan. Pada penelitian tersebut subjeknya adalah karyawan perusahaan ritel yang berbeda dengan subjek pada penelitian ini, meskipun memiliki perbedaan namun hasil kedua penelitian konsisten bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan dengan komitmen organisasi. Artinya, temuan dalam penelitian ini dapat digeneralisasikan pada berbagai jenis organisasi atau bersifat universal dalam berbagai konteks organisasi.

Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasinya sebesar 0,635 yang bermakna 63,5% variasi dalam komitmen organisasi mampu dijelaskan oleh persepsi dukungan organisasi. Penelitian ini secara spesifik membahas persepsi dukungan organisasi sebagai satu-satunya variabel bebas sehingga berdasarkan temuan yang ada masih terdapat ruang yang cukup banyak untuk meneliti faktor lain. Menurut Toqwy & Edward (2021) masih ada faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasi seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan job design.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan sehingga hipotesis penelitian ini dapat diterima. Nilai koefisien korelasi menunjukkan skor 0.797 yang artinya ada hubungan antara kedua variabel secara positif. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka komitmen organisasi juga mengalami peningkatan pada karyawan dan sebaliknya.

Saran

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi dengan dimensi normatif yang mendominasi alasan karyawan tetap bertahan di organisasi, dan disusul oleh dua dimensi lainnya yaitu komitmen keberlanjutan serta komitmen afektif. Pada variabel persepsi dukungan organisasi penghargaan dan kondisi pekerjaan merupakan aspek terendah sehingga peneliti menyarankan pada perusahaan untuk lebih banyak memberikan perhatian atau apresiasi atas kinerja karyawan sehingga karyawan dapat merasakan ikatan emosional yang lebih dalam karena merasa pekerjaannya dihargai oleh perusahaan.

Selanjutnya penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel independen yaitu persepsi dukungan organisasi, sementara hasil penelitian menemukan bahwa masih terdapat ruang yang memengaruhi komitmen organisasi diluar persepsi dukungan organisasi. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan atau menambahkan variabel lain yang juga memengaruhi komitmen organisasi seperti kepuasan kerja, etos kerja, iklim dan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, modal psikologi, atau motivasi kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat melakukan penelitian di organisasi yang berbeda sehingga memperoleh generalisasi yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Aswaja Pressindo.
- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15–21. <https://doi.org/10.30880/jtet.2021.13.01.002>
- Ariyanto, V., Dwiatmadja, C., Dwiatmadja, C., Santoso, D., & Santoso, D. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavioral. *Sustainable Business Journal*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.26623/sbj.v2i1.7007>
- Arsiska, A., & Puspitadewi, N. (2022). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi guru madrasah aliyah negeri (MAN) X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 21–33. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i6.47000>
- Chee, J. (2015). Pearson's product-moment correlation : Sample analysis. *Research Gate*, May 2015. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1856.2726>
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi tentang Peran kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89–98. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>
- Fikran, Zaitul, & Mulatsih, L. S. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention, komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(23), 6963–6982. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i12>
- Hardani, Andriani, Helmina Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, Roushandy Asri Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. A. (2020). *Buku Metode*

- Penelitian Kualitatif. In *CV. Pustaka Ilmu Group* (Vol. 5, Issue 1). Pustaka Ilmu.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications.
- Muhyi, H. A. (2021). The effect of affective commitment, contnuance commitment and normative commitment on cooperative management performance in Sumabumi City, West Java. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 53–65. <https://doi.org/https://doi.org/10.24198/adbisprneur.v6i1.32494>, hal. 53-65 53
- Nurhidayah, S., Handaru, A. W., & Parimita, W. (2021). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi industri keramik di kabupaten Bogor. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Kaungan*, 2(3), 859–973. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jbmk/article/view/30164>
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian. In *Sibuku Media* (1st ed.). SIBUKU MEDIA.
- 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>
- Septyani, N. M. S. D., & Sukmarani, S. (2022). Hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen terhadap organisasi pada pelaut di PT.X. *Manasa*, 11(1), 75–85. <https://doi.org/10.25170/manasa.v11i1.3346>
- Stockemer, D. (2019). Quantitative Methods for the Social Sciences: A Practical Introduction with Examples in SPSS and Stata. In *Quantitative Methods for the Social Sciences: A Practical Introduction with Examples in SPSS and Stata*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-99118-4>
- Syah, O. A. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2024). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT . X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(02), 691–704.
- Tjahyono, A., & Christanto, C. V. (2017). Analisa pengaruh perceived organizational support terhadap komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan pada karyawan di hotel X. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 240–251. <https://www.neliti.com/id/publications/82883/analisa-pengaruh-perceived-organizational-support-terhadap-komitmen-afektif-komi>
- 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*, 10(01), 63–75. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i01.12520>
- Utami, N. M. S., Sapta, I. K. S., Verawati, Y., & Astakoni, I. M. P. (2021). Relationship between workplace spirituality, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 507–517. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.507>
- Widana, W., & Muliani, P. L. (2020). Buku Uji Persyaratan Analisis. In *Klik Media*. Klik Media.
- Widarni, E. L., & Irawan, C. B. (2020). Analisis motivasi pelayanan publik dan role stress terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Kereta Api Indonesia DAOP VII. *Dinamika Governance*:

Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 10(2), 120–134. <https://doi.org/10.31857/s013116462104007x>

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi (Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi). In *How languages are learned* (1st ed., Vol. 12, Issue 1). Penerbit Nas Media Pustaka.