

## ANALISIS PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *AFFECTIVE COMMITMENT* MELALUI KEPUASAN KERJA

Sholekah

Universitas Negeri Surabaya

[sholekahsholekah@mhs.unesa.ac.id](mailto:sholekahsholekah@mhs.unesa.ac.id)

### Abstract

*This study aims to determine and analyze the effect of perceived organizational support on affective commitment through job satisfaction as an intervening variable in PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya. This research is a type of quantitative research with a permanent employee population of PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya and sampling using saturated sampling techniques with a sample of 49 employees. The statistical analysis used in this study is Partial Least Square (PLS) with the help of software SmartPLS 3. The results of this study indicate that perceived organizational support has a significant positive effect on affective commitment, perceived organizational support has a significant positive effect on job satisfaction, job satisfaction has no significant and positive effect on affective commitment.*

*Keywords: affective commitment; job satisfaction; perceived organizational support.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yaitu untuk menentukan efektif tidaknya perusahaan. Bagi setiap perusahaan, penggerak utama dalam menjalankan proses atau kegiatan kerja perusahaan yaitu sumber daya manusia. Maka dari itu, fungsi MSDM seperti perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk investasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012).

Semakin besar sebuah perusahaan maka semakin berkembang dan bertambah banyak peran dan tantangan MSDM. Merekrut, mengembangkan dan menahan karyawan adalah tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan (Astuti, 2010). Dalam literatur manajemen istilah *perceived organizational support* atau dikenal dengan istilah dukungan organisasi merupakan penjelasan mengenai perlakuan organisasi dan sikap karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan. *Perceived organizational support* merupakan sebuah teori dukungan organisasi yang mampu menggali dan memunculkan persepsi karyawan bahwa organisasi telah memberikan sebuah bentuk dukungan yang sesuai dengan keinginan, norma, dan harapan karyawan selama berada

dalam organisasi (Risdayanti and Budiono, 2018).

*Perceived organizational support* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Individu yang sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya dipandang sebagai suatu orientasi nilai komitmen terhadap organisasi. Kemauan karyawan untuk tinggal atau bertahan di dalam perusahaan juga merupakan komitmen karyawan terhadap organisasi (Wibowo and Sutanto, 2013). Terdiri dari tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment* (Allen and Meyer, 1990). *Affective commitment* dinilai lebih tinggi dari *normative commitment* dan *continuance commitment*, sedangkan *normative commitment* lebih tinggi dari *continuance commitment*. Karyawan yang memiliki *affective commitment* sudah melibatkan faktor emosional sehingga akan bekerja dengan perasaan senang dan menikmati perannya dalam perusahaan sehingga bernilai untuk perusahaan. *Affective commitment* bermanfaat bagi perusahaan karena berusaha optimal dan cenderung merasa yakin untuk meningkatkan kualitas kerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan (Kusumastuti and Nurtjahjanti, 2013). *Affective commitment* merupakan keterikatan emosi karyawan, identifikasi karyawan, keterlibatan dan keinginan karyawan untuk menetap dalam organisasi karena mereka

menginginkannya (Harthantyo and Rahardjo, 2017).

Penelitian terdahulu dengan hasil berpengaruh positif signifikan *perceived organizational support* terhadap *affective commitment* dilakukan oleh Artatio dkk (2015); Pangestuti (2018); Arshadi and Hayavi (2013); Harthantyo and Rahardjo (2017). Namun penelitian yang dilakukan Risdianti and Budiono (2018) menyatakan tidak berpengaruh signifikan *perceived organizational support* terhadap *affective commitment*.

*Perceived organizational support* juga mempengaruhi kepuasan kerja. Rendahnya dukungan organisasi yang dirasakan selanjutnya memicu rendahnya kepuasan kerja karyawan (Pangestuti, 2018). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki secara umum oleh setiap orang atau individu terhadap pekerjaannya (Santoso and Irwantoro, 2014). Tercermin sikap kerja seseorang yang positif dengan tingginya kepuasan kerja. Karyawan akan mampu merasakan efek positif dengan perusahaan memberik dukungan secara optimal dan membuat kepuasan kerja muncul (Sunarno and Liana, 2015).

Kepuasan kerja merupakan hal yang juga perlu diperhatikan setiap perusahaan dalam meningkatkan *affective commitment*. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Baik buruknya kondisi kerja disebabkan oleh kepuasan kerja untuk membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi atau individu (Kerisna and Suana, 2017).

Penelitian ini bertujuan mengetahui *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *affective commitment* melalui kepuasan kerja. Penelitian mengambil objek pada karyawan tetap PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Surabaya yang bertugas dalam pengelolaan dan pengembangan aset transmisi, investasi logistik dan pengendalian transmisi, pemeliharaan aset transmisi secara efisien, efektif, andal dan ramah lingkungan beralamat di Jalan Ketintang Baru No. 9 Surabaya.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Perceived Organizational Support*

*Perceived organizational support* merupakan persepsi yang dimiliki oleh karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraannya (Artatio dkk, 2015). *Perceived organizational support* diukur menggunakan indikator dari Artatio dkk (2015) yaitu organisasi menghargai kontribusi karyawan, organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan, organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan, organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan, organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi peduli dengan kepuasan kerja secara umum terhadap pekerjaan karyawan, organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan, organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan seseorang terhadap sikapnya dalam bekerja (Amalini dkk, 2016). Untuk mengukur kepuasan kerja digunakan indikator dari Amalini dkk (2016) yaitu *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), *pay* (gaji), *promotional opportunities* (kesempatan promosi), *supervision* (pengawasan), *co-worker* (rekan kerja).

### *Affective Commitment*

*Affective commitment* merupakan bagian dari komitmen organisasi yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi (Han dkk, 2012). *Affective commitment* diukur dengan indikator dari (Han dkk, 2012) yaitu memiliki makna yang mendalam secara pribadi, rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi, bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain, terikat secara emosional dengan organisasi, senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai pensiun, senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi.

H1: Diduga berpengaruh signifikan positif *perceived organizational support* terhadap *affective commitment*.

*Perceived organizational support* oleh karyawan yang tinggi akan berdampak pada tingginya *affective commitment* pada karyawan. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *affective commitment* dibuktikan dalam Artatio dkk (2015) yang hasilnya adalah berpengaruh signifikan positif *perceived organizational support* terhadap *affective commitment*.

H2: Diduga berpengaruh signifikan positif *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan akan timbul akibat dari tinggi maupun rendah dukungan organisasi yang dirasakan karyawan (Pangestuti, 2018). Baliartati (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa berpengaruh signifikan positif *perceived organizational support* terhadap *affective commitment*.

H3: Diduga berpengaruh signifikan positif kepuasan kerja terhadap *affective commitment*.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Kerisna and Suana, 2017). Eslami and Gharakhani (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *job satisfaction* berhubungan positif dan signifikan dengan *affective commitment*.

H4: Diduga berpengaruh signifikan positif *perceived organizational support* terhadap *affective commitment* melalui kepuasan kerja.

Penelitian Han dkk (2012) menunjukkan bahwa *affective commitment* dapat terbentuk dikarenakan tingginya *perceived organizational support* dari karyawan. *Affective commitment* yang dimiliki karyawan lebih cenderung menunjukkan keterikatan secara emosional secara jangka panjang terhadap organisasinya, sedangkan kepuasan kerja cenderung bersifat sementara dalam ruang lingkup yang terbatas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, belum

cukup mampu untuk dapat meningkatkan *affective commitment* karyawan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis penelitian bersifat kausal. Penelitian dilakukan pada PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya di Jalan Ketintang Baru No. 9 Surabaya. Populasi sebanyak 49 karyawan tetap. Penelitian menggunakan populasi di bawah 100 sehingga pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan pada populasinya sebanyak 49 karyawan tetap. Skala pengukuran adalah *Likert 1-5*. Teknik analisis *Partial Least Square (PLS)* menggunakan program *smartPLS 3*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Hasil karakteristik responden pada karyawan tetap PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (81,6%), dan berusia 20-30 tahun (53,1%), selanjutnya responden mayoritas dengan berpendidikan Sarjana (36,7%) sebagian besar berstatus sudah menikah (55,1%). Sebagian besar responden memiliki masa kerja < 5tahun (44,9%).

### Convergent Validity

Gambar 2 menunjukkan seluruh indikator nilai *outer loading* valid atau memenuhi kriteria karena di atas 0,50 (Ghozali, 2014).

### Composite Reliability

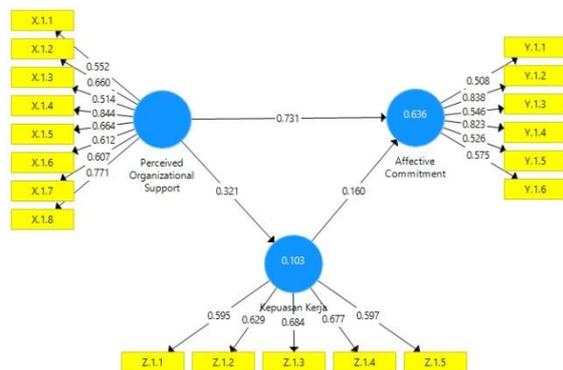
Dari hasil pengujian untuk variabel *perceived organizational support* nilai *composite reliability* yaitu 0,808. Kemudian untuk kepuasan kerja 0,773, selanjutnya *affective commitment* sebesar 0,858. Nilai *composite reliability* semua variabel menunjukkan > 0,70. Sehingga, seluruh variabel sudah memenuhi reliabilitas yang baik.

### Croanbach's Alpha

Nilai *croanbach's alpha* dapat digunakan apabila > 0,60 (Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini variabel *perceived organizational support* *croanbach's alpha* adalah 0,728, kepuasan kerja sebesar 0,642 dan untuk *affective commitment* sebesar 0,810. Hasil

Sholekah. Analisis Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Affective Commitment* melalui Kepuasan Kerja

tersebut menunjukkan bahwa semua variabel nilai *croanbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga *croanbach's alpha* dari model variabel tersebut sudah terpenuhi.



Sumber: Output *SmartPLS3*

**Gambar 2. UJI MEASUREMENT MODEL**

**Analisis R Square**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan melalui PLS dengan bantuan perangkat lunak *smartPLS3*, diperoleh nilai *R square* yang dijelaskan di tabel 1. Dari tabel 1 terdapat nilai *R Square* 0,103 memperlihatkan pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 10,3% dan untuk sisanya 89,7% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat di dalam penelitian ini.

**Tabel 1. R SQUARE**

Variabel	R Square
POS	
Kp K	0,103
AC	0,636

Sumber: Output *SmartPLS3*

Selanjutnya pada tabel 1, nilai *R Square* 0,636 memperlihatkan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *affective commitment* yaitu senilai 63,6% dan untuk 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain dan juga berpengaruh terhadap *affective commitment* diluar dari penelitian pada karyawan tetap PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya.

**Path Coefficients**

Hubungan antara konstruk dan nilai signifikansi dapat dilihat pada uji kausalitas dengan estimasi koefisien jalur inner model pada tabel 2. Dari tabel 2, dapat diketahui bahwa besarnya nilai tstatistik pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *affective commitment* sebesar 9,848 yang mana

nilai tersebut > 1,96 hal tersebut memperlihatkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *affective commitment*. Selanjutnya untuk nilai koefisien atau original sampelnya sebesar 0,731. Nilai koefisien tersebut bernilai positif berarti apabila *perceived organizational support* semakin tinggi maka *affective commitment* semakin tinggi pula.

**Tabel 2. PATH COEFFICIENTS**

Pengaruh antar variabel	Original Sampel	T Statistik	Ket	Keterangan
POS→AC	0,731	9,848	>1,96	Hipotesis diterima
POS→KpK	0,321	3,088	>1,96	Hipotesis diterima
KpK →AC	0,160	1,339	<1,96	Hipotesis ditolak

Sumber: Data diolah (2019)

Selanjutnya, tabel 2 menunjukkan bahwa besarnya nilai t statistik pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 3,088 yang mana nilai tersebut > 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan untuk nilai koefisiennya sebesar 0,321. Nilai koefisien tersebut bernilai positif hal tersebut berarti semakin *perceived organizational support* tinggi maka kepuasan kerja akan semakin pula meningkat tinggi.

Tabel 2 juga menunjukkan bahwa besarnya nilai t statistik pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *affective commitment* adalah sebesar 1,339 yang mana nilai tersebut < dari 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *affective commitment*. Nilai koefisiennya sebesar 0,160. Nilai koefisien tersebut bernilai positif hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka *affective commitment* semakin meningkat.

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai koefisien pengaruh *perceived organizational support* terhadap *affective commitment* (0,731) lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung *perceived organizational support* terhadap

*affective commitment* melalui kepuasan kerja (0,052).

**Tabel 3.**  
**HASIL INDIRECT EFFECT**

Pengaruh antar variabel	Original Sample	T Statistic	>1,96	<1,96	Ket.
POS→AC	0,731	9,848	>1,96		Hipotesis diterima
POS →AC → Kp K	0,052	1,052	<1,96		Hipotesis ditolak

Sumber: Data diolah (2019).

### Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Affective Commitment*

Hasil penelitian memperlihatkan jika berpengaruh signifikan dan positif *perceived organizational support* terhadap *affective commitment*. Hasil tersebut diketahui nilai t statistik sebesar 9,848 yang mana nilai tersebut >1,96. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini H<sub>1</sub> diterima. Didukung dari penelitian Artatio dkk (2015); Pangestuti (2018); Arshadi and Hayavi (2013); Harthantyo and Rahardjo (2017) yang hasilnya bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan positif terhadap *affective commitment*.

*Perceived organizational support* berpengaruh signifikan positif terhadap *affective commitment*. Bentuk dukungan organisasi yang dipersepsikan antara lain seperti diberlakukannya tunjangan kesehatan untuk karyawan dan keluarga, yang dulu dilakukan secara manual namun sekarang menggunakan program baru yaitu Kartu PLN Sehat (KPS) yang bekerja sama dengan PT. Administrasi Medika. Karyawan hanya perlu memakai KPS untuk melakukan pemeriksaan dan pengobatan ke tempat pelayanan kesehatan yang menjadi mitra/ dilanggan oleh PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya. Sehingga memberikan kemudahan bagi karyawan dan keluarga dalam melakukan pemeriksaan dan pengobatan. Selain itu juga memberikan peralatan yang memadai untuk kelangsungan kerja seperti ruangan yang cukup luas dan bersih, pengharum ruangan, AC (*Air Conditioner*), *wifi*, televisi, mesin *fotocopy*, mesin *scanner*, mesin *printer* sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja karena telah dilengkapi

beberapa fasilitas yang cukup memadai. Kemudian memperhatikan segala keluhan dari karyawan seperti rutin diadakan COC (*Code of Conduct*). Sehingga karyawan bisa menyampaikan langsung keluhan dan dibahas bersama untuk memperoleh solusi dari hasil diskusi. Bentuk komunikasi tersebut bukan semata-mata pertemuan antara pimpinan dengan karyawan. Namun dalam aktivitas COC (*Code of Conduct*) tersebut juga dilakukan evaluasi terkait dengan kinerja karyawan.

### Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai t statistik 3,088 sehingga H<sub>2</sub> diterima. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Zumrah and Boyle (2015); Christian (2015) yang hasilnya berpengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.

*Perceived organizational support* oleh karyawan PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya yaitu karyawan dan keluarganya telah mendapat perhatian yang besar dari, perusahaan peduli dengan kesejahteraan para karyawan, serta perusahaan juga memperhatikan segala keluhan karyawan dengan memberikan sarana untuk menyampaikan dan mendengarkan permasalahan kerja yang dialami karyawan untuk dapat didiskusikan bersama dan mendapat solusi yang terbaik. Perusahaan juga menerima semua masukan ataupun pendapat dari para karyawan.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Affective Commitment*

Penelitian menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *affective commitment*. Nilai t statistik 1,339. Sehingga H<sub>3</sub> ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Han dkk (2012) hasilnya bahwa tidak berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *affective commitment*.

Hubungan rekan kerja pada PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya terlihat baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang senang hati membantu ketika rekan kerjanya mendapat kesulitan dalam bekerja. Namun, membantu

pekerjaan rekan kerja tersebut tidak serta merta mampu meningkatkan *affective commitment* karena karyawan menganggap membantu rekan kerja sebagai hal yang wajar dilakukan bagi semua karyawan jika pekerjaan tersebut masih bisa dilakukannya. Kesempatan promosi dalam perusahaan ada, namun kesempatan promosi sulit untuk didapatkan. Hal ini dikarenakan kesempatan promosi didapatkan tidak hanya jika ada bagian yang kosong kemudian karyawan yang kinerjanya meningkat langsung dipromosikan, akan tetapi karyawan harus memenuhi beberapa tahapan terlebih dahulu.

### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Affective Commitment* melalui Kepuasan Kerja**

Penelitian menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja terbukti tidak mampu memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *affective commitment* pada PT PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya. Sehingga H<sub>4</sub> ditolak. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan Han dkk (2012). Berpengaruh langsung *perceived organizational support* terhadap *affective commitment*

Semakin *perceived organizational support* oleh karyawan PT. PLN (Persero) UIT JBTB UPT Surabaya tinggi maka *affective commitment* yang dimiliki karyawan akan semakin mengikuti tinggi juga. Karena karyawan merasa bahwa perusahaan sudah memenuhi dukungan organisasi yang diharapkan. Sedangkan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif untuk pengaruh *perceived organizational support* oleh karyawan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Namun, tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tidak mempengaruhi *affective commitment* yang dimiliki karyawan. Karena karyawan merasa bahwa kesempatan promosi sulit untuk didapatkan dan karyawan menganggap bahwa membantu rekan kerja merupakan hal yang wajar dilakukan oleh semua karyawan.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini membuktikan bahwa berpengaruh signifikan positif *perceived organizational support* terhadap *affective commitment*, artinya bahwa *perceived organizational support* tinggi

maka *affective commitment* akan meningkatkan. *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa semakin *perceived organizational support* tinggi maka kepuasan kerja semakin tinggi juga. Kepuasan kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap *affective commitment*, bahwa tinggi atau rendahnya kepuasan kerja tidak akan mempengaruhi *affective commitment*. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *affective commitment*, karena pengaruh *perceived organizational support* terhadap *affective commitment* melalui kepuasan kerja < pengaruh *perceived organizational support* terhadap *affective commitment*.

Implikasi manajerial pada penelitian ini adalah usaha ekstra yang karyawan berikan kurang dihargai. Perusahaan perlu memberi sebuah apresiasi dalam bentuk ucapan terima kasih dan pujian yang tulus pada hasil yang sudah dicapai, karena akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja dan kepercayaan dirinya meningkat. Kemudian kesempatan promosi dilakukan secara adil dan merata mengingat kesempatan promosi sulit didapatkan. Ketika karyawan dipromosikan, perusahaan harus mengutamakan objektifitas dalam penilaian. Sehingga karyawan akan meningkatkan potensi dan kemampuannya bagi yang merasa mampu.

Keterbatasan penelitian ini adalah penggunaan sampel di bawah 100 yaitu 49 responden yang hasilnya belum dapat dikatakan dalam subyek penelitian jumlah yang besar. Penelitian selanjutnya disarankan memperbanyak jumlah sehingga hasilnya pun akan mendekati keadaan yang sebenar-benarnya. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan motivasi kerja sebagai variabel independen.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Allen, Natalie J. and John P. Meyer. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization." *Journal of Occupational Psychology*. 63:1-18.

Amalini, Henis Fiqih, Mochammad Al

- Musadieg, and Tri Wulida Afrianty. 2016. "Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 35(1):68–77.
- Arshadi, Nasrin and Ghazal Hayavi. 2013. "The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating Role of OBSE." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 84:739–743.
- Artatio, Ivan Jemi, Wahyu Cathlin Handoko, and Endo Wijaya Kartika. 2015. "Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Perceived Service Quality Dan Affective Commitment Sebagai Variabel Mediasi Di Hachi-Hachi Bistro Surabaya." 51–65.
- Astuti, Sih Darmi. 2010. "Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)* 17(1):43–60.
- Baliartati, Beta Oki. 2016. "Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti." *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* 9(1):35–52.
- Christian, Lay Yervry. 2015. "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Kepemimpinan Situational Terhadap Kepuasan Kerja Toko Buku Uranus." *Agora* 3(1):442–449.
- Eslami, Javad and Davood Gharakhani. 2012. "Organizational Commitment and Job Satisfaction." *ARPN Journal of Science and Technology* 2(2):85–91.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Han, Sia Tjun, Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, and Thomas S. Kaihatu. 2012. "Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 14(2):109–117.
- Harthantyo, Yogi and Mudji Rahardjo. 2017. "Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Komitmen Afektif (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi)." *Diponegoro Journal of Management* 6(4):1–13.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kerisna, I.Gede Made Adhi and I.Wayan Suana. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(7):3962–3990.
- Kusumastuti, Arviana Fitri and Harlina Nurtjahjanti. 2013. "Komitmen Afektif Organisasi Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transaksional Pada Pekerja Pelaksana Di Perusahaan Umum (PERUM) X Semarang." *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 10(1):13–21.
- Pangestuti, Dewi Cahyani. 2018. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)* 2(4):366–381.
- Risdayanti, Lisa Anggraheni and Budiono. 2018. "Pengaruh Human Capital, Person-Organization Fit, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Gresik." *Jurnal Ilmu Manajemen* 6(3):270–279.
- Santoso, Djoko and Isnu Irwantoro. 2014.

Sholekah. Analisis Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Affective Commitment* melalui Kepuasan Kerja

“Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang).” *Jurnal NeO-Bis* 8(1).

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunarno and Lie Liana. 2015. “Pengaruh Komitmen Organisasi Nasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru Sma Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67).” *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers UNISBANK (SENDI\_U)* 1–16.

Wibowo, Novebry C. and Eddy M. Sutanto. 2013. “Pengaruh Kualitas Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada PT. Nutrifood Surabaya.” *Agora* 1(1):1–10.

Zumrah, Abdul Rahim and Stephen Boyle. 2015. “The Effects of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Transfer of Training.” *European Journal of Training and Development* 44(2):236–254.