

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Afektif pada Karyawan PT X

Intan Tiara Gumelar^{*}, Suhana

Prodi Ilmu Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

^{*} intantiara99@gmail.com, hansunisba@gmail.com

Abstract. The purpose of this study is to determine how much influence perceived organizational support has on organizational commitment to employees of PT X. The method used in this study is the causality method with a quantitative approach. The subjects of this study were 40 production employees at PT. X. The measuring instrument used in this study is a survey of perceived organizational support adopted by researchers based on the theory of Eisenberger (1986) and the organizational commitment questionnaire from Allen & Meyer (1991) which has been adapted into Indonesian by Wardianto and Hendrati (2014). Data analysis using multiple regression analysis test technique. The results of data analysis showed that there was a significant and positive effect of the perceived organizational support variable on affective commitment by 37.1%. This means that the higher the perceived organizational support, the higher the organizational commitment. The results of the partial determination coefficient test, namely the dimension that has the greatest effect on affective commitment is a statement that refers to an evaluative assessment with an effect of 29.1%. While the one that gives the lowest influence is 8.0%, namely the dimension of statements that refer to actions.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Affective Commitment, Production Employees.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa pengaruh perceived organizational support terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT X. metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan produksi di PT. X. alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini survey of perceived organizational support yang diadopsi oleh peneliti berdasarkan teori Eisenberger (1986) dan organizational commitment questionare dari Allen & Meyer (1991) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa indonesia oleh Wardianto dan Hendrati (2014). Analisis data menggunakan teknik uji analisis regresi berganda. Hasil analisis data menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan dan positif variable perceived porganizational support terhadap komitmen afektif sebesar 37,1%. Artinya semakin tinggi perceived organizational support, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Hasil dari pengujian koefisien determinasi secara parsial yaitu dimensi yang paling besar berpengaruh terhadap komitmen afetik adalah pernyataan yang mengacu pada penilaian evaluatif dengan pengaruh sebesar 29,1%. Sedangkan yang memberikan pengaruh paling rendah sebesar 8,0% yaitu pada dimensi pernyataan yang mengacu pada tindakan-tindakan.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Komitmen Afektif, Karyawan Produksi.*

A. Pendahuluan

Saat ini banyak terjadi perubahan pada sektor industri dan organisasi baik dari segi teknologi, kondisi lingkungan, globalisasi dan lain sebagainya. Perubahan-perubahan tersebut, membuat organisasi harus mempertahankan dan mengembangkan perusahaan. Salah satu faktor untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penentu perkembangan perusahaan karena peran sumber daya manusia ini sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan perusahaan. Untuk mengembangkan perusahaan, membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang penting bagi perusahaan, karena jika tidak ada komitmen dalam bekerja maka tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai.

Komitmen organisasi salah satu topik yang sering diangkat dalam banyak penelitian, karena untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi (Chairy, L.S, 2002). Menurut Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi yaitu karyawan yang lebih produktif dan stabil sehingga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2007) komitmen organisasi yaitu mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terkait dengan tujuan-tujuannya. Individu yang berkomitmen diharapkan dapat menunjukkan kemauan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi memiliki tingkat absensi dan intensi *turnover* yang rendah.

Penelitian Tett dan Meyer (1993) mengkaitkan antara komitmen organisasi dan turnover, hasil penelitiannya yaitu intensi turnover terjadi karena lemahnya komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang berkomitmen pada suatu organisasi secara emosional akan menunjukkan kinerja yang tinggi, ketidakhadiran yang rendah, dan kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan akan lebih kecil (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997; Mowday, Porter & Steers, 1982). Komitmen organisasi yaitu suatu kondisi psikologis dimana menggambarkan ikatan antara individu dengan organisasi dan memengaruhi keputusan individu untuk menetap atau meninggalkan organisasi (Meyer & Allen, 1991). Karyawan yang berkomitmen pada organisasi akan memiliki motivasi yang kuat untuk terus bekerja. Oleh karena itu komitmen organisasi sangat penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi tidak merasa rugi jika meninggalkan organisasi, kurang terlibat dalam kegiatan organisasi, kehilangan gairah dalam bekerja dan tidak merasa suka sebagai anggota organisasi (Sakina, 2009).

Menurut Allen & Meyer (1991) individu dapat menetap atau meninggalkan organisasi dilihat dari alasan individu tersebut. Allen dan Meyer membagi komitmen organisasi berdasarkan 3 komponen yaitu komitmen afektif didasarkan pada keterlibatan emosional karyawan pada organisasi untuk bekerja dalam sebuah organisasi yang berupa perasaan cinta pada organisasi. Komitmen kontinuans didasarkan atas pertimbangan mengenai kerugian yang akan muncul jika karyawan meninggalkan perusahaan, melibatkan pengorbanan pribadi jika meninggalkan organisasi dan tidak adanya alternatif yang tersedia bagi karyawan tersebut. Sedangkan dasar dari komitmen normatif yaitu rasa tanggung jawab karyawan pada perusahaan. Komitmen afektif berkaitan dengan sisi emosional karyawan yang melekat pada diri karyawan terkait keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan kelekatan emosional karyawan, identifikasi dan keterikatan karyawan dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan menetap dalam sebuah perusahaan karena keinginan dari diri karyawan.

Adapun untuk meningkatkan komitmen afektif ini yaitu dengan memberikan dukungan organisasi kepada karyawan. Salah satu bentuk dari dukungan organisasi yaitu dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan tersebut seperti organisasi menghargai kerja keras karyawan dengan memberikan *reward*, organisasi memfasilitasi kebutuhan karyawan, mempertimbangkan karir karyawan dan lain sebagainya. Treatment yang

dilakukan organisasi dijadikan sebagai stimulus yang di tangkap oleh karyawan yang diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi tersebut (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). Persepsi terhadap dukungan organisasi yang dimiliki karyawan ini akan membuat karyawan merasa berkewajiban untuk membantu organisasi dimana akan terjadi hubungan timbal balik (resiprokal) antara karyawan dan organisasi atau perusahaan (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). Sejauh karyawan dan atasan menerapkan norma timbal balik dalam hubungan mereka, perlakuan yang disukai dan diterima oleh salah satu pihak akan dibalas, yang mengarah pada hasil yang menguntungkan bagi karyawan maupun organisasi (Gouldner, 1960 dalam Eisenberger & Rhoades, 2002).

Persepsi terhadap dukungan organisasi (*perceived organizational support*) adalah tingkat dimana karyawan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Robins dan Judge, 2018). Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) yaitu persepsi yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli dengan kesejahteraan karyawannya (Eisenberger et al., 1986). Penelitian Eisenberger, Stephen, Rexwinkel, Lynch dan Rhoades (2001) hasilnya menunjukkan *perceived organizational support* berkorelasi positif dengan kepatuhan karyawan untuk memperhatikan keberlangsungan organisasi dan kesediaan membantu mencapai tujuan organisasi. Kepatuhan karyawan ini memoderatori hubungan antara POS (*perceived organizational support*) dan komitmen afektif pada organisasi dan performa kerja.

Pada penelitian sebelumnya oleh Panuju, N. F., dan Mangundjaya W. L., (2018) mengenai persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif organisasi dengan peran mediasi keterikatan kerja karyawan. Dengan jumlah responden 139 orang karyawan tetap pertelevisian. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan langsung antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif organisasi. Hubungan tersebut dapat terjadi tanpa adanya peran mediasi dari keterikatan karyawan. Penelitian oleh Putri, Selya., Sjabadhyni, Bertina., dan Mustika, M. D., (2018) mengenai *perceived organizational support* (POS) dan *turnover intention* (TO) dengan peran mediasi *organizational commitment* (OC). Penelitian dilakukan pada 284 karyawan generasi Y di beberapa kota di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi dan hubungan negative terhadap *turn over intention*.

Penelitian oleh Eisenberger dan Rhoades (2002) menjelaskan bahwa POS (*perceived organizational support*) ini memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang ditujukan dengan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dengan pemberi kerja. Ketika perusahaan memberikan dukungan organisasi pada karyawan dan karyawan merasa diperhatikan dan diberi dukungan oleh organisasi maka karyawan akan bersedia mengabdikan diri pada organisasi dan meningkatkan kinerja secara optimal (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001 dalam Eisenberger, R, dan Rhoades, L, 2002). Penelitian sebelumnya dari Samudra, Yoga dan Salendu, Alice (2018) mengenai persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi yang dilakukan pada perusahaan distribusi pelumas. Penelitian tersebut menyarankan untuk melakukan penelitian pada jenis industri yang berbeda untuk melihat konsistensi penelitian. Penelitian ini mencoba mengembangkan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan dengan subjek dan tempat yang berbeda. Penelitian ini dilakukan pada karyawan produksi bagian pembuatan kapal di PT X yang merupakan salah satu perusahaan di bidang manufaktur perkapalan.

Tujuan penelitian ini untuk menguji seberapa pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif pada karyawan PT X.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kausalitas atau jenis penelitian untuk mengetahui hubungan sebab akibat yaitu jika X maka Y (Sugiyono, 2007). Penelitian ini ingin melihat pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi pada PT X. Variabel dalam penelitian ini terdapat *independent variable* dan *dependent variable*. *Independent variable* yaitu

perceived organizational support dan *dependent variable* yaitu komitmen organisasi. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini *survey of perceived organizational support* yang diadopsi oleh peneliti berdasarkan teori Eisenberger (1986) dan *organizational commitment questionnaire* dari Allen & Meyer (1991) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Wardianto dan Hendrati (2014). Analisis data menggunakan teknik uji analisis regresi berganda. Menurut Arikunto (2010) populasi yaitu keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti sebuah elemen yang ada dalam wilayah penelitian tersebut, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2010). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan produksi di PT X dengan jumlah sebanyak 40 karyawan. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi berganda yang sesuai dengan tujuan peneliti yaitu ingin mengetahui hubungan setiap aspek yang ada pada kedua variabel dan melihat aspek mana yang paling berpengaruh terhadap komitmen afektif. Analisis regresi berganda ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji F (*simultan*), analisis koefisien determinasi, dan uji t (*parsial*).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan gambaran mengenai *perceived organizational support* karyawan produksi PT. X yaitu terdapat 12 karyawan (30%) dikategorikan memiliki *perceived organizational support* rendah. Sedangkan 28 karyawan (70%) dikategorikan memiliki *perceived organizational support* tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan produksi di PT. X memiliki persepsi yang positif pada dukungan organisasi bahwa perusahaan menghargai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang memiliki persepsi positif yang tinggi pada dukungan organisasi, mereka akan memberikan timbal balik kepada perusahaan (Eisenberger, et al. 1986). Hubungan timbal balik antara karyawan dengan organisasi, yaitu ketika karyawan percaya bahwa karyawan telah menerima dukungan dari organisasi dan cenderung akan membalas dengan sikap kerja yang positif dan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, (2001) dalam Eisenberger, R, dan Rhoades, L, (2002)). Adapun hasil karakteristik demografis karyawan produksi PT. X seperti pada table 4.7 dapat diketahui bahwa karakteristik karyawan produksi PT. X memiliki *perceived organizational support* yang tinggi dan beragam. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan produksi PT. X memiliki *perceived organizational support* yang tinggi. Artinya karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, baik dalam hal besarnya pandangan perusahaan dalam melihat kontribusi karyawan maupun dalam hal perusahaan mewujudkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Gambaran mengenai komitmen afektif karyawan produksi PT. X yaitu terdapat 4 orang karyawan (10%) memiliki komitmen afektif yang rendah. Sedangkan 36 orang karyawan (90%) memiliki komitmen afektif yang tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan produksi PT. X memiliki komitmen afektif yang tinggi. Artinya karyawan yang bertahan dalam perusahaan karena adanya kelekatan emosional karyawan dengan perusahaan. Karyawan yang memiliki kelekatan emosional dengan perusahaan akan bekerja atas dasar keinginan karyawan. Adapun hasil karakteristik demografis karyawan produksi PT. X seperti pada table 4.9 dapat diketahui bahwa karakteristik karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi dan beragam. Artinya karyawan menetap didasarkan pada keterikatan emosional karyawan atau atas dasar keinginan karyawan untuk bekerja di perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif pada karyawan produksi PT. X. besarnya pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif dilihat dari nilai R Square pengujian koefisien determinasi yaitu sebesar 0,371 atau 37,1%. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis pada penelitian ini yaitu *perceived organizational support* memiliki pengaruh dalam meningkatkan komitmen afektif karyawan di PT X.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda dianalisis secara parsial yaitu melihat pengaruh setiap dimensi *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh pernyataan yang mengacu pada penilaian evaluative terhadap komitmen afektif, dengan pengaruh sebesar 2,481%. Sedangkan pernyataan yang mengacu pada tindakan-tindakan memberikan pengaruh sebesar 0,790 dan hasil menyatakan tidak ada pengaruh pernyataan yang mengacu pada tindakan-tindakan terhadap komitmen afektif. Sehingga hasil dari pengujian koefisien determinasi secara parsial yaitu dimensi yang paling besar berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah pernyataan yang mengacu pada penilaian evaluatif dengan pengaruh sebesar 29,1%. Sedangkan yang memberikan pengaruh paling rendah adalah pernyataan yang mengacu pada tindakan-tindakan dengan pengaruh sebesar 8,0%.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara simultan maupaun secara parsial terhadap komitmen afektif. Artinya karyawan produksi PT. X memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi yang dirasakan karyawan baik mengenai besarnya pandangan perusahaan melihat kontribusi karyawan maupun mengenai perusahaan mewujudkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Hal ini berarti semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tinggi komitmen afektif karyawan produksi PT. X. Ketika perusahaan atau organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan karyawan menerima dukungan atau perlakuan organisasi tersebut maka karyawan akan membalas dengan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi. Sejalan dengan penelitian Eisenberger et al (1986), dimana karyawan yang mempersepsikan positif atas dukungan organisasi yang dirasakan akan ada hubungan timbal balik atau resiprosikasi pada perusahaan dengan menunjukka sikap kerja yang positif seperti adanya kewajiban membantu perusahaan (Eisenberger & Rhoades 2002). Karyawan akan merasa pekerjaan lebih menyenangkan, menyukai pekerjaannya, *mood* yang lebih baik di pekerjaannya, dan lebih sedikit memperlihatkan gejala-gejala seperti kelelahan, *burnout*, dan sakit kepala (Rhoades & Eisenberger, 2002).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di paparkan, terdapat beberapa simpulan yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

Gambaran mengenai *perceived organizational support* karyawan produksi PT. X memiliki *perceived organizational support* tinggi sebesar 70%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan produksi di PT. X memiliki persepsi yang positif pada dukungan organisasi bahwa perusahaan menghargai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Gambaran mengenai komitmen afektif karyawan produksi PT. X memiliki komitmen afektif yang tinggi sebesar 90%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan produksi PT. X memiliki komitmen afektif yang tinggi.

Terdapat pengaruh secara signifikan *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif pada karyawan produksi PT.X. besarnya pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif yaitu sebesar 37,1%.

Dimensi yang paling besar berpengaruh terhadap komitmen afektif adalah pernyataan yang mengacu pada penilaian evaluatif dengan pengaruh sebesar 29,1%.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Daftar Pustaka

- [1] Amalia, G. A. dan Zulkarnain (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan. Medan. *Jurnal Psikologi Vol 1 No 1, September 2015*
- [2] Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- [3] Azwar, S. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [4] Colquitt, Jason A dkk. Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace. Texas A&M University.—Fourth edition.
- [5] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- [6] Greenberg, R.A., & Baron, R.A. (1993). *Behaviour in organizations*, 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- [7] Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474–487.
- [8] Kreiner, R. & Kinichi, A. (2007). *Organizational behavior 6th edition*. China: McGraw-Hill Companies.
- [9] Lin, Tsung-Liang (2013). The Relationship Among Perceived Organizational Support, Psychological Capital and Employees' Job Burnout in International Tourist Hotels. *Life science journal* 2013;10(3):2104-2112
- [10] Mangundjaya. W. L., dan Panuju N. F. (2018). Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol 3, No 2 (2018): 223–238.
- [11] Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171–194.
- [12] Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231556>
- [13] Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991), “A three-component conceptualization of organization commitment”, *Human Resource Management Review*, Vol. 1 No. 1, pp. 61-98.
- [14] Meyer, J. P., Allen, J., & Smith, C.A (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 1993, Vol.78, No. 4,538-551 Copyright 1993 by The American Psychological Association, Inc.
- [15] Mowday, R.T., Porter, W.L. and Steers, R.M (1982), *Employee organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press, New York, NY.
- [16] Mustika M. D., Sjabadhyni B., dan Forastero A., 2018. *What Millennials Want: How to Optimize Their Work*. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol 3, No 1 (2018), 1–16.
- [17] Putri, Selya., Sjabadhyni, Bertina., dan Mustika, M. D., (2018). “*Making Generation Y Stay*”: *The Mediating Role of Organizational Commitment*. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol 3, No 2 (2018): 141–152
- [18] Radiafilisan, Christian. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Komitmen Organisasi SMA Negeri di Kota Palang Raya. Palangka Raya. *Equity in Education Journal (EEJ)*, Vol. 1, No. 1, Oktober 2019
- [19] Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- [20] Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- [21] Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*, Salemba Empat, Jakarta.
- [22] Sakina, Nina. (2009). Komitmen Organisasi Karyawan pada Pt. Bank “X” di Jakarta. *Jurnal Psikologi Vol 7 No 2, Desember 2009*.
- [23] Sopiah, M. Pd, DR. (2008). *Perilaku Organisasional*. Penerbit: Andi. Yogyakarta.
- [24] Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan*

R&D. Bandung: Alfabeta.

- [25] Sugiyono. (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [26] Suseno, Ni'mah Miftahun dan Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109.
- [27] Tett, R.P. and Meyer, J.P. (1993) *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings*. *Personnel Psychology*, 46, 259-293. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- [28] Tjandra, Chistian Hans dkk. *Jurnal Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel di Surabaya*.
- [29] Wardianto, M., dan Hendrati, Fabiola. (2014). Korelasi Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren. *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 3, No. 03, September 2014.
- [30] Wayne, Shore, dan Liden., R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111. DOI: 10.5465/257021
- [31] Safira, Gita, Damayanti D Temi. (2021). *Pengaruh Academic Self Efficacy terhadap Penyesuaian Akademik Mahasiswa pada Pembelajaran Jarak Jauh*. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(2), 109-118.