

## **PENGARUH ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN**

**Arlinda Putri Sunarta**

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma, Indonesia

Email: Arlindaputri8535@gmail.com

### **Abstrak**

Pandemi Covid-19 berdampak terhadap lingkungan kerja dan dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Terdapat beberapa faktor yang membuat individu ingin tetap berada dalam organisasi yaitu perceived organizational support dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh perceived organizational support dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sebanyak 158 orang karyawan yang telah bekerja minimal 3 bulan, berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan, dan rentang usia 20-55 tahun. Hipotesis dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh perceived organizational support dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan sebesar 54,4% sedangkan 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 71,3% sedangkan perceived organizational support sebesar 61,1%.

**Kata kunci:** Komitmen Organisasi, Perceived Organizational Support, Kepuasan Kerja.

### **Abstract**

*The Covid-19 pandemic has an impact on the work environment and can reduce employee commitment to the organization. There are several factors that make individuals want to stay in the organization, namely perceived organizational support and job satisfaction. This study aims to empirically examine the effect of perceived organizational support and job satisfaction on employee organizational commitment. The subjects in this study were selected using a purposive sampling technique with a total of 158 employees who had worked for at least 3 months, male and female, and aged 20-55 years. The hypotheses were analyzed using multiple regression analysis. The results of this study indicate that there is an influence of perceived organizational support and job satisfaction on organizational commitment of employees by 54.4% while 45.6% is influenced by other factors. The results of this study indicate that organizational commitment to employees is influenced by job satisfaction by 71.3% while perceived organizational support is 61.1%.*

<b>How to cite:</b>	Arlinda Putri Sunarta (2023) Pengaruh Antara Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan, (8) 4, <a href="http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i6.11654">http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i6.11654</a>
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

**Keywords:** *Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction.*

## **Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan. Adanya SDM dapat membantu bisnis agar tetap berjalan dengan lancar. Berjalannya proses manajemen dalam perusahaan, SDM merupakan ujung tombak suatu perusahaan. Ketika perusahaan dapat memperlakukan dan memperhatikan karyawannya dengan baik, maka akan sangat mempengaruhi semangat dan kemajuan bagi karyawan. Hal ini dapat membuat karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan tulus terhadap perusahaan. Sejak awal tahun 2020, Di Indonesia terjadi pandemi Covid-19 dengan penyebarannya yang sangat cepat mempengaruhi seluruh industri di Indonesia. Salah satu sektor yang merasakan dampak dari pandemi Covid-19 yaitu sektor bisnis retail. Dampak dari pandemi Covid-19 menyebabkan adanya penurunan atas permintaan pasar, diberlakukannya PPKM, dan biaya pengeluaran juga harus tetap dibayarkan oleh perusahaan (Almira, Bakti, & Saptiani, 2021).

Dampak dari pandemi Covid-19 juga berdampak pada ketenagakerjaan di Indonesia, banyak karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena perusahaan tempatnya bekerja harus gulung tikar. Kementerian ketenagakerjaan mencatat terdapat 1,94 juta pekerja yang berasal dari 114.340 perusahaan mengalami PHK dan dirumahkan. Hal ini membuat karyawan berusaha untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan karena karyawan khawatir apabila harus kehilangan mata pencahariannya (Jayani, 2020). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya ditentukan oleh kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan melalui peran dalam menjalankan tugasnya di dalam organisasi dan keinginan yang dimiliki karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi dengan baik, seorang karyawan harus memiliki komitmen pada organisasinya. Komitmen organisasi dapat tumbuh apabila harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan dan adanya keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi (Luthans, 2006). Dampak yang akan dihadapi perusahaan apabila karyawan tidak komitmen akan terjadi penurunan produktivitas. Hingga yang lebih buruk, yaitu menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Luthans (2011) mengemukakan lima faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu berkomitmen pada nilai utama manusia, memperjelas dan mengkomunikasikan misi, menjamin keadilan organisasi, menciptakan rasa komunitas, dan mendukung perkembangan karyawan. Adanya dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan dapat menciptakan keyakinan karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi dan menunjukkan kinerja terbaiknya untuk kemajuan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ardi (2015) bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahaya (2019) menyatakan bahwa *perceived organizational support*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan rasa komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Rhoades (2002) *perceived organizational support* merupakan dukungan organisasi yang dinilai dengan keyakinan yang menyeluruh mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan, dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil. Organisasi umumnya memberikan dukungan positif yang bermanfaat bagi karyawan. Karyawan dengan tingkat *perceived organizational support* yang tinggi, akan lebih maksimal dalam bekerja, performa kerja ini dapat mendukung tercapainya keberhasilan organisasi.

Seperti yang dikatakan oleh Rhoades (2002) bahwa organisasi menghargai karyawan yang berdedikasi, setia kepada organisasi, produktif, dan cenderung tidak mau berhenti dari pekerjaannya. Adanya dukungan yang penuh dari perusahaan untuk karyawan membuat setiap karyawan merasa penting dan dihargai dalam organisasi dan pekerjaan sehingga karyawan mau membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (Putra, 2014). *Perceived organizational support* memiliki peran yang sangat penting bagi kemajuan organisasinya. Apabila organisasi dapat menerapkan *perceived organizational support* dengan tepat, maka karyawan akan menunjukkan kepedulian dan turut berkontribusi untuk memajukan organisasinya. Hal ini dapat membuat karyawan ingin tetap bertahan pada organisasi. Perilaku ingin tetap bertahan pada organisasi inilah yang menunjukkan bahwa karyawan berkomitmen terhadap organisasinya.

Selain *perceived organizational support*, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat membuat karyawan dapat berkomitmen terhadap organisasinya. Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suma (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasi. Hal ini didukung juga oleh penelitian (Jufrizen & Intan, 2021), menunjukkan hasil bahwa adanya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Kepuasan kerja mencakup sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pergantian karyawan, meningkatkan kehadiran, mengurangi kecelakaan, dan mengurangi stres kerja. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, serta memiliki komitmen yang baik (Hasibuan, 2014). Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil empiris mengenai pengaruh *perceived organizational*

# Pengaruh Antara Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan

support dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan tiga skala, yaitu skala perceived organizational support, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Ketiga skala tersebut menggunakan sistem skala Likert, dimana respondennya akan diminta untuk memilih satu diantara lima jawaban yang yang paling sesuai dengan dirinya. terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Selain itu, peneliti juga mencantumkan data demografi partisipan seperti, usia, jenis kelamin, bidang pekerjaan, dan lama bekerja.

## Hasil dan Pembahasan

### Hubungan Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji korelasi menggunakan Product Moment Pearson dari 158 responden penelitian yang ditampilkan pada tabel 1, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel perceived organizational support dengan komitmen organisasi serta kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan.

**Tabel 1 Data Hasil Uji Korelasi**

	<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>Perceived Organizational Support</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>
1. Komitmen Organisasi	1	0,611	0,713
2. Perceived Organizational Support	0,611	1	0,656
3. Kepuasan Kerja	0,713	0,656	1

Keterangan \*\* P<0,01

Koefisien korelasi variabel komitmen organisasi dengan perceived organizational support pada karyawan adalah sebesar 0,611 dengan taraf signifikansi kurang dari 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perceived organizational support pada karyawan. Kemudian, koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan adalah sebesar 0,713 dengan taraf signifikansi kurang dari 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan.

## Uji Hipotesis

Penelitian melakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda yang ditampilkan pada tabel 2. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dikatakan bahwa H<sub>0</sub>

ditolak dan H1 diterima, yaitu terdapat pengaruh perceived organizational support dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Nilai F yang diperoleh pada hasil analisis regresi berganda ini adalah sebesar 92,489 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $P < 0,01$ ). Hasil analisis ini juga menunjukkan R Square 0,544 yang berarti perceived organizational support dan kepuasan kerja memberikan pengaruh secara simultan sebesar 54,4% terhadap komitmen organisasi pada karyawan, dan sebanyak 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Tabel 2**  
**Data Hasil Analisis Berganda**

Variabel	R-Square	F	Sig.
<i>Perceived Organizational Support</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0,544	92,489	0,000

### Kategorisasi

#### *Gambaran Kategori Subjek Pada Setiap Variabel*

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif pada Tabel 3 dan data kategorisasi perceived organizational support yang ditampilkan pada tabel 4, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini rata-rata memiliki karegorisasi perceived organizational support dengan kategori tinggi dengan presentase sebesar 41,77%.

**Tabel 3**  
**Data Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

Variabel	Skor Rata-Rata	SD	Kategorisasi
<i>Perceived Organizational Support</i>	38,61	5,656	Tinggi
Kepuasan Kerja	41,70	5,633	Tinggi
Komitmen Organisasi	69,68	11,340	Tinggi

### Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mendapatkan hasil empiris mengenai pengaruh perceived organizational support dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dalam pengembangan komitmen organisasi, sebagian besar studi menunjukkan bahwa hal tersebut dibentuk berdasarkan prinsip pertukaran sosial. Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik kepada karyawannya, sehingga karyawan juga dapat menunjukkan komitmen terhadap organisasinya. Berdasarkan konsep ini, peneliti telah mengajukan beberapa variabel yang terdiri dari perceived organizational support dan kepuasan kerja karyawan. Hubungan karyawan dengan organisasi dapat diambil sebagai hubungan pertukaran sosial antar karyawan dan organisasi. Komitmen organisasi salah satu atribut psikologis dan perasaan karyawan yang dapat menggambarkan mengenai pertukaran sosial.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan pada 158 karyawan menggunakan analisis berganda, nilai F yang diperoleh sebesar 92,489 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $P < 0,01$ ). Secara umum dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh perceived

## Pengaruh Antara Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan

organizational support dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis ini juga menunjukkan nilai R Square sebesar 0,544 yang berarti bahwa variabel perceived organizational support dan kepuasan kerja memberikan pengaruh secara simultan sebesar 54,4% terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan organisasi dan kepuasan kerja memiliki tendensi untuk terlibat di dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh perceived organizational support terhadap komitmen organisasi (Cahaya & Rahyuda, 2019);(Radiafilsan, 2019) dan juga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (Maruf, Tikson, & Haning, 2013);(Suma & Lesha, 2013);(Ginanjar & Riyanti, 2015); (Cantari, Fuad, & Santoso, 2016);(Ramadhani, 2018).

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan karena pentingnya pemahaman dan pemenuhan kebutuhan akan kerpuasan kerja yang memiliki dampak pada komitmen organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi pada karyawan, maka karyawan akan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan cenderung merasa puas terhadap organisasinya. Apabila karyawan merasa puas terhadap organisasi maka karyawan akan cenderung bertahan dan setia terhadap organisasinya. Menurut Sulistyawati (2018) faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi ialah karakteristik dari pekerjaan, seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan yang membuat karyawan harus banyak belajar dalam menghadapi perubahan yang terjadi dalam organisasi.

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman, tinggi kesetiaannya, dan berkomitmen pada organisasi apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubungan pekerjaan yang mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Maruf, Tison, Haning (2013) bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Karyawan yang dapat berkomitmen, dapat mendukung terwujudnya kualitas sumber daya manusia di lingkungan tempat karyawan bekerja. Apabila karyawan memiliki komitmen maka karyawan merasa memiliki kesadaran akan kewajiban untuk menjunjung tinggi nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi. Selain itu, pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ginanjar (2015) menunjukkan bahwa semakin puas karyawan berada di lingkungan tempatnya bekerja maka karyawan akan semakin berkomitmen secara emosional terhadap pekerjaannya dan secara moral merasa wajib untuk tetap berada di lingkungan tempatnya bekerja.

Kesadaran dari karyawan untuk berkomitmen merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Diharapkan dengan adanya komitmen, karyawan akan mencintai pekerjaannya dan mampu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dimana komitmen organisasi dapat menentukan tercapainya tujuan dari organisasi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang di

lakukan oleh Nurandini (2014) bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman, pekerjaan yang monoton, serta keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi tidak cukup kuat membuat karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang. Kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Muayyad (2016) bahwa kondisi kerja yang buruk dan tingkat upah yang rendah dapat membuat kepuasan kerja seseorang menjadi rendah.

Menurut Ardiansari (2018) manfaat komitmen organisasi bagi sebuah organisasi yaitu, dapat memberikan sumbangan ide, pikiran, tenaga, meningkatkan produktivitas kerja, memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk menunjukkan keikutsertaan dalam sebuah organisasi, serta memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap karyawan dalam sebuah organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda. karakteristik individu adalah keadaan atau ciri-ciri individu yang dibawa kedalam suatu organisasi.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh perceived organizational support dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Perceived organizational support dan kepuasan kerja menjelaskan bahwa sebesar 54,4% dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Peneliti berharap, penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih spesifik mengenai komitmen organisasi. Dengan melakukan penelitian yang lebih spesifik, peneliti dapat memperdalam penelitiannya mengenai komitmen organisasi. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan variabel lain untuk menjelaskan komitmen organisasi pada karyawan serta menggunakan sampel yang lebih besar sehingga peneliti bisa mendapatkan data yang lebih luas dan lebih representatif.

### **BIBLIOGRAFI**

- Almira, Nasha Acacia, Bakti, Dadang Karya, & Saptiani, Fenny. (2021). Komitmen Organisasi di Masa Pandemi Covid-19: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 4(2), 81–91.
- Ardi, Raka Tri Bayu, & Sudarma, Ketut. (2015). Pengaruh persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 4(2).
- Ardiansari, Arivia Ruli, & Haryani, Sri. (2018). Pengaruh K3, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Adi Satria Abadi Yogyakarta. *Efektif Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 39.
- Cahaya, Ni Made Anggun, & Rahyuda, Agoes Ganesha. (2019). Pengaruh perceived

Pengaruh Antara Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja terhadap  
Komitmen Organisasi pada Karyawan

organizational support terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 6042–6058.

Cantari, Ayunda Astha, Fuad, Nurhattati, & Santoso, Heru. (2016). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru di sekolah dasar negeri se-kecamatan duren sawit. *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 3(1), 23–32.

Ginangjar, Ginangjar, & Riyanti, Benedicta P. Dwi. (2015). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Lepas Biro Konsultan. *MANASA*, 4(2), 125–139.

Hasibuan, Malayu S. .. (2014). *manajemen sumber daya manusia*. Bandung: pt bumi aksara.

Jayani, D. H. J. (2020). *Ramai RUU ketahanan keluarga, berapa angka perceraian di Indonesia*. Databoks. katadata. co. id.

Jufrizen, Jufrizen, & Intan, Nur. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, edisi 10, jilid 1 dan 2, terjemahan. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach Twelfth Edition*. McGraw-Hill Education.

Maruf, Andi Awaluddin, Tikson, T. D., & Haning, T. M. (2013). Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pegawai dinas tataruang dan bangunan kota Makassar. *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Makassar: Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Hasanuddin.

Muayyad, Deden Misbahudin, & Gawi, Ade Irma Oktafia. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98.

Nurandini, Arina, & Lataruva, Eisha. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 11(1), 78–91.

Putra, Danang Siaga. (2014). *Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Divisi Transportasi Cabang Sidoarjo*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.

Radiafilsan, Christian. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) terhadap Komitmen Organisasi SMA Negeri di Kota Palangka Raya. *Equity In Education Journal*, 1(1), 48–55.



Ramadhani, Nur Anissa. (2018). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 5(2).

Rhoades, Linda, & Eisenberger, Robert. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2008). Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1 dan 2. *Jakarta: Penerbit Salemba Empat.*

Sulistiyawati, Ni Luh Ketut Sri. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Bali. *National Conference of Creative Industry.*

Suma, Saimir, & Lesha, Jonida. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: The case of Shkodra municipality. *European Scientific Journal*, 9(17).

---

**Copyright holder:**

Arlinda Putri Sunarta (2023)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

