

## **CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS DAN STRUCTURAL EQUATION MODEL KONSTRUK PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT PADA KARYAWAN KAWASAN INDUSTRI MAKASSAR**

<sup>1</sup>Muhammad Risal Tawil, <sup>2</sup>Sudirman, <sup>2</sup>Abdul Malik, <sup>2</sup>Ahmad Amiruddin,  
<sup>2</sup>Yohanis Rongre

<sup>1</sup>STIE Amkop, Makassar, Indonesia

<sup>2</sup>Politeknik Baubau, Indonesia

Email: risaltawil@gmail.com, sudirman@poltekbaubau.ac.id,  
abdulmalik@poltekbaubau.ac.id, ahmadamiruddin@poltekbaubau.ac.id,  
yohanisrongre@poltekbaubau.ac.id

### **Abstrak**

Studi ini membahas bagaimana alat ukur dari perceived organizational support diadaptasi dan dikembangkan melalui confirmatory factor analysis dan structural equation model agar mencapai validitas dan reliabilitas yang baik dan memenuhi syarat statistic. Selain itu studi ini melakukan uji model untuk memperoleh model fit dari hasil confirmatory factor analysis. Penelitian dilakukan dengan survey memanfaatkan kuesioner digital dari google formulir tools yang disebarakan selama 2 (dua) bulan dan mengumpulkan sampel sejumlah 299. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 5 dimensi dan 25 indikator perceived organizational support yang ditetapkan peneliti, seluruhnya menunjukkan nilai konfirmatori diatas 0,5 dengan demikian telah memenuhi cut off dari nilai yang dipersyaratkan. Adapun hasil uji reliabilitas dari dimensi dan indikator perceived organizational support juga menunjukkan nilai cut off statistik yang dipersyaratkan yakni >0,7. Selain itu, hasil uji model yang dilakukan juga telah memenuhi kriteria model yang baik.

**Kata Kunci:** confirmatory factor analysis; structural equation model; perceived organizational support

### **Abstract**

*This study discusses how the measurement tools of perceived organizational support are adapted and developed through confirmatory factor analysis and structural equation models in order to achieve good validity and reliability and meet statistical requirements. In addition, this study conducted a model test to obtain a fit model from the results of confirmatory factor analysis. The research was conducted by using a survey using a digital questionnaire from Google Form Tools distributed for 2 (two) months and collecting a sample of 299. The results showed that of the 5 dimensions and 25 indicators of perceived organizational support set by the researcher, all of them showed a confirmatory value above 0.5. thus has met the cut off of the required value. The results of the reliability test of the dimensions and indicators of perceived organizational support also show the*

*required statistical cut off value, which is > 0.7. In addition, the results of the model tests carried out have also met the criteria of a good model.*

**Keywords:** *confirmatory factor analysis; structural equation model; perceived organizational support*

## **Pendahuluan**

Ada berbagai alasan yang menguatkan tentang pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi (Na-Nan, Saribut, & Sanamthong, 2019). Perusahaan harus menyadari bahwa sumber daya manusia adalah yang akan membentuk hati dan jiwa dari perusahaan (Xiong & King, 2018). Jika perusahaan berkinerja baik dan karyawan merasa sejahtera dan bahagia, maka tidak akan ada alasan baginya untuk keluar dan mencari peluang kerja ditempat lain. Oleh karena itu, maka masalah sumber daya manusia menuntut perhatian yang lebih mendalam untuk dipecahkan secara sistematis dan logis (Du, Zhang, & Tekleab, 2018). Dinamika pengelolaan sumber daya manusia ini menjadi salah satu kajian pokok dalam pengembangan *self congruence theory (SCT)* sekaligus menjadi akar pada studi ini (Belanche, Casaló, Flavián, & Ibáñez-Sánchez, 2021). Teori SCT berfokus pada pembahasan tentang konsep dan citra diri, dimana setiap individu akan mempunyai gambaran tentang dirinya (Japutra, Ekinici, & Simkin, 2019). Setiap orang memiliki *self image* atau *self concept* bahwa dirinya adalah seorang yang memiliki citra diri yang unik dan berbeda seperti : pribadi yang berpikir rasional, pribadi penuh pertimbangan, pribadi analitik, pribadi peduli, pribadi yang memiliki kepekaan sosial tinggi, dan berbagai pandangan lainnya (Choi, Kruis, & Lee, 2020). Perspektif inilah yang akan mendasarinya dalam bertindak. *Self concept* dalam teori ini menjadi dasar berpikir bagi seseorang tentang siapa dirinya dan ingin seperti apa (Ruixia Chen, Zhou, Zhan, & Zhou, 2020). *Self concept* ini dibangun dari internalisasi seseorang terhadap diri pribadinya sendiri (Hosany & Martin, 2012). Pembentukan *self concept* juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan jenis hubungan yang dibangun sesama individu (Abosag, Ramadan, Baker, & Jin, 2020). Hubungan antar individu yang terjalin secara intim dapat menjadi salah satu faktor pembentuk *self concept* pada seseorang tentang sikap yang seharusnya ditampilkan dan tindakan yang harus dilakukannya (Kumar & Kaushik, 2022; Yang, Zhang, Zhou, & Zhang, 2021).

Salah satu komponen penting dalam kajian sumber daya manusia pada perusahaan adalah *perceived organizational support (POS)* (Bunner, Prem, & Korunka, 2021; Jin & Tang, 2021). POS dalam studi ini didefinisikan sebagai cara pandang karyawan terhadap sejauh mana organisasi memberikan perhatian dan kepedulian terhadap dirinya (Liu, Ye, & Guo, 2019; Vatankhah, Javid, & Raoofi, 2017). POS memiliki dampak positif pada peningkatan komitmen, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Uppal, 2017). Persepsi dukungan organisasi ini dibangun dari 5 sudut pandang yang dalam studi ini menjadi dimensi (Bibi, Khalid, & Hussain, 2019; Wang & Song, 2017). Dimensi pertama; *fairness* yakni pembentukan POS dari

pandangan karyawan tentang kesetaraan dan keadilan organisasi kepada karyawan (Palmer, Komarraju, Carter, & Karau, 2017). Salah satu faktor yang mendorong hadirnya keadilan organisasi adalah pengenalan terhadap lingkungan kerja. Seseorang yang mengenal dekat lingkungannya akan lebih mudah mengidentifikasi kondisi organisasinya sehingga lebih memahami prinsip keadilan yang diterapkan organisasi (Cheng & O-Yang, 2018; Rahmani & Heydari, 2017). Disamping itu, keadilan organisasi juga tumbuh dari penilaian karyawan terhadap perlakuan yang setara terhadap seluruh karyawan (Rumangkit, 2020). Perlakuan sama antara laki-laki dan perempuan dalam organisasi akan membentuk persepsi bahwa organisasi telah bertindak adil terhadap karyawan (Al-Omar et al., 2019). Dimensi kedua; *job conditions*, yakni keadaan dan kondisi kerja. Peningkatan kualitas tempat kerja berkontribusi secara langsung dalam membentuk kenyamanan kerja (Pasinringi, Shalihah, & Sari, 2019). Peningkatan kualitas lingkungan kerja dalam studi ini tidak hanya meliputi aspek fisik semata melainkan juga meliputi aspek sosial dan psikologis karyawan, dimana lingkungan kerja harus mendukung tumbuhnya hubungan kerja yang baik, terwujudnya *sharing knowledge* yang mendorong penciptaan kecerdasan kolektif, serta terciptanya suasana dialogis dalam setiap pemecahan masalah organisasi (Sulistyawati & Sufriadi, 2020; Tang, Yu, Cooke, & Chen, 2017). Dimensi ketiga; *supervisory support*, yakni dukungan atasan terhadap karyawan. Dalam studi ini, dukungan atasan merupakan perhatian melekat dan akrab secara profesional dilingkungan kerja (Alfiana, 2020). Penilaian terhadap dukungan pimpinan pada beberapa studi memiliki pengaruh yang sangat signifikan membentuk POS karena dimata karyawan dukungan pimpinan diterjemahkan sebagai dukungan langsung dari organisasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan karyawan memandang pimpinan sebagai representasi dari organisasi, sehingga apa yang dilakukan pimpinan serta merta diartikan sebagai perlakuan organisasi (Dai & Qin, 2016; Wen, Huang, & Hou, 2019). Dimensi keempat; *recognize achievement*, yaitu pengakuan organisasi terhadap prestasi karyawan (Reynolds & Helfers, 2018; Valenzuela, Flinchbaugh, & Rogers, 2020). Prestasi karyawan dalam konteks ini tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tugas formal organisasi semata namun meliputi aspek yang lebih luas seperti kemampuan kolaborasi, kemampuan memecahkan masalah dalam lingkungan kerja, kemampuan membangun jejaring, serta berbagai kemampuan sosial lain yang diberikan karyawan terhadap organisasi (Aragasi & Pangandaman, 2021; Jolly, McDowell, Dawson, & Abbott, 2021; Kurtessis et al., 2017). Pengakuan terhadap kemampuan tersebut dapat mendorong semangat kerja yang tinggi, menambah kepuasan kerja, dan mempertebal rasa percaya diri yang pada gilirannya menciptakan kinerja yang lebih baik (Han Chen & Eyoum, 2021). Dimensi kelima; *giving help*, yakni kepedulian organisasi saat karyawan membutuhkan pertolongan. Dimensi ini diyakini memiliki pengaruh yang tinggi dalam membentuk POS karena langsung menyentuh sisi psikologis karyawan yang cukup mendalam (Muhammad Yasir Imran, Elahi, Abid, Ashfaq, & Ilyas, 2020; Maula & Afrianty, 2017). Hadirnya organisasi saat karyawan membutuhkan pertolongan akan menjadi hal yang sangat bermakna dan memiliki kesan positif serta sulit dilupakan

(Kleinert, Johnson, Webel, & Fitzpatrick, 2020; Mayes, Finney, Johnson, Shen, & Yi, 2017; Peng, Lee, & Lu, 2020). Pemberian pertolongan dapat menciptakan keterikatan kerja yang kuat sehingga mendorong karyawan untuk bertahan dan mengikrarkan diri menjadi anggota sejati organisasi (Eisenberger, Rhoades Shanock, & Wen, 2020; Riyanto, Purnama Putri, & Abdul Rahman, 2020).

Studi ini akan mengukur konstruk POS dengan dimensi yang dimodifikasi dari pandangan Rhoades dan Eisenberger (2002). Dikemukakan bahwa POS memiliki 3 dimensi pokok yaitu : *fairness* (keadilan yang diterima), *job conditions* (kondisi pekerjaan) dan *supervisory support* (dukungan atasan), 2 dimensi lainnya berupa : *recognize achievements* (memberi pengakuan), dan *giving help* (memberi bantuan saat membutuhkan) adalah pengembangan yang dilakukan oleh peneliti. Uraian dari isi masing-masing dimensi dan indikator POS dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1**  
**Dimensi dan indikator *perceived organizational support (POS)***

	<b>Dimensi</b>	<b>Kode</b>	<b>Indikator</b>
<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	<i>Fairness (FR)</i>	FR1	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan memberikan perlakuan yang adil sesuai apa yang dikerjakan setiap karyawan
		FR2	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan dalam menyampaikan ide, gagasan, dan pendapat
		FR3	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan memberikan perhatian tanpa membedakan karyawan wanita dan pria
		FR4	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan dalam pengembangan diri melalui pelatihan
		FR5	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk promosi jabatan
<i>Job Condition (JC)</i>		JC1	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan memenuhi kecukupan fasilitas yang mendukung aktivitas kerja karyawan
		JC2	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sejawat di lingkungan kerja
		JC3	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan mewujudkan keamanan dan kenyamanan karyawan ditempat kerja
		JC4	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan menyediakan akses internet atau teknologi informasi dan komunikasi mutakhir kepada karyawan
		JC5	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan mewujudkan kebersihan ditempat kerja
<i>Supervisory Support (SS)</i>		SS1	Penilaian saya tentang bagaimana pimpinan perusahaan memberikan petunjuk kerja dengan jelas
		SS2	Penilaian saya tentang bagaimana pimpinan perusahaan memberikan motivasi dan dukungan dalam penyelesaian tugas kepada karyawan

	SS3	Penilaian saya tentang bagaimana pimpinan perusahaan bersikap objektif dalam penyelesaian masalah karyawan
	SS4	Penilaian saya tentang bagaimana pimpinan perusahaan mendengarkan saran dan masukan dari karyawan
	SS5	Penilaian saya tentang bagaimana pimpinan perusahaan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan karyawan
<i>Recognize Achievements (RA)</i>	RA1	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan memberikan pujian atas pencapaian prestasi karyawan
	RA2	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan memberikan pengakuan atas hasil kerja yang baik kepada karyawan
	RA3	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan mengorganisir rekan sejawat agar saling memberi dukungan
	RA4	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan memberikan penghargaan dalam bentuk publikasi dan sosialisasi atas prestasi karyawan
	RA5	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan memberikan penghargaan berupa promosi jabatan
<i>Giving Help (GH)</i>	GH1	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan memberikan hadiah menarik dan kejutan di momen-momen tertentu
	GH2	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan memberikan bantuan kredit/pinjaman kepada karyawan untuk kepemilikan rumah, kendaraan, atau kebutuhan lainnya
	GH3	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan memberikan bantuan konseling dan pendampingan bagi karyawan yang membutuhkan
	GH4	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan memberikan bantuan hukum bagi karyawan yang sedang berperkara
	GH5	Penilaian saya tentang bagaimana perusahaan memberikan bantuan bagi karyawan yang sedang sakit atau terkena musibah

### **Metode Penelitian**

Studi ini dilakukan dengan pendekatan survey kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan selama 2 bulan menggunakan kuesioner digital berupa *google form* yang disebarakan melalui aplikasi whatsapp (Agrawal, Atiq, & Maurya, 2016; Mansor, 2012; Wiemken et al., 2018). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kawasan Industri Makassar. Sampel penelitian sebesar 299 orang. Jumlah data sampel diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan sebanyak 365 dengan respon rate 82%. Analisis deskriptif responden penelitian meliputi 66% adalah laki-laki, dan 34% lainnya adalah wanita. Usia rata-rata adalah 30-40 tahun (57%), jenjang pendidikan rata-rata adalah SMA (52%), serta masa kerja rata-rata > 3 tahun (63%).

Studi ini mengembangkan 3 hipotesis penelitian meliputi : H1 : Hasil uji kualitas data pada studi ini memenuhi syarat statistic yang ditetapkan H2 : Nilai bobot factorial, validitas, dan reliabilitas pada indikator POS memenuhi syarat statistic yang ditetapkan H3 : Hasil uji model/*goodness of fit* konstruk POS memenuhi syarat model fit yang baik.

## Hasil dan Pembahasan

Dalam rangka mengembangkan alat ukur dan menguji hipotesis pada penelitian ini, dilakukan analisis data menggunakan *Software SPSS 23* dan *SEM-AMOS 23* (Arbuckle, 2014; Rosseel, 2012). Alasan pemilihan teknik SEM daripada daripada teknik analisis *multivariate* lainnya karena pertimbangan bahwa SEM merupakan teknik analisis yang dapat sekaligus melakukan pengujian terhadap makna dan bobot dari indikator variabel yang digunakan sekaligus secara simultan dapat menguji hubungan-hubungan kausalitas yang terdapat dalam sebuah model (Jones, 2021; Leach Sankofa, 2021). Disamping itu, SEM memungkinkan dilakukannya *confirmatory factor analysis* untuk mendapatkan indikator yang valid dalam mengukur variabel penelitian dengan melihat loading factor masing-masing indikator (Scholtz, de Klerk, & de Beer, 2020). Selanjutnya dengan SEM peneliti dapat mengembangkan model fit disamping mencari model paling sesuai yang disupport oleh data (Davvetas et al., 2020; Kim & Choi, 2019).

Studi ini menggunakan 3 tahap pengujian dalam proses pengolahan data. Tahap yang pertama adalah analisis dengan uji KMO untuk melihat apakah analisis faktorial layak dilakukan atau tidak (Heng et al., 2020). Tahap kedua adalah analisis *factor confirmatory* untuk memastikan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian telah diidentifikasi dengan baik (Kwan & Chan, 2011). Tahap yang ketiga adalah pengujian factorial secara *full structural model*. (Hillman & Neustaedter, 2003; Tabanick & Fidell, 2003).

### A. Hasil

#### 1. Analisis Kelayakan dengan Uji KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) dan Bartlett's Test of Sphericity

Uji KMO adalah uji yang dilakukan untuk menentukan kelayakan jumlah sampel dari analisis faktorial yang akan dilakukan. Skala yang ditetapkan untuk uji KMO berkisar antara 0 - 1. Jika hasil uji KMO menunjukkan angka  $>0.5$ , maka analisis faktor dinyatakan layak untuk dilakukan. Disamping hal tersebut, dilakukan pula pengujian Bartlett's Test of Sphericity guna mengetahui interdependensi antara indikator dalam suatu faktorial. Analisis ini akan menyatakan bahwa indikator-indikator yang diuji tidak berkorelasi satu dengan lainnya. Adapun hasil uji KMO dan Bartlett's Test of Sphericity dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji KMO dan Bartlett's Test of Sphericity**

<b>KMO and Bartlett's Test</b>	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.878
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	28328.265
	df
	1225
	Sig.
	.000

Melalui tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai uji KMO = 0,878 dan Barlett Test of Sphericity = 28328,265 dengan df 1225 pada sig: 0,000. Oleh karena itu



syarat KMO dan Barlett Test of Sphericity dinyatakan terpenuhi dan analisis faktorial dapat dilanjutkan.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Communalities Faktorial Seluruh Indikator POS**

	Communalities	
	Initial	Extraction
FR1N	1.000	.874
FR2N	1.000	.927
FR3N	1.000	.823
FR4N	1.000	.854
FR5N	1.000	.763
JC1N	1.000	.814
JC2N	1.000	.864
JC3N	1.000	.780
JC4N	1.000	.848
JC5N	1.000	.842
SS1N	1.000	.782
SS2N	1.000	.836
SS3N	1.000	.839
SS4N	1.000	.768
SS5N	1.000	.805
RA1N	1.000	.847
RA2N	1.000	.866
RA3N	1.000	.861
RA4N	1.000	.740
RA5N	1.000	.849
GH1N	1.000	.826
GH2N	1.000	.925
GH3N	1.000	.772
GH4N	1.000	.884
GH5N	1.000	.914

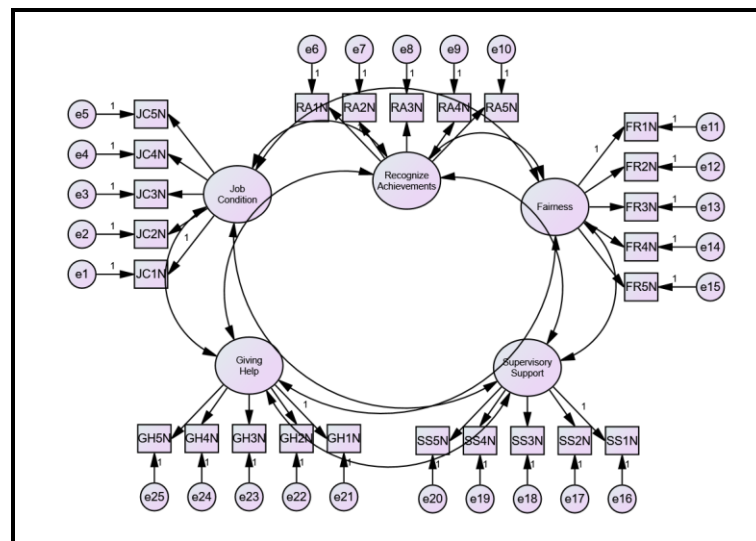
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Dari table 3 dapat diketahui bahwa seluruh indikator yang dikembangkan mampu menjelaskan factor dengan baik dengan kata lain bahwa semua indikator yang diuji memenuhi syarat statistic untuk uji factor yakni nilai uji  $> 0.50$ . Dengan hasil ini maka analisis dapat dilanjutkan dan hipotesis H1 dinyatakan diterima.

## **2. Confirmatory Factor Analisis (CFA)**

Analisis pada tahap ini dilakukan dengan menjalankan *confirmatory factor analisis (CFA)* pada setiap dimensi dan indikator yang dikembangkan. Dalam analisis dijumpai adanya indikasi data yang memiliki sebaran tidak normal, oleh karena itu terlebih dahulu dilakukan normalisasi data agar memiliki sebaran yang normal. Selain itu dilakukan juga observasi atas tingkat *skewness* dari indikator-indikator yang ada. Hasil analisis menunjukkan bahwa data memiliki *skewness negative substansial* (diatas moderat), maka berdasarkan saran dari [Tabanick & Fidell \(2003\)](#) dilakukan transformasi data dengan formula rumus  $X_n = \lg_{10}(K-X)$

dimana  $X = \text{normalized variabel}$ ,  $K = \text{konstanta number}$ . Pengurangan pada  $X$  yaitu variabel yang diobservasi masih positif, oleh karena itu seperti yang disarankan [Tabanick & Fidell \(2003\)](#) maka digunakan  $K = 11$ , karena skor dan skala pengukuran penelitian ini adalah 1-10. Setelah uji konfirmatori dijalankan, hasil analisis menunjukkan bahwa setiap dimensi variabel memiliki nilai  $\lambda$  atau bobot faktor yang baik dan telah memenuhi syarat statistik. Dengan demikian maka indikator yang dikembangkan dapat menjadi cerminan yang baik bagi dimensi maupun variabelnya. Hasil *confirmatory factor analysis* disajikan dalam gambar dan tabel berikut ini :



Gambar 1  
Confirmatory factor analysis dari konstruk  
*perceived organizational support*

Tabel 4  
*Convergent validity dan construct reliability konstruk  
perceived organizational support*

Dimensi	Indikator	Standard Loading (Lambda Value)*	Critical Ratio > 1,96*	Convergent Validity (AVE) > 0,50	Construct Reliability (CRI) > 0,70
<i>Fairness (FR)</i>	FR1	0.519	7.723	0.564	0.861
	FR2	0.591	7.736		
	FR3	0.892	9.569		
	FR4	0.903	9.613		
	FR5	0.768	8.959		
<i>Job Condition (JC)</i>	JC1	0.713	11.108	0.546	0.857
	JC2	0.769	11.944		
	JC3	0.732	11.609		
	JC4	0.751	11.877		
	JC5	0.729	11.581		
<i>Supervisory Support (SS)</i>	SS1	0.787	16.042	0.721	0.928
	SS2	0.867	17.036		



*Confirmatory Factor Analysis dan Structural Equation Model Konstruk Perceived Organizational Support pada Karyawan Kawasan Industri Makassar*

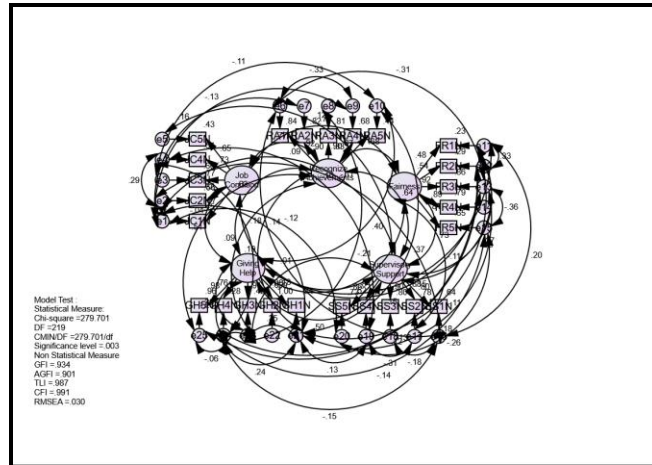
	SS3	0.897	17.825		
	SS4	0.828	16.011		
	SS5	0.862	16.882		
<i>Recognize Achievements (RA)</i>	RA1	0.903	24.442	0.723	0.928
	RA2	0.909	24.913		
	RA3	0.904	24.563		
	RA4	0.805	19.003		
	RA5	0.712	15.267		
<i>Giving Help (GH)</i>	GH1	0.611	10.088	0.632	0.891
	GH2	0.996	13.215		
	GH3	0.693	10.358		
	GH4	0.591	9.152		
	GH5	0.982	13.140		

*The CFA is run twice, dengan mengubah posisi yang dikonstrain secara bergantian*

Seperti dilihat pada tabel 4 diatas, penelitian ini menghadirkan dimensi dan indikator-indikator POS dengan nilai lambda yang sangat baik yakni  $>0,5$ . Selain itu semua indikator dari 5 dimensi POS memiliki indeks validitas konvergen (AVE) lebih besar dari yang dipersyaratkan yaitu  $> 0,50$ . Dari hasil perhitungan yang dilakukan, seluruh dimensi dari POS menunjukkan validitas yang baik yaitu FR (0,564), JC (0,546), SS (0,721), RA (0,723), dan GH (0,632). Pengukuran *construct reliability* (CRI) juga menghasilkan tingkat konsistensi yang baik diatas *cut of value* yakni sebesar  $> 0,70$ . Adapun nilai uji reliability pada masing-masing dimensi POS berturut-turut adalah FR (0,861), JC (0,857), SS (0,928), RA (0,928), dan GH (0,891). Nilai AVE dan CRI pada masing-masing dimensi POS ini dihitung dengan menggunakan sebuah *tools* dalam bentuk tabel yang dikembangkan oleh *Stanford University*. Berdasarkan hasil hasil tersebut diatas, dapat dinyatakan bahwa hipotesis H2 diterima.

### 3. Uji Model/Goodness Of Fit (GOF)

Untuk memperoleh model yang fit, maka dilakukan analisis *full SEM*. Sebelum analisis dijalankan terlebih dahulu dilakukan pembersihan data-data *outlier* sebagaimana yang tertera dan disarankan *mahalanobis distance*. Batas data *outlier* dihitung berdasarkan formula excel dengan rumus =  $\text{chiinv}(\text{probabilitas, jumlah indikator})$ . Dengan menetapkan probabilitas 0,05 dan jumlah indicator sebanyak 25 maka diperoleh hasil = 37,65, sehingga batas penghapusan *mahalonobis distance* adalah pada jarak  $< 37,65$ . Selain daripada itu, untuk memperoleh hasil uji model yang baik maka dilakukan korelasi antar faktor sebagaimana yang tertera dan disarankan *modification indices*. Adapun hasil uji model/*goodness of fit* konstruk *perceived organizational support* disajikan pada gambar dan tabel berikut :



Gambar 2  
Hasil uji model confirmatory factor analysis konstruk perceived organizational support

Tabel 5  
Hasil Uji Model/Goodness Of Fit (GOF)

Kriteria Goodness Of Fit (GOF) Index	Nilai Uji
Chi Square	279.701
Probability (p)	0.003
GFI	0.934
AGFI	0.901
TLI	0.987
RMSEA	0.030
CMIN/DF	1.277
CFI	0.991

Tabel diatas menunjukkan bahwa indeks-indeks hasil uji model yang terbentuk telah memenuhi syarat model yang baik (Arbuckle, 2014; Davvetas et al.,2020; Kwan & Chan, 2011; Leong et al., 2020; Tarka, 2018). Dengan demikian maka hipotesis H3 dinyatakan diterima.

## B. Pembahasan

Secara keseluruhan hasil uji menunjukkan bahwa alat ukur POS yang diadaptasi memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Seluruh indikator dari 5 dimensi POS menunjukkan nilai *cut off* yang memenuhi syarat statistik. Selain itu, hasil uji pada studi ini mendukung seluruh hipotesis yang dikembangkan. Studi ini akan mengulas 2 indicator pokok dari masing-masing dimensi yang menjadi penentu dalam membentuk POS karyawan. Pada dimensi *fairness* (FR), indicator FR3 berupa “penilaian karyawan tentang bagaimana perusahaan memberikan perhatian tanpa membedakan karyawan wanita dan pria” dan indicator FR4 berupa “penilaian karyawan tentang bagaimana perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan dalam pengembangan diri melalui pelatihan” merupakan 2 hal pokok yang menjadi representasi dimensi POS. Artinya bahwa keadilan organisasi dipersepsikan oleh karyawan melalui hadirnya kesetaraan gender dan adanya kesempatan yang

sama bagi karyawan dalam mengembangkan diri atau mengikuti pelatihan (Akgunduz, Alkan, & Gök, 2018; Brenyah, 2019). Penilaian ini terkait erat dengan jumlah karyawan wanita yang relative banyak serta masa kerja yang karyawan yang pada umumnya lebih dari 3 tahun. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang telah bekerja lama lebih cenderung melihat keadilan dari sisi peluang pengembangan diri dan pelatihan ketimbang melihat keadilan organisasi pada aspek lain seperti kesempatan memberi pendapat maupun adanya kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan (Ou, Wang, & Chen, 2018; Qiu et al., 2020). Selanjutnya, pada dimensi *job condition*, indikator JC2 berupa “penilaian karyawan tentang bagaimana perusahaan mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sejawat di lingkungan kerja” dan indicator JC4 berupa “penilaian karyawan tentang bagaimana perusahaan menyediakan akses internet atau teknologi informasi dan komunikasi mutakhir kepada karyawan” menjadi 2 indikator pokok yang ikut membentuk dimensi POS. Hal ini bermakna bahwa dukungan organisasi dalam aspek kondisi kerja sangat ditentukan oleh terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan tersedianya infrastruktur digital yang menunjang aktivitas kerja (Rabia Imran & Aldaas, 2020; Takeuchi, Takeuchi, & Jung, 2021; Xiong & King, 2018). Hubungan kerja yang harmonis dapat merangsang motivasi dan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Pailé & Meija-Morelos, 2019). Adapun dukungan infrastruktur digital berupa akses internet dengan kecepatan tinggi dengan kapasitas memadai telah menjadi kebutuhan bagi setiap individu maupun perusahaan. Akses internet yang baik dapat membantu para karyawan untuk mencari berbagai informasi yang dibutuhkan dalam memecahkan masalah kerja, mengenal kemajuan teknologi dibidang yang terkait, mendukung terwujudnya *digital administration*, serta memudahkan berbagai kegiatan transaksi individu maupun perusahaan (Alamri & Al-Duhaim, 2017; Bibi et al., 2019; Ekrot, Rank, Kock, & Gemünden, 2018). Berikutnya pada dimensi *supervisory support*, terdapat 2 indikator dominan yang berpengaruh dalam pembentukan konstruk POS, yaitu indicator SS3 berupa “penilaian tentang bagaimana pimpinan perusahaan bersikap objektif dalam penyelesaian masalah karyawan dan indikator SS4 berupa penilaian tentang bagaimana pimpinan perusahaan mendengarkan saran dan masukan dari karyawan”. Hal ini berarti bahwa dukungan organisasi dalam aspek *supervisory support* dipengaruhi oleh perhatian pimpinan terhadap penyelesaian masalah serta perhatian pimpinan terhadap pandangan dan pendapat karyawan. Penyelesaian masalah dianggap penting karena secara langsung memberi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan akomodasi pendapat karyawan dapat menjadi bukti bahwa organisasi memposisikan karyawan sebagai bagian integral dari organisasi dan harus mendapat prioritas (Jin & Tang, 2021). Lebih lanjut, untuk dimensi *recognize achievements* juga terdapat 2 indikator utama yang membentuk POS yaitu indicator RA2 berupa “penilaian tentang bagaimana perusahaan memberikan pengakuan atas hasil kerja yang baik kepada karyawan”, dan indicator RA3 tentang “bagaimana perusahaan mengorganisir rekan sejawat agar saling memberi dukungan”. Hal ini bermakna

bahwa dukungan organisasi pada aspek pengakuan didorong oleh adanya bukti nyata pengakuan kinerja karyawan serta adanya aturan dan budaya kerja yang mengorganisir dukungan sesama (Tkalac Verčič, 2021). Kedua hal ini menjadi penting karena dapat menjadi pelumas untuk penciptaan motivasi, komitmen, dan ikatan kerja yang tinggi pada karyawan (Côté, Lauzier, & Stinglhamber, 2020). Selain itu pada dimensi *giving help*, terdapat pula 2 indikator dominan pembentuk POS, yaitu indikator GH2 berupa “penilaian tentang bagaimana perusahaan memberikan bantuan kredit/pinjaman kepada karyawan untuk kepemilikan rumah, kendaraan, atau kebutuhan lainnya”, serta indikator GH5 berupa “penilaian tentang bagaimana perusahaan memberikan bantuan bagi karyawan yang sedang sakit atau terkena musibah”. Indikator ini memegang peranan penting karena keduanya langsung menyentuh aspek psikologis yang cukup mendalam. Kredit atau pinjaman dari perusahaan dapat menjadi solusi bagi karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan dan meningkatkan taraf kehidupannya (Al-Omar et al., 2019). Adapun bantuan organisasi dalam meringankan beban sakit atau musibah yang dialami menjadi sebuah pengalaman berharga yang menciptakan kesan positif sehingga berefek panjang dan selalu diingat oleh karyawan (Liu et al., 2019).

### **Kesimpulan**

Hasil studi ini menegaskan bahwa dari 5 dimensi dan 25 indikator perceived organizational support yang ditetapkan peneliti, seluruhnya memenuhi cut off dari nilai yang dipersyaratkan sehingga menjadi cerminan yang baik bagi dimensi dari konstruk POS. Selain itu, hasil uji model yang dilakukan telah memenuhi kriteria model yang baik. Oleh karena itu, dimensi dan indikator perceived organizational support ini dapat digunakan pada pengujian model kausalitas dengan melibatkan konstruk yang lebih kompleks.

## BIBLIOGRAFI

- Abosag, Ibrahim, Ramadan, Zahy B., Baker, Tom, & Jin, Zhongqi. (2020). Customers' need for uniqueness theory versus brand congruence theory: The impact on satisfaction with social network sites. *Journal of Business Research*, 117, 862–872. [Google Scholar](#)
- Agrawal, Ashish, Atiq, Mohd Aurangzeb, & Maurya, L. S. (2016). A Current Study on the Limitations of Agile Methods in Industry Using Secure Google Forms. *Physics Procedia*, 78(December 2015), 291–297. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2016.02.056>. [Google Scholar](#)
- Akgunduz, Yilmaz, Alkan, Ceylan, & Gök, Özge Adan. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105–114. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.01.004>. [Google Scholar](#)
- Al-Omar, Hussain Abdulrahman, Arafah, Azher Mustafa, Barakat, Jehan Mohammed, Almutairi, Reem Dhayan, Khurshid, Fowad, & Alsultan, Mohammed Sultan. (2019). The impact of perceived organizational support and resilience on pharmacists' engagement in their stressful and competitive workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 27(7), 1044–1052. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2019.08.007>. [Google Scholar](#)
- Alamri, Mohammed S., & Al-Duhaim, Thamir I. (2017). Employees Perception of Training and Its Relationship with Organizational Commitment among the Employees Working at Saudi Industrial Development Fund. *International Journal of Business Administration*, 8(2). <https://doi.org/10.5430/ijba.v8n2p25>. [Google Scholar](#)
- Alfiana, Dhera. (2020). Peran Perceived Organizational Support dan Psychological Empowerment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 839. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p839-851>. [Google Scholar](#)
- Aragasi, Norhidayah A., & Pangandaman, Hamdoni K. (2021). Coping style, anxiety level, organization support, and work commitment of educators during the COVID-19 pandemic in the Philippines: A mixed-methods study. *Belitung Nursing Journal*. <https://doi.org/10.33546/bnj.1393>. [Google Scholar](#)
- Arbuckle, J. L. (2014). Amos 23.0 User's Guide. Chicago: IBM SPSS. *Ibm*, 1–702. [Google Scholar](#)
- Baron, Reuben M., & Kenny, David A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>. [Google Scholar](#)

- Belanche, Daniel, Casalo, Luis V., Flavián, Marta, & Ibáñez-Sánchez, Sergio. (2021). Understanding influencer marketing: The role of congruence between influencers, products and consumers. *Journal of Business Research*, 132(March), 186–195. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.067>. [Google Scholar](#)
- Bibi, Akhtar, Khalid, Muhammad Adnan, & Hussain, Amina. (2019). Perceived organizational support and organizational commitment among special education teachers in Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 33(5). <https://doi.org/10.1108/IJEM-12-2017-0365>. [Google Scholar](#)
- Brenyah, RS. (2019). Organizational Support for Career Development and Its Influence on Employee Commitment in the Ghana Police Service. *Arts Social Sci J*, 10(4). [Google Scholar](#)
- Bunner, Johanna, Prem, Roman, & Korunka, Christian. (2021). Perceived organizational support and perceived safety climate from the perspective of safety professionals: Testing reciprocal causality using a cross-lagged panel design. *Journal of Safety Research*, 78, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2021.06.006>. [Google Scholar](#)
- Chen, Han, & Eyoun, Khalid. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94(December 2020), 102850. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102850>. [Google Scholar](#)
- Chen, Ruixia, Zhou, Zhimin, Zhan, Ge, & Zhou, Nan. (2020). The impact of destination brand authenticity and destination brand self-congruence on tourist loyalty: The mediating role of destination brand engagement. *Journal of Destination Marketing and Management*, 15(3688), 100402. <https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2019.100402>. [Google Scholar](#)
- Cheng, Jui Chang, & O-Yang, Yi. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72(October 2016), 78–85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.005> [Google Scholar](#)
- Choi, Jaeyong, Kruis, Nathan, & Lee, Julak. (2020). Applying target congruence theory to victimization risk of students from multicultural backgrounds: A comparison of South Korean, North Korean, and other multicultural family adolescents. *Children and Youth Services Review*, 118(June), 105392. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105392> [Google Scholar](#)
- Côté, Karine, Lauzier, Martin, & Stinglhamber, Florence. (2020). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, (xxxx). <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001> [Google Scholar](#)



- Dai, Kailiang, & Qin, Xinyu. (2016). Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice. *Open Journal of Social Sciences*, 04(12), 46–57. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.412005> [Google Scholar](#)
- Davvetas, Vasileios, Diamantopoulos, Adamantios, Zaefarian, Ghasem, & Sichtmann, Christina. (2020). Ten basic questions about structural equations modeling you should know the answers to – But perhaps you don't. *Industrial Marketing Management*, 90(July), 252–263. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.07.016>. [Google Scholar](#)
- Du, Yana, Zhang, Li, & Tekleab, Amanuel G. (2018). Job strains, job control, and POS on employee performance: An interactionist perspective. *Journal of Business Research*, 82(September 2017), 213–219. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.09.040>. [Google Scholar](#)
- Eisenberger, Robert, Rhoades Shanock, Linda, & Wen, Xueqi. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 7. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>. [Google Scholar](#)
- Ekrot, Bastian, Rank, Johannes, Kock, Alexander, & Gemünden, Hans Georg. (2018). Retaining and satisfying project managers – antecedents and outcomes of project managers' perceived organizational support. *International Journal of Human Resource Management*, 29(12), 1950–1971. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1255903>. [Google Scholar](#)
- Heng, Lie, Ferdinand, Augusty Tae, Afifah, Nur, & Ramadania, Ramadania. (2020). Service innovation capability for enhancing marketing performance: An SDL perspectives. *Business: Theory and Practice*, 21(2), 623–632. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.12163>. [Google Scholar](#)
- Heuckmann, Benedikt, Hammann, Marcus, & Asshoff, Roman. (2019). Advantages and disadvantages of modeling beliefs by single item and scale models in the context of the theory of planned behavior. *Education Sciences*, 9(4). <https://doi.org/10.3390/educsci9040268>. [Google Scholar](#)
- Hillman, Serena, & Neustaedter, Carman. (2003). (Why) Should We Use SEM? *Methods of Psychological Research*, 8(2), 1–22. [Google Scholar](#)
- Hosany, Sameer, & Martin, Drew. (2012). Self-image congruence in consumer behavior. *Journal of Business Research*, 65(5), 685–691. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.015>. [Google Scholar](#)

- Imran, Muhammad Yasir, Elahi, Natasha Saman, Abid, Ghulam, Ashfaq, Fouzia, & Ilyas, Sehrish. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3).  
<https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082> [Google Scholar](#)
- Imran, Rabia, & Aldaas, Raghad Ezzeldin. (2020). Entrepreneurial leadership: a missing link between perceived organizational support and organizational performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(4), 377–388. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-10-2019-0077>. [Google Scholar](#)
- Japutra, Arnold, Ekin, Yuksel, & Simkin, Lyndon. (2019). Self-congruence, brand attachment and compulsive buying. *Journal of Business Research*, 99(November 2016), 456–463. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.08.024> [Google Scholar](#)
- Jin, Jing, & Tang, Jing. (2021). Exploring the effect of perceived organizational support and resilience on Chinese pharmacists' engagement in stressful and competitive pharmaceutical work at hospitals. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 29(9), 931–938. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.08.003>. [Google Scholar](#)
- Jolly, Phillip M., McDowell, Courtney, Dawson, Mary, & Abbott, JéAnna A. (2021). Pay and benefit satisfaction, perceived organizational support, and turnover intentions: The moderating role of job variety. *International Journal of Hospitality Management*, 95(January), 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102921>. [Google Scholar](#)
- Jones, Tiffanie Victoria. (2021). *Statistical Mediation Analysis Using the Sobel Test and*. 9(1), 42–61. [Google Scholar](#)
- Kim, Gwangsu, & Choi, Taeryon. (2019). Asymptotic properties of nonparametric estimation and quantile regression in Bayesian structural equation models. *Journal of Multivariate Analysis*, 171, 68–82. <https://doi.org/10.1016/j.jmva.2018.11.009>. [Google Scholar](#)
- Kleinert, Dorothy, Johnson, Janet, Webel, Allison R., & Fitzpatrick, Joyce. (2020). Pediatric nurse practitioner's perceived organizational support in academic and nonacademic institutions. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 32(1). <https://doi.org/10.1097/JXX.0000000000000292>. [Google Scholar](#)
- Kumar, Vikas, & Kaushik, Arun K. (2022). Engaging customers through brand authenticity perceptions: The moderating role of self-congruence. *Journal of Business Research*, 138(July 2020), 26–37. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.065>. [Google Scholar](#)

- Kurtessis, James N., Eisenberger, Robert, Ford, Michael T., Buffardi, Louis C., Stewart, Kathleen A., & Adis, Cory S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>. [Google Scholar](#)
- Kwan, Joyce L. Y., & Chan, Wai. (2011). Comparing standardized coefficients in structural equation modeling: A model reparameterization approach. *Behavior Research Methods*, 43(3), 730–745. <https://doi.org/10.3758/s13428-011-0088-6>. [Google Scholar](#)
- Leach Sankofa, Nicole. (2021). Transformativist Measurement Development Methodology: A Mixed Methods Approach to Scale Construction. *Journal of Mixed Methods Research*. <https://doi.org/10.1177/15586898211033698>. [Google Scholar](#)
- Leong, Rachel A. T., Fung, Tze Kwan, Sachidhanandam, Uma, Drillet, Zuzana, Edwards, Peter J., & Richards, Daniel R. (2020). Use of structural equation modeling to explore influences on perceptions of ecosystem services and disservices attributed to birds in Singapore. *Ecosystem Services*, 46(November), 101211. <https://doi.org/10.1016/j.ecoser.2020.101211>. [Google Scholar](#)
- Liu, Yunshuo, Ye, Long, & Guo, Ming. (2019). The influence of occupational calling on safety performance among train drivers: The role of work engagement and perceived organizational support. *Safety Science*, 120(3), 374–382. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.07.025>. [Google Scholar](#)
- Mansor, Ahmad Zamri. (2012). Managing Student's Grades and Attendance Records using Google Forms and Google Spreadsheets. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 59, 420–428. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.296>. [Google Scholar](#)
- Maula, Lailiy Anisatul, & Afrianty, Tri Wulida. (2017). Perceived Organizational Support dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening ( Studi pada Karyawan Jawa Timur Park 1 ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4), 178–184. [Google Scholar](#)
- Mayes, Bronston T., Finney, Trenea Gillespie, Johnson, Thomas W., Shen, Jie, & Yi, Lin. (2017). The effect of human resource practices on perceived organizational support in the People's Republic of China. *International Journal of Human Resource Management*, 28(9), 1261–1290. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1114768>. [Google Scholar](#)
- Na-Nan, Khahan, Saribut, Salitta, & Sanamthong, Ekkasit. (2019). Mediating effects of perceived environment support and knowledge sharing between self-efficacy and job performance of SME employees. *Industrial and Commercial Training*, 51(6), 342–359. <https://doi.org/10.1108/ICT-01-2019-0009>. [Google Scholar](#)

- Ou, Zhanying, Wang, Jie, & Chen, Tingting. (2018). Managing organizational entry in China: the roles of newcomer-supervisor exchange, incumbent support, and perceived insider status. *International Journal of Human Resource Management*, 29(3), 485–509. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1216879>. [Google Scholar](#)
- Paillé, Pascal, & Meija-Morelos, Jorge H. (2019). Organisational support is not always enough to encourage employee environmental performance. The moderating role of exchange ideology. *Journal of Cleaner Production*, 220, 1061–1070. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.02.192>. [Google Scholar](#)
- Palmer, Joshua C., Komarraju, Meera, Carter, Min Z., & Karau, Steven J. (2017). Angel on one shoulder: Can perceived organizational support moderate the relationship between the Dark Triad traits and counterproductive work behavior? *Personality and Individual Differences*, 110, 31–37. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.01.018>. [Google Scholar](#)
- Pasinringi, Syahrir Andi, Shalihah, A. Amirah, & Sari, Nurmala. (2019). Hubungan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Dokter di Rumah Sakit Kota Makassar. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(4), 358. <https://doi.org/10.30597/mkmi.v15i4.7871>. [Google Scholar](#)
- Peng, Xuerong, Lee, Seoki, & Lu, Zhenglan. (2020). Employees' perceived job performance, organizational identification, and pro-environmental behaviors in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 90(June), 102632. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102632>. [Google Scholar](#)
- Qiu, Tian, Yang, Yanxu, Liu, Chunli, Tian, Fangqiong, Gu, Zhihui, Yang, Shihan, Wu, Wei, & Wu, Hui. (2020). The association between resilience, perceived organizational support and fatigue among Chinese doctors: A cross-sectional study. *Journal of Affective Disorders*, 265(December 2019), 85–90. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.01.056>. [Google Scholar](#)
- Rahmani, Saghar, & Heydari, Marzieh. (2017). Investigating of Trust and Perceived Organizational Support Effects on Organizational Commitment in Educational Organizations, using Structural Equation Modeling and Partial Least Squares Model. *International Review of Management and Marketing*, 7(2). [Google Scholar](#)
- Reynolds, Paul D., & Helfers, Richard C. (2018). Job characteristics and perceived organizational support among police officers. *Criminology, Criminal Justice, Law and Society*, 19(1), 46–59. [Google Scholar](#)
- Rhoades, Linda, & Eisenberger, Robert. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698. [Google Scholar](#)

- Riyanto, Dicky Wisnu Usdek, Purnama Putri, Viajeng, & Abdul Rahman, Rafiduraida. (2020). Effect of Perceived Organizational Support and Self-Efficacy To Change Readiness for Change in Hospital of Muhammadiyah Malang University, Indonesia. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(5), 199–209. Google Scholar <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8519>. [Google Scholar](#)
- Rosseel, Yves. (2012). Lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2). <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>. [Google Scholar](#)
- Rumangkit, Stefanus. (2020). Mediator Analysis of Perceived Organizational Support: Role of Spiritual Leadership on Affective Commitment. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(1). <https://doi.org/10.15294/jdm.v11i1.21496>. [Google Scholar](#)
- Scholtz, Salomé Elizabeth, de Klerk, Werner, & de Beer, Leon T. (2020). The Use of Research Methods in Psychological Research: A Systematised Review. *Frontiers in Research Metrics and Analytics*, 5(March), 1–17. <https://doi.org/10.3389/frma.2020.00001>. [Google Scholar](#)
- Sulistiyawati, Upik Sri, & Sufriadi, Dedi. (2020). Perceived Organization Support Towards Employee Engagement and The Impact of Employee Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 513. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i4.28587>. [Google Scholar](#)
- Tabanick, Barbara G., & Fidell, Linda S. (2003). Using Multivariate Statistics. In Craig Campanella (Ed.), *Pearson* (6th ed., Vol. 2). [https://doi.org/10.1016/S0922-3487\(08\)70234-X](https://doi.org/10.1016/S0922-3487(08)70234-X). [Google Scholar](#)
- Takeuchi, Norihiko, Takeuchi, Tomokazu, & Jung, Yuhee. (2021). Making a successful transition to work: A fresh look at organizational support for young newcomers from an individual-driven career adjustment perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 128(May), 103587. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103587>. [Google Scholar](#)
- Tang, Guiyao, Yu, Bingjie, Cooke, Fang Lee, & Chen, Yang. (2017). High-performance work system and employee creativity: The roles of perceived organisational support and devolved management. *Personnel Review*, 46(7), 1318–1334. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0235>. [Google Scholar](#)
- Tarka, Piotr. (2018). An overview of structural equation modeling: its beginnings, historical development, usefulness and controversies in the social sciences. *Quality and Quantity*, 52(1), 313–354. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0469-8>. [Google Scholar](#)
- Tkalac Verčič, Ana. (2021). The impact of employee engagement, organisational support and employer branding on internal communication satisfaction. *Public Relations Review*, 47(1). <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102009>. [Google Scholar](#)

- Uppal, Nishant. (2017). Moderation effects of perceived organisational support on curvilinear relationship between neuroticism and job performance. *Personality and Individual Differences*, 105, 47–53. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.030>. [Google Scholar](#)
- Valenzuela, Marcus A., Flinchbaugh, Carol, & Rogers, Sean Edmund. (2020). Can organizations help adjust?: The effect of perceived organizational climate on immigrants' acculturation and consequent effect on perceived fit. *Journal of International Management*, 26(3), 100775. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2020.100775>. [Google Scholar](#)
- Vatankhah, Sanaz, Javid, Elyeh, & Raoofi, Ali. (2017). Perceived organizational support as the mediator of the relationships between high-performance work practices and counter-productive work behavior: Evidence from airline industry. *Journal of Air Transport Management*, 59, 107–115. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2016.12.001>. [Google Scholar](#)
- Wang, Guangbin, & Song, Jiule. (2017). The relation of perceived benefits and organizational supports to user satisfaction with building information model (BIM). *Computers in Human Behavior*, 68, 493–500. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.12.002>. [Google Scholar](#)
- Wen, Ji, Huang, Songshan (Sam), & Hou, Pingping. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81(December 2018), 120–130. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>. [Google Scholar](#)
- Wiemken, Timothy L., Furmanek, Stephen P., Mattingly, William A., Haas, Janet, Ramirez, Julio A., & Carrico, Ruth M. (2018). Googling your hand hygiene data: Using Google Forms, Google Sheets, and R to collect and automate analysis of hand hygiene compliance monitoring. *American Journal of Infection Control*, 46(6), 617–619. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2018.01.010>. [Google Scholar](#)
- Xiong, Lina, & King, Ceridwyn. (2018). Too much of a good thing? Examining how proactive personality affects employee brand performance under formal and informal organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 68(May 2017), 12–22. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.09.007>. [Google Scholar](#)



*Confirmatory Factor Analysis dan Structural Equation Model Konstruk Perceived Organizational Support pada Karyawan Kawasan Industri Makassar*

Yang, Wei, Zhang, Yu, Zhou, Yin, & Zhang, Leinan. (2021). Performance effects of trust-dependence congruence: The mediating role of relational behaviors. *Journal of Business Research*, 129(February), 341–350.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.060>. [Google Scholar](#)

---

**Copyright holder:**

Muhammad Risal Tawil, Sudirman, Abdul Malik, Ahmad Amiruddin,  
Yohanis Rongre (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

