

## Perceived Organizational Support (POS) With Home Industry Employee Organizational Commitment

### Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Home Industri

Belsa Azizih Fajar Amabel<sup>1</sup>, Ramon Ananda Paryontri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Department of Psychology, Muhammadiyah Sidoarjo University, Indonesia

Email: <sup>1</sup> [belsaazizih@umsida.ac.id](mailto:belsaazizih@umsida.ac.id), <sup>2</sup> [ramon.ananda@umsida.c.id](mailto:ramon.ananda@umsida.c.id)

Artikel Info	ABSTRACT	
<b>Riwayat Artikel:</b>  Penyerahan 2023-04-03 Revisi 2023-04-30 Diterima 2023-07-04	<i>Effective human resource management can increase employee productivity and performance. A person's success and performance in doing work is influenced by his sense of commitment to work. Some of the phenomena that occur in the bag home industry in Tanggulangin are the emergence of negative perceptions in employees towards the home industry and the impact on work processes that are not optimal. This study aims to determine the relationship between perceived organizational support (POS) and organizational commitment. This study used a quantitative approach and used a random sampling technique with 150 respondents. The data collection method uses a Likert scale with 34 item perceived organizational support (POS) scale and 24 item organizational commitment scale. The data analysis technique uses the pearson product moment correlation test. The results show that the value of Sig. (2-tailed) 0.001 (&lt;0.05) and a value of <math>r=0.433</math> which explains that perceived organization support (POS) is positively related to Organizational Commitment with a moderate degree of correlation. The correlation test stated that the Pearsons correlation value was greater, namely 0.433 when compared to the r table value, which was 0.159. This means that there is a relationship between the variables perceived organization support (POS) and Organizational Commitment. The higher the Perceived Organizational Support (POS), the higher the level of commitment to the organization.</i>	
<b>Keyword:</b>  Home Industry Employees; Perceived Organizational Support; Organizational Commitment	<b>ABSTRAK</b>  <i>Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan dipengaruhi oleh rasa komitmennya terhadap pekerjaan. Beberapa fenomena yang terjadi pada home industri tas di Tanggulangin yaitu munculnya persepsi negatif dalam diri karyawan terhadap home industri dan berdampak pada proses bekerja yang tidak maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara perceived organizational support (POS) dengan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik random sampling dengan 150 responden. Metode pengumpulan data menggunakan skala likert dengan skala perceived organizational support (POS) 34 aitem dan skala komitmen organisasi 24 aitem. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi pearson product moment. Hasil menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) 0.001 (&lt;0.05) dan nilai <math>r=0.433</math> yang menjelaskan bahwa perceived organization support (POS) berhubungan secara positif dengan Komitmen Organisasi dengan derajat hubungan korelasi sedang. Uji korelasi menyatakan nilai pearsons correlation lebih besar yakni 0,433 jika dibandingkan dengan nilai r tabel yakni 0,159. Artinya terdapat hubungan antara variabel perceived organization support (POS) dan Komitmen Organisasi. Semakin tinggi Perceived Organizational Support (POS) maka semakin tinggi tingkat komitmen terhadap organisasi.</i>	<b>Kata Kunci</b>  Karyawan Home Industri; Perceived Organizational Support; Komitmen Organisasi
<b>Korespondensi:</b>  Belsa Azizih Fajar Amabel Department of Psychology, Muhammadiyah Sidoarjo University, Indonesia Email: <a href="mailto:belsaazizih@umsida.ac.id">belsaazizih@umsida.ac.id</a>	Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi	

## LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta seperti bisnis. Tanpa adanya karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Alkasim & Prahara, 2020). Istilah home industri didefinisikan sebagai suatu wadah dengan kegiatan memproses atau mengolah barang dengan menggunakan sarana dan peralatan. Dalam artian home industri merupakan rumah usaha produk barang atau juga perusahaan kecil, dikatakan sebagai perusahaan kecil karena jenis kegiatan ekonomi ini dipusatkan di rumah. Karyawan home industri merupakan seseorang atau beberapa orang anggota rumah tangga, dengan kegiatan mengubah bahan dasar menjadi barang jadi atau setengah jadi atau dari yang kurang nilainya menjadi yang lebih tinggi nilainya dengan tujuan untuk dijual. Home industri sendiri dibuka untuk memperluas kesempatan kerja dan juga penyerapan tenaga kerja sehingga menjadi salah satu upaya dalam pembangunan ekonomi daerah (Diana & Laila, 2021).

Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan strategi pengolahan sumber daya manusia yang baik, untuk mencapai kesuksesan organisasi itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan memunculkan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dalam hal ini peran karyawanlah yang membantu mensukseskan tujuan dari organisasi tersebut melalui berbagai hal, misalnya dari segi pemikiran, tenaga, keahlian, motivasi, dan komitmennya terhadap kemajuan sebuah organisasi (Tjahyono & Christanto, 2017).

Kemajuan industri juga bergantung pada tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Mengelola sumber daya manusia menjadi salah satu cara yang efektif dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan (Ayu et al., 2018). Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang pekerjaan dipengaruhi oleh rasa komitmennya atau keterikatannya terhadap pekerjaan. Komitmen organisasi merupakan suatu sifat hubungan antara individu dengan organisasi atau tempat dia kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan dalam organisasi kerja, kemudian adanya rasa kerelaan dari individu atau karyawan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Bukit, dkk Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap sebuah tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Seseorang yang memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya. Perilaku yang ditunjukkan dengan masih berkeinginan untuk tetap menjadi anggota, bekerja dan berkontribusi dalam pekerjaannya secara maksimal, menanamkan rasa memiliki terhadap suatu

organisasi, dukungan organisasi yang positif, keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi semakin tinggi, mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi, dan rasa optimis (Pratiwi & Muzakki, 2021).

Menurut (Allen & Meyer, 1991) tentang *perceived organizational support* dan komitmen organisasi menyatakan bahwa komitmen organisasi pada karyawan ditunjukkan menyangkut tiga aspek perilaku yaitu *affective commitment* dengan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga adanya keinginan untuk tetap menyelesaikan pekerjaan, memiliki toleransi yang tinggi dan juga sangat peduli dengan pencapaian organisasi, tidak mengeluh saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan, dan kesediaan untuk bermusyawarah dalam menyelesaikan segala permasalahan organisasi. *Normative commitment* dengan bersedia untuk mengerahkan usaha maksimal dalam bekerja, terlibat aktif melibatkan diri dalam tugas yang diberikan oleh organisasi.

*Continuance commitment* dengan memiliki keinginan untuk bertahan menjadi anggota organisasi dalam jangka waktu lama. Penelitian lainnya menurut (Rahmawati & Mulyana, 2021) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, masa kerja, dan tingkat pekerjaan, dukungan organisasi (*perceived organizational support*).

Berdasarkan data yang didapatkan dari home industri di Tanggulangin, adanya beberapa karyawan yang merasakan penurunan rasa komitmen terhadap organisasi atau pekerjaan. Fenomena perilaku didapatkan dari observasi di tempat penelitian yaitu dengan adanya karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan sehingga memunculkan rasa malas dan menunda-nunda pekerjaan, ditambah dengan pemberian gaji yang tidak sesuai atau tidakimbang dengan pekerjaan yang diberikan, selain itu juga karyawan harus melalui proses perizinan yang tidak mudah ketika ada hal yang mendesak. Tidak hanya itu, terkadang proses pemberian gaji yang tidak tepat pada waktunya sehingga hal ini memunculkan pemikiran yang negatif dalam diri karyawan terhadap home industri dan akhirnya berdampak pada proses bekerja yang tidak maksimal.

Fenomena diatas menunjukkan bahwa ada indikasi rendahnya tingkat komitmen karyawan, dimana karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, keterikatan terhadap organisasi. Sehingga, untuk mendorong munculnya perilaku komitmen yang tinggi salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) karyawan terhadap organisasi (Tampubolon & Sagala, 2020). Dukungan organisasi menjadi salah satu faktor pendukung yang berpengaruh dalam proses meningkatkan komitmen kerja karyawan terhadap organisasi.

Perceived Organizational Support (POS) atau persepsi dukungan organisasi adalah sikap yang timbul dan dirasakan oleh seorang karyawan terhadap sejauh mana organisasi atau instansi tempat bekerja menghargai kontribusinya dan sejauh mana imbalan atau penghargaan yang diterima sehingga karyawan memiliki penilaian bahwa organisasi

tersebut peduli pada kesejahteraan mereka (Rahmawati & Mulyana, 2021). Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator seperti, dukungan atasan, penghargaan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawannya. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas dirinya dan kemudian mengembangkan hubungan serta persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu dilakukan dengan tujuan untuk melihat bagaimana peran *perceived organizational support* (POS) terhadap komitmen organisasi, salah satunya adalah menurut (Pratiwi & Muzakki, 2021) bahwa *perceived organization support* memiliki kecenderungan terhadap komitmen organisasi artinya *perceived organization support* memengaruhi tingkat komitmen organisasi. Pada karyawan memiliki kecenderungan terhadap komitmen organisasi karyawan yang artinya dukungan organisasi akan memengaruhi tingkat komitmen kerja karyawan. Kenyamanan dan kepuasan karyawan tentu menjadi hal yang penting untuk diperhatikan agar tercipta kondisi positif dalam lingkungan organisasi.

Selain memberikan keuntungan bagi karyawan, organisasi juga mendapatkan keuntungan melalui peningkatan produksi dan juga pengurangan biaya yang dikeluarkan dalam operasional dengan adanya perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Dengan demikian salah satu cara untuk mewujudkan komitmen kerja karyawan dengan memberikan dukungan yang baik dan positif kepada karyawan untuk memunculkan persepsi positif dari karyawan mengenai pekerjaan dan tempat dia bekerja.

Jika dukungan organisasi dipersepsikan tinggi dengan didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, gaji yang diberikan untuk kelompok pekerjaan tertentu, dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka akan ada komitmen. Maka, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah ada hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan komitmen organisasi karyawan pada home industri tas di tanggulangun.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional yaitu penelitian yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Subjek penelitian ini adalah karyawan home industri tas di Tanggulangun dengan jumlah populasi 300 orang, dan teknik pengampilan sampel yang digunakan yaitu teknik random sampling didapatkan sampel yang berjumlah 150 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan empat alternatif pilihan dengan nilai 1=sangat tidak setuju dan 4=sangat setuju.

Skala yang digunakan yaitu skala variabel *Perceived Organizational Support* dengan 34 aitem dan skala komitmen organisasi dengan 24 aitem. Skala *Perceived Organizational Support* mengukur tiga aspek yaitu: *Fairness* (Keadilan), *Supervision Support* (Dukungan Atasan), *Organizational Reward and Job Conditions* (Penghargaan dan Kondisi Kerja) oleh Rhoades & Eisenberger Dalam (Rahmawati & Mulyana 2021). Berdasarkan uji validitas serta uji reliabilitas menggunakan teknik koefisien Alpha Cronbach diperoleh hasil sebesar 0,964 serta nilai item correlation total bergerak antara 0,473 hingga 0,914.

Dan skala komitmen organisasi mengukur tiga aspek yaitu: *Affective commitment*, *Continuance commitment* (nilai ekonomi), dan *Normative commitment* (nilai-nilai diri karyawan) oleh (Allen & Meyer, 1991). Berdasarkan uji validitas serta uji reliabilitas menggunakan teknik koefisien Alpha Cronbach diperoleh hasil sebesar 0,793 serta nilai item correlation total bergerak antara 0,402 hingga 0,727. Sehingga dapat dikatakan kedua skala yang digunakan valid dan reliabel.

Teknik yang digunakan dalam analisis data penelitian ini adalah teknik statistic dengan menggunakan korelasi product moment dan perhitungan SPSS for windows. Data yang telah diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik statistik yaitu correlation product moment karena untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas (x) yaitu *Perceived Organizational Support* dengan variabel terikat (y) yaitu Komitmen Organisasi dengan bantuan program SPSS for windows.

## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen organisasi pada karyawan home industri tas di tanggulangun.

Table 1 Demographic Data

Status marital	Yes	No
Gender Man	25	40
Woman	35	50

Karakteristik responden dikelompokkan menjadi jenis kelamin dan status marital. Berdasarkan data demografis, ditemukan bahwa sampel berjenis kelamin perempuan memiliki jumlah yang lebih tinggi baik dari segi dominan pekerja dengan status belum menikah dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Ini membuktikan bahwa sebagian besar karyawannya belum menikah. Hal ini dapat terjadi karena pada home industri lebih banyak anak-anak muda yang mayoritas karyawan juga memiliki keterampilan sebagai bawahan (bekerja seperti mengelem, menempel, menggantung, memasang tali, memasang rantai, dan lain sebagainya).

**Tabel 2 Rata-rata Jawaban Responden**

	KO	POS
<b>Valid</b>	150	150
<b>Missing</b>	0	0
<b>Mean</b>	70.960	93.360
<b>Std. Deviation</b>	6.114	16.096
<b>Minimum</b>	59.000	70.000
<b>Maximum</b>	90.000	119.000

Pada tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki nilai terendah sebesar 70 dan nilai tertinggi sebesar 119 dengan nilai rata-ratanya sebesar 93.3 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 16.0. Jika dilihat dari nilai minimum 70 dan nilai maximum 119, nilai rata-rata 93.3 lebih mendekati nilai maximum maka dapat disimpulkan *perceived organizational support* dalam kategori baik. Nilai Variabel komitmen organisasi memiliki nilai terendah sebesar 59 dan nilai tertinggi sebesar 90 dengan nilai rata-ratanya sebesar 70,9 dan tingkat sebaran datanya sebesar 6.1. Jika dilihat dari nilai minimum 59 dan nilai maximum 90, nilai rata-rata 70.9 lebih mendekati nilai maximum maka dapat disimpulkan komitmen organisasi dalam kategori baik.

**Table 3 Pearson's Corellation**

Correlation Coefficient	Significancy	N
0.433		0.001

Korelasi Pearson's menunjukkan korelasi yang signifikan antara Perceived Organizational Support (POS) dan komitmen organisasi ( $r=0.433$ ,  $p<.001$ ). Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organization support* (POS) berhubungan secara positif dengan Komitmen Organisasi dengan derajat hubungan korelasi sedang. Uji korelasi menyatakan nilai pearsons correlation lebih besar yakni 0,433 jika dibandingkan dengan nilai r tabel yakni 0,159. Artinya terdapat hubungan antara variabel *perceived organization support* (POS) dan Komitmen Organisasi.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil nilai korelasi  $r=0.433$ ,  $p<.001$ . penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organization support* (POS) mempunyai hubungan secara positif dengan Komitmen Organisasi dengan derajat hubungan korelasi sedang. Uji korelasi menyatakan nilai pearsons correlation lebih besar yakni 0,433 jika dibandingkan dengan nilai r tabel yakni 0,159. Artinya terdapat hubungan antara variabel *perceived organization support* (POS) dan Komitmen Organisasi pada karyawan home industri tas di Tanggulangin. Hal ini menjelaskan bahwa Semakin tinggi Perceived Organizational Support (POS) maka semakin tinggi tingkat komitmen terhadap organisasi.

Sebagian karyawan merasakan bahwa Perceived Organizational Support membuat mereka lebih memiliki kemauan keras dalam bekerja sehingga mereka dapat

memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung akan memberikan loyalitas dalam bekerja sehingga membantu mencapai visi dan misi organisasi (Metria & Riana, 2018). Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang menilai dirinya mendapat dukungan yang tinggi dari organisasi cenderung akan menyatukan dirinya dengan organisasi dan menjadi sebuah identitas dalam dirinya (Pratiwi & Muzakki, 2021). Sehingga karyawan akan merasa dirinya sebagai bagian dari organisasi, bertanggung jawab terhadap kontribusi pekerjaan yang mereka lakukan serta mampu meningkatkan produktivitas kerja. Perasaan yang positif tersebut akan membantu karyawan mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Didukung dengan penelitian menurut (Pratiwi & Muzakki, 2021) bahwa *perceived organization support* memiliki kecenderungan terhadap *organizational commitment*. Ketika seorang karyawan didukung oleh organisasi dalam bekerja, maka akan menimbulkan rasa keinginan dari dalam diri karyawan untuk membalas jasa organisasi kerja dan membantunya dalam mencapai visi dan misi organisasi kerja. dan menurut (Rahmawati & Mulyana, 2021) Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organziational support* dengan komitmen organisasi pada guru SMAN I Soko dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.014 ( $p<0,05$ ) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0.395. Sebagai karyawan harus memiliki rasa kerelaan untuk menggunakan sebagian besar usahanya dengan sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta memiliki ketertarikan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Metria & Riana, 2018).

Komitmen organisasi merupakan sebuah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen organisasi mengukur tiga aspek yaitu: *Affective commitment* yang menyatakan bahwa adanya ikatan emosional yang dirasakan karyawan terhadap tempat kerja, artinya komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasi karyawan dengan terlibat aktif dan menikmati keanggotannya dalam organisasi. *Continuance commitment* (nilai ekonomi) artinya kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu. Dan yang terakhir yaitu *Normative commitment* (nilai-nilai diri karyawan) artinya Karyawan memilih bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan oleh (Allen & Meyer, 1991).

Dari yang sudah dijelaskan di atas, perilaku komitmen organisasi yang tinggi ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk tetap menjadi anggota, bekerja dan berkontribusi secara maksimal bagi organisasi, menanamkan rasa memiliki terhadap suatu organisasi, dukungan organisasi, keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi semakin tinggi, mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi, dan rasa optimis (Pratiwi & Muzakki, 2021).

Karyawan yang merasa dihargai dan merasa didukung oleh organisasi tempat bekerja akan membantu karyawan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Begitupun sebaliknya, karyawan yang merasa tidak dihargai, merasa

tidak adil dan tidak mendapat penghargaan cenderung akan merasa tidak berkomitmen dalam bekerja. Maka dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (Pos) memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi tempat bekerja. Sehingga munculnya komitmen organisasi yang tinggi diakibatkan oleh adanya dukungan organisasi yang baik. Bahkan itu ditingkatkan home industri dengan karyawan yang tidak terlalu banyak, dukungan organisasi menjadi faktor penting yang mendorong munculnya komitmen organisasi dalam diri karyawan terhadap tempat kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada karyawan home industri tas di tanggulangun diperoleh kesimpulan Terdapat hubungan yang positif dengan tingkat korelasi yang sedang antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada karyawan home industri tas di tanggulangun.

Dalam *perceived organizational support* (POS) menunjukkan bahwa karyawan perempuan memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang ditunjukkan oleh karyawan laki-laki. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang pekerjaan dipengaruhi oleh komitmennya terhadap pekerjaan. Jika *perceived organizational support* (pos) positif meningkat maka akan terbentuknya komitmen organisasi pada karyawan. Disarankan untuk melakukan penelitian serupa di home industri tas namun dengan menambahkan variabel lain untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap lagi. Hal ini dikarenakan tingkat *perceived organizational support* yang dialami karyawan akan mempengaruhi hasil penelitian pada tingkat komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2020). Perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 185-194.
- Bukit, D. I. B. MM, dkk. (2017). "Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi", *Zahir. Zahir*. doi, 10.
- Cahayu, N. M., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 6042-6058.
- Diana, D., & Laila, N. (2021). Strategi Pengembangan Usaha Home Industri Makanan Sebagai Peluang Pendapatan di masa Pandemi Covid 19. In *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat LPPM UMJ* 1(1). 1-8.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2020). "Perceived organizational support". *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Elgeka, H. W., Yolanda, M., & Hariyanto, H. (2022). PERAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA KARYAWAN CV. X SURABAYA. *Psibernetika*, 1(15), 21-26.
- Laning, I. C., Atmadji, G., & others. (2019). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN ORGANISASIDAN KEPUASAN
- KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADAPERAWAT RS. X. CALYPTRA, 7(2), 1911-1919.
- Lubis, F. (2022). Kontribusi *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi pada anggota Kepolisian Republik Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2037-2044. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6362>.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment". *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. *Universitas Indonesia*. <https://doi.org/https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=1853>
- Metria, K., & Riana, I. G. 2018. "PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI". *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(9), 2117-2146. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- Mustofa, M. R. (2021). Hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen afektif pada anggota organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta. *Skripsi. Universitas Indonesia*. <https://urlis.net/5psrb>.
- Mikawati, R. V., & Yuwanto, L. (2019). Hubungan antara *perceived Organizational Support* dan Quality of Worklife dengan Organizational Citizenship Behavior PT. X. *CALYPTRA*, 8(1), 673-685.
- Oktafiani, C. T. (2019). Hubungan motivasi berorganisasi dan *perceived organizational support* (POS) dengan komitmen organisasi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang (*Doctoral dissertation, UNIKA SOEGIJAPRANATA SEMARANG*).
- Purba, D. S., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2017). "PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH EMPLOYEE EMPOWERMENT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: THE PERCEPTION OF ORGANIZATION SUPPORT AS A MEDIATOR THE EFFECT OF EMPLOYEE EMPOWERMENT TOWARD ORGANIZATIONAL COMMITMENT". *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 12(3), 153-164.
- Pratiwi, A. R., & muzakki Muzakki, M. (2021). "Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111-120.
- Purnama, A. N. (2020). Pengaruh persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Psikoborneo*, 8(2), 216-238.
- Rahmawati, A. D., & Mulyana, O. P. (2021). "HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SMA NEGERI 1 SOKO". *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 23-35.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Amerli, S. (2021). "Affective commitment to the organization: The contribution of *perceived organizational support*". *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2021). "Perceived organizational support: a review of the literature". *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. *Psikoborneo*, 7(1), 123-134.
- Septiani, M., & Wijono, S. (2022). Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 538-548. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3>
- Sari, C. R. S. (2015). Hubungan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Organizational Commitment Pada Beberapa Puskesmas Di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 8(1), 41-64.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. BUM DIVISI PMKS". *Business Management Journal*, 16(2), 65-80. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Tjahyono, A., & Christanto, C. V. (2017). Analisa Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Pada Karyawan Di Hotel X. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2), 238-251.
- Wulandari, Cut Nova Rizki. (2022). HUBUNGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ORGANISASI MAHASISWA DI UIN AR

RANIRY. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-  
Raniry, Banda Aceh.

[https://repository.arraniry.ac.id/id/eprint/23472/1/Cut%20Nova%20Rizki%20Wulandari\\_180901035\\_Skripsi%20\(Revisi\).pdf](https://repository.arraniry.ac.id/id/eprint/23472/1/Cut%20Nova%20Rizki%20Wulandari_180901035_Skripsi%20(Revisi).pdf)