

## Organizational Commitment Is Viewed From The Perception Of Organizational Support For Students Who Study While Working

### Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi Pada Mahasiswa yang Kuliah Sambil Kerja

Saoki Rahman <sup>1</sup>, Lania Muharsih <sup>2</sup>, Arif Rahman Hakim <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: <sup>1</sup> [Ps19.saokirahman@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Ps19.saokirahman@mhs.ubpkarawang.ac.id), <sup>2</sup> [lania.muhsih@ubpkarawang.ac.id](mailto:lania.muhsih@ubpkarawang.ac.id), <sup>3</sup> [arif.hakim@ubpkarawang.ac.id](mailto:arif.hakim@ubpkarawang.ac.id)

Artikel Info	ABSTRACT
<p><b>Riwayat Artikel:</b> Penyerahan 2023-10-20 Revisi 2023-11-06 Diterima 2023-12-04</p>	<p>Students who decide to study while working have to take on a tougher role than students who don't work. The negative impact of studying while working is feeling that the work they do has no meaning, there are students who choose to resign from the company for several reasons, such as wanting to focus on completing their final assignment, choosing to look for a new job because of the long shift system, there are also students who often refuse to work overtime when asked by their superiors, it is in this situation that students' commitment is tested. Meanwhile, companies need employees who are proactive and have a high commitment to work. This research looked at the influence of organizational support on organizational commitment in 319 students who studied while working at UBPK. The sampling method uses quota sampling. In this study, 2 scales were used: the Allen and Meyer organizational commitment scale with 24 items and the Eisenberger perceived organizational support scale with 8 items. The SPSS 25 statistical program was used to analyze this research data. The results of the hypothesis test show a significance of <math>0.000 P &lt; 0.05</math>. With an R coefficient value of 0.752, it is clear that the variable perception of organizational support has a positive impact on organizational commitment. This means that the more positive the perception of organizational support, the higher the level of commitment to the organization.</p>
<p><b>Keyword:</b> Organizational Commitment; Perceptions of Organizational Support; Students study while working</p>	

ABSTRAK	Kata Kunci
<p>Mahasiswa yang memutuskan untuk kuliah sambil bekerja harus menempuh peran yang lebih berat daripada mahasiswa yang tidak bekerja. Dampak negatif dari kuliah sambil bekerja adalah merasa bahwa pekerjaannya yang dilakukan tidak memiliki makna, adanya mahasiswa yang memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan dengan beberapa alasan, seperti ingin memfokuskan diri untuk menyelesaikan tugas akhir, memilih mencari pekerjaan baru karena sistem shift yang berkepanjangan, ada juga mahasiswa yang sering menolak lembur ketika diminta oleh atasan, di situasi tersebutlah komitmen mahasiswa diuji. Sedangkan perusahaan membutuhkan karyawan yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Penelitian ini melihat pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada 319 mahasiswa yang kuliah sambil bekerja di UBPK. Metode pengambilan sampelnya menggunakan kuota sampling. Dalam penelitian ini, digunakan 2 skala: skala komitmen organisasi Allen dan Meyer dengan 24 item dan skala persepsi dukungan organisasi Eisenberger dengan 8 item. Program statistik SPSS 25 digunakan untuk menganalisis data penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan signifikansi <math>0.000 P &lt; 0,05</math>. Dengan nilai koefisien R sebesar 0,752, jelas bahwa variabel persepsi dukungan organisasi berdampak positif pada komitmen organisasi. Artinya semakin positif persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi tingkat komitmen pada organisasi</p>	<p>Komitmen organisasi; Persepsi Dukungan Organisasi; Mahasiswa kuliah sambil bekerja</p>

Copyright © Saoki Rahman, Lania Muharsih & Arif Rahman Hakim

#### Korespondensi:

Arif Rahman Hakim  
Universitas Buana Perjuangan Karawang  
Email: [arif.hakim@ubp.karawang.ac.id](mailto:arif.hakim@ubp.karawang.ac.id)



## LATAR BELAKANG

Pendidikan sudah menjadi bagian penting bagi manusia, dengan pendidikan manusia dapat menumbuhkan dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Lebih lanjut (Florida et al., 2012) mengatakan bahwa pendidikan juga penting bagi meningkatkan karier dan pekerjaan. Salah satu pendidikan yang menunjang suatu keahlian yang dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Presiden Republik Indonesia, 1990). Pendidikan tinggi berperan penting dalam menyediakan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan (Nulhaqim et al., 2016).

Salah satu indikator untuk mengukur pendidikan yang baik dapat dilihat melalui IPM suatu daerah. IPM merupakan indikator penting untuk mengukur keberhasilan dalam upaya membangun kualitas hidup manusia yang mencakup, pendapatan, kesehatan, serta pendidikan (Badan Pusat Statistika, 2021). Dari data yang diperoleh badan pusat statistik 2021, Tingkat IPM kabupaten Karawang mencapai 70,94% yang artinya perkembangan kualitas sumber daya manusia termasuk dalam kategori baik, sejalan dengan banyaknya perguruan tinggi yang ada di Karawang yang menjadi salah satu faktor meningkatnya IPM. Salah satu perguruan tinggi yang ada di Karawang adalah Universitas Buana Perjuangan Karawang (UBPK). UBPK merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang diminati oleh Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. Cahyono (2019) mengatakan bahwa banyak mahasiswa di perguruan tinggi yang memilih untuk kuliah sambil bekerja. Data yang diperoleh dari pusat data dan informasi (PUSDATIN) UBPK sebanyak 3.439 dari 10.431 adalah seorang pekerja. Kebutuhan sosial, kebutuhan ekonomi, dan aktualisasi diri adalah tiga faktor yang mendorong mahasiswa untuk bekerja (Suwarso, 2018).

Kuliah sambil bekerja dipilih oleh mahasiswa untuk menambah dan mengembangkan potensi diri, dan peningkatan karier juga merupakan salah satu dari alasan melanjutkan pendidikannya, namun demikian Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja tentu tidaklah mudah. Mahasiswa yang memutuskan untuk kuliah sambil bekerja harus menempuh peran yang lebih berat daripada mahasiswa yang tidak bekerja (Lusi, 2021). Tidak dapat disangkal bahwa mahasiswa yang menjalani kuliah sambil bekerja memiliki beberapa keuntungan, seperti peningkatan pendapatan, pengalaman kerja, dan kemandirian, namun demikian mahasiswa yang menjalani kuliah sambil bekerja juga memiliki efek negatif, seperti menghadapi masalah dalam hidupnya (Lusi, 2021). Dampak tersebut antara lain, merasa bahwa pekerjaannya yang dilakukan tidak memiliki makna yang mengakibatkan kurangnya antusias dalam bekerja, sering telat masuk kerja, dan mengalami kelelahan fisik dan mental yang mengakibatkan penurunan kualitas dan keselamatan kerja (Hoza et al., 2022).

Permasalahan lain yang dialami mahasiswa yang kuliah sambil bekerja yaitu adanya perusahaan yang tidak mengizinkan mahasiswanya untuk kuliah sambil bekerja.

Hasil percakapan singkat yang dilakukan peneliti kepada 5 mahasiswa pada tanggal 16 Maret 2023 di dalam ruang kelas UBPK sebelum dimulainya jam kuliah didapatkan hasil, 5 dari 2 mahasiswa UBPK Karawang menyatakan bahwa perusahaan di tempatnya tidak mengizinkan mahasiswanya untuk bekerja, dan 3 lainnya menyatakan perusahaan mengizinkan mahasiswa untuk kuliah sambil bekerja, Selanjutnya peneliti melakukan wawancara singkat kepada seorang HR manajer di salah satu perusahaan di Karawang pada tanggal 5 Mei 2023, menyatakan bahwa alasan tidak mengizinkan karyawannya untuk kuliah dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak bersedia jika dimintai untuk lembur dengan alasan kesibukan kuliah, sehingga perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan produksi.

hasil wawancara berikutnya dilakukan kepada 11 mahasiswa Psikologi yang kuliah sambil bekerja yang berada di lingkungan Kampus UBPK pada tanggal 15 Mei 2023 ditemukan beberapa masalah, 45% mahasiswa yang kuliah sambil bekerja mengatakan akan meninggalkan perusahaannya setelah menyelesaikan jenjang pendidikan dengan harapan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya. 55% lainnya mengatakan akan tetap tinggal di perusahaan tersebut dengan catatan akan mendapat kenaikan jabatan, jika tidak mendapatkan kenaikan jabatan karyawan akan mencari pekerjaan baru sesuai dengan pendidikannya dengan harapan yang sama, yaitu mendapatkan perusahaan dan pekerjaan yang lebih baik. Masalah lain adanya mahasiswa yang memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan dengan beberapa alasan, seperti ingin memfokuskan diri untuk menyelesaikan tugas akhir, memilih mencari pekerjaan baru karena sistem shift yang berkepanjangan sehingga karyawan tersebut tidak bisa mengatur waktu kuliah, ada juga mahasiswa yang sering menolak lembur ketika diminta oleh atasan, di situasi tersebutlah komitmen mahasiswa diuji. Steers dan Porter (dalam Yusuf & Syarif, 2018) memberikan penjelasan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk kesetiaan terhadap perusahaan, ditandai dengan keinginan untuk tetap tinggal didalamnya. Menurut Bakker dan Demerouti (dalam Hoza et al., 2022) mengatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Komitmen dari setiap individu sangat dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Rahmat et al., 2022).

Menurut (Anggraini & Arianti, 2019) salah satu faktor penting dalam meningkatkan kemajuan organisasi adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah ketika karyawan dengan organisasi atau tempat kerjanya memiliki keyakinan yang kuat terhadap prinsip dan tujuan organisasi, kemudian berani melakukan apa yang karyawan bisa untuk kepentingan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Azizih et al., 2023). menurut Hellriegel dkk, (dalam Rama, 2017) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan dan identitas pekerja dengan organisasi. Allan dan Meyer (dalam Yusuf & Syarif, 2018) berpendapat bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga bagian, yaitu (1) Komitmen afektif, komitmen afektif yang kuat terhadap organisasi ditandai

dengan keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi karena ingin melakukannya; dengan kata lain, mereka memiliki perasaan cinta terhadap organisasi mereka. (2) Komitmen berkelanjutan, komitmen berkelanjutan ditandai dengan kesadaran akan ketidakmungkinan untuk memilih organisasi lain karena adanya ancaman kerugian besar, karyawan yang bergantung pada komitmen berkelanjutan akan bertahan dalam organisasi Karena mereka tidak memiliki pilihan lain. (3) Komitmen normatif, karyawan yang memiliki normatif yang tinggi percaya bahwa mereka harus tetap bekerja untuk organisasi.

Renyut dkk, (dalam Rahmawati & Mulyana, 2021) berpendapat bahwa individu dapat menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi jika secara terus-menerus meningkatkan produktivitas kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tingkat komitmen organisasi yang rendah terhadap organisasi dapat menimbulkan berbagai akibat negatif, seperti: kerja lambat, pemogokan, pindah kerja (*turnover*), peningkatan absensi (Atrizka et al., 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah persepsi dukungan organisasi. Hal ini didukung dengan pendapat Darmawan dan Mardikaningsih (2021) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berperan dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Wahab (dalam Raka Sebastian Fajardika et al., 2023) persepsi dukungan organisasi dapat mendorong karyawan untuk berkomitmen dan percaya pada perusahaan. Akibatnya, karyawan akan bekerja dengan penuh komitmen untuk mencapai tujuan. Penelitian terdahulu (Tito & izzati, 2018 ; Ardhanari & Budiani, 2017 ; Putra et al., 2018) ; Rahmawati & Mulyana, 2021) menemukan bahwa ada korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen individu pada organisasinya. Dengan kata lain, semakin positif persepsi dukungan organisasi, semakin tinggi komitmen organisasinya.

Sebagaimana dinyatakan oleh (Rhoades & Eisenberger, 2002) persepsi dukungan organisasi adalah persepsi yang dimiliki oleh setiap individu yang berpartisipasi dalam organisasi tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. Sejalan dengan pendapat Afzali (dalam Toqwy & Edward, 2021) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi ditentukan oleh seberapa besar karyawan percaya bahwa organisasi mereka menghargai kerja mereka dan peduli dengan keadaan mereka. Ramadhan et al., (2021) mengemukakan bahwa hubungan dan kesan positif terhadap perusahaan dapat muncul ketika karyawan merasa mendapat dukungan dari organisasi, sehingga menimbulkan kepercayaan dari karyawan kepada organisasi.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) ada tiga jenis dukungan utama dalam sebuah organisasi. Ketiga kategori tersebut antara lain: (1) keadilan meliputi aspek-aspek yang memerlukan pertimbangan kesejahteraan pegawai dan keadilan politik pejabat. (2) Dukungan atasan, termasuk sikap atasan terhadap gagasan karyawan dan kesediaan atasan untuk membantu menyelesaikan masalah

pekerjaan. (3) penghargaan organisasional dan kondisi kerja, termasuk promosi, upah, otonomi, pengakuan, keamanan tempat kerja, pelatihan dan akuntabilitas staf.

Beberapa Penelitian terdahulu dilakukan untuk melihat bagaimana persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., n.d.) dengan subjek karyawan di perusahaan X menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh cukup kuat terhadap komitmen organisasi, artinya semakin positif persepsi dukungan organisasi maka akan semakin kuat komitmen organisasinya, kecenderungan karyawan yang memiliki persepsi organisasi yang positif tidak terlepas dari peran organisasi dalam menciptakan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan meningkatkan produktivitasnya sehingga menimbulkan keuntungan bagi organisasi.

Penelitian ini akan menyelidiki komitmen organisasi mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. Organisasi tentunya menginginkan sumber daya manusia yang unggul, Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja tentunya memiliki kelebihan yang tidak dimiliki oleh karyawan yang hanya bekerja saja, namun karyawan yang memutuskan kuliah sambil bekerja kerap dua pilihan antara mementingkan kepentingan kuliah maupun kepentingan bekerja, Berdasarkan fenomena ini, penulis ingin menyelidiki bagaimana persepsi dukungan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berjenis survei. Metode ini berbasis positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan dengan instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang yang kuliah sambil bekerja dengan rentan usia 18-40 tahun. Studi ini melibatkan 3.439 mahasiswa dari 11 prodi yang ada di UBPK. Jumlah pengambilan sampel dalam penelitian ini dilihat dari tabel Isaac & Michael dengan taraf kesalahan 5% dan didapatkan 319 mahasiswa, artinya telah memenuhi kuota yang ditentukan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuota sampling (*Nonprobability*). Kuota sampel digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dengan karakteristik tertentu sampai jumlah yang diinginkan (Sugiyono 2017).

Dalam penelitian ini, ada dua skala yang digunakan. Pengukuran Skala komitmen organisasi terdiri dari 24 item yang diadaptasi dari teori Allen dan Meyer dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,941 dan skala persepsi dukungan organisasi terdiri dari 8 aitem yang diadaptasi dari teori Eisenberger dengan koefisien reliabilitas 0,806. Develis (dalam Saifuddin, 2021) mengategorisasikan bahwa Nilai koefisien reliabilitas antara 0,800-0,950 dikategorikan pada taraf sangat baik untuk sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan model skala likert, skala disebarakan melalui

google form dengan lima opsi: (1) sangat tidak sesuai, (2) tidak sesuai, (3) cukup sesuai, (4) sesuai, dan (5) sangat sesuai. Penelitian ini menggunakan metode analisis data seperti uji demografi responden, normalitas, linieritas, hipotesis, koefisien determinasi, dan kategorisasi. Analisis data ini dilakukan dengan menggunakan program statistic SPSS 25.

### HASIL PENELITIAN

**Tabel 1. Demografi Responden**

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	113	35,40%
	Wanita	206	64,60%
Usia	18-20 Tahun	47	14,70%
	21-30 Tahun	268	84,00%
	31-40 Tahun	4	1,30%
Prodi	Akuntansi	22	6,90%
	Farmasi	26	8,20%
	ilmu hukum	30	9,40%
	Manajemen	33	10,30%
	PGSD	30	9,40%
	PPKN	16	5,00%
	Psikologi	64	20,10%
	sistem informasi	15	4,70%
	Teknik industri	31	9,70%
	Teknik informatika	25	7,80%
	Teknik mesin	27	8,50%
Lama Bekerja	Kurang dari 1 tahun	37	11,60%
	1-5 Tahun	271	85,00%
	5 tahun keatas	11	3,40%

Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 319 Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, dari 11 Prodi yang ada di UBPK, 22 orang dari Prodi Akuntansi, 26 orang dari prodi farmasi, 30 Orang dari prodi hukum, 33 orang dari Prodi manajemen, 30 orang dari prodi PGSD, 16 orang dari Prodi PPKN, 64 orang Dari Prodi Psikologi, 15 Orang dari prodi sistem informasi, 31 orang dari prodi teknik industri, 25 orang dari prodi teknik informatika, dan 27 orang dari prodi Teknik mesin. Subjek perempuan sebanyak 206 orang dan Laki-laki sebanyak 113 orang dengan persentase perbandingan 64,60% untuk perempuan dan 35,40% untuk Laki-laki. dengan rentan usia 18-20 Tahun sebanyak 47 orang dengan persentase 14,7%, usia 21-30 tahun sebanyak 268 orang dengan persentase 84,00% dan Usia 31-40 Tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 1,30%. Dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 37 orang, 1-5 tahun sebanyak 271 orang dan 5 tahun ke atas sebanyak 11 orang.

**Tabel 2. Rata-rata Jawaban Responden**

	KO	PDO
Valid	319	319
Missing	0	0
Mean	128,42	25,81
Std. Deviation	29,34	6,346

Minimum	72	14
Maximum	178	37

Pada Tabel 2 di atas dapat dilihat persepsi dukungan organisasi memiliki nilai tertinggi sebesar 37 dan nilai terendah sebesar 14 dengan standar deviasi sebesar 6,346, jika dilihat dari nilai minimum 14 dan maksimum 37, dan nilai rata-rata 25,81 lebih mendekati nilai maksimum, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi dalam kategori positif. Nilai variabel komitmen organisasi memiliki nilai tertinggi sebesar 178 dan nilai terendah 72 dengan standar deviasi sebesar 29,34, jika dilihat dari nilai tertinggi 178, nilai terendah 72 dengan rata-rata 128,42 lebih mendekati nilai tertinggi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berada pada kategori baik

**Tabel 3. Uji Normalitas**

	Sig	Keterangan
Persepsi dukungan organisasi *	0.200	Normal
Komitmen Organisasi		

Berdasarkan Tabel 3 yang menunjukkan hasil analisis uji normalitas residual kolmogorov smirnov antara variabel independen (persepsi dukungan organisasi) dan variabel dependen (komitmen organisasi). Didapatkan nilai signifikansi Asymp Sig 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

**Tabel 4. Uji Linearitas**

	Sig. Linearity	Keterangan
Persepsi Dukungan organisasi*Komitmen Organisasi	.000	Linier

Dari hasil uji linearitas, menunjukkan nilai sig. Persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi.

**Tabel 5. Uji Regresi Linear Sederhana**

	T	Sig	Keterangan
Persepsi Dukungan organisasi*Komitmen Organisasi	7.186	.000	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis uji regresi linear sederhana antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel komitmen organisasi didapatkan hasil uji regresi sebesar sig. 0.000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi**

	R Square
Persepsi dukungan organisasi * Komitmen Organisasi	0.752

Hasil tabel 6 menunjukkan hasil bahwa koefisien variabel independen (persepsi dukungan organisasi) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi) adalah 75,2%, artinya persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif sebesar 75,2% terhadap komitmen organisasi dan 24,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan diatas, menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi mahasiswa yang kuliah sambil bekerja pada perusahaannya, menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin positif persepsi dukungan organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Sebagian mahasiswa yang kuliah sambil bekerja yang merasa persepsi dukungan organisasi yang baik maka akan tetap tinggal pada organisasi bahkan ketika sudah menyelesaikan jenjang pendidikan sarjana, hal ini didukung dengan organisasi yang memberikan rasa aman, nyaman, peran atasan yang baik serta benefit yang menguntungkan bagi karyawan, sehingga membuat persepsi karyawan menjadi lebih positif. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Putra et al., n.d.) terhadap perusahaan X yang menunjukkan bahwa Perusahaan yang memberikan perhatian kepada karyawan akan berdampak pada semakin baiknya persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi. Semakin baik persepsi tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat pemikiran untuk berkomitmen dengan perusahaan. karyawan merasakan bahwa persepsi dukungan organisasi membuat mereka lebih memiliki kemauan keras dalam bekerja sehingga mereka dapat memperoleh kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian ( Tito & Izzati, 2018 ; Ardhanari & Budiani, 2017 ; Putra et dkk, 2018; Rahmawati & Mulyana, 2021) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain, semakin positif persepsi dukungan organisasi, semakin kuat komitmen organisasi yang didapat. Lebih lanjut (Azizih et al., 2023) mengatakan bahwa 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. Didukung dengan hasil penelitian (Mujiasih, 2015) yang mengatakan bahwa Persepsi dukungan organisasi yang positif dari karyawan akan membuat karyawan bekerja lebih baik, selain itu persepsi dukungan organisasi juga mampu mengarahkan karyawan untuk memiliki sikap komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi yakni keadaan dimana individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Rahmawati & Mulyana, 2021). Komitmen organisasi mengukur 3 aspek yaitu Komitmen afektif yang berkaitan dengan pendekatan emosional individu dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komitmen kontinu berkaitan dengan hasrat yang dimiliki individu untuk

bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dalam organisasi. Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi (Yusuf & Syarif, 2018).

Aspek Komitmen afektif digambarkan pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja pada perusahaannya yaitu memiliki rasa bangga terhadap organisasinya, menjalankan SOP kerja yang diterapkan perusahaan, mementingkan organisasi ketimbang hal lain. Aspek komitmen normatif digambarkan dengan bersedia untuk mengerahkan usaha semaksimal mungkin dalam bekerja, ikut andil dalam mewujudkan visi misi organisasi. Aspek kontinu digambarkan dengan keinginan untuk bertahan lama pada organisasi karena beranggapan bahwa organisasi adalah tempat kerja paling baik

Hasil Tabel 2. Yang menjelaskan mengenai rata-rata jawaban responden, mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi mahasiswa yang kuliah sambil bekerja berada pada kategori tinggi. Tinggi rendahnya taraf komitmen organisasi mahasiswa UBPK dipengaruhi oleh faktor-faktor yang membentuknya, salah satunya adalah persepsi dukungan organisasi. Menurut pendapat Dyne dan Graham (dalam Tito & Izzati, 2018) elemen lain yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain nilai tempat kerja, sifat pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, waktu kerja, dan tingkat pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat pekerjaan, nilai tempat kerja, dan masa kerja dapat berdampak pada tingkat komitmen organisasi mahasiswa UBPK terhadap perusahaannya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil hitung yang telah dilakukan, didapatkan bahwa persepsi dukungan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi; dengan kata lain, semakin positif persepsi dukungan organisasi yang dimiliki mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi mereka pada perusahaan, di samping itu peneliti menemukan bahwa adanya pengaruh positif yang diberikan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini berfokus pada persepsi dukungan organisasi, untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor posisional seperti jabatan yang dipangku, masa kerja, dan tingkat pekerjaan, Selain itu peneliti selanjutnya dapat menggunakan faktor lain yang mempengaruhi komitmen pada organisasi, seperti turnover, stres pekerjaan, dan hubungan atasan-bawahan. dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampling *non-probability*. Peneliti berikutnya dapat menggunakan *probability sampling* sehingga dapat menggeneralisasikan populasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardhanari, R. C., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10). *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 1–5.
- Atrizka, D., Andriki, E., Melisa, M., & Natasya, N. (2021). Efek Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 811.

- <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i4.6751>
- Azizih, B., Amabel, F., & Paryontri, R. A. (2023). *Perceived Organizational Support ( POS ) With Home Industry Employee Organizational Commitment Perceived Organizational Support ( Pos ) Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Home Industri*. 11(2), 232–237.
- Badan Pusat Statistika. (2021). Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Jawa Barat Tahun 2016-2020. Bps, 74, 1–12. <https://jabar.bps.go.id/indicator/26/123/1/indeks-pembangunan-manusia.html>
- Cahyono, H., & Pendidikan Bahasa Inggris STKIP Setia Budhi Rangkasbitung, D. (2019). PERAN MAHASISWA DI MASYARAKAT. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Setiabudhi*, 1(1), 2019.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89–98. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>
- Florida, N., López, C., & Pocomucha, V. (2012). Pentingnya Pendidikan Bagi Mnsusia. 2(2), 35–43.
- Hoza, C. Y., Mora, L., & Simatupang, M. (2022). Work Engagement Ditinjau Dari Self-Efficacy Dan Work-Study Pada Mahasiswa Bekerja Di Tingkat Akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Psikologi Prima*, 4(2), 29–39. <https://doi.org/10.34012/psychoprime.v4i2.2255>
- Lusi, R. A. (2021). Penyesuaian diri mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. *Mediapsi*, 7(1), 5–16. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2021.007.01.2>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Nulhaqim, S. A., Heryadi, D. H., Pancasilawan, R., & Ferdryansyah, M. (2016). Peranan Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Menghadapi Asean Community 2015 Studi Kasus: Universitas Indonesia, Universitas Padjadjaran, Institut Teknologi Bandung. *Share: Social Work Journal*, 6(2), 197. <https://doi.org/10.24198/share.v6i2.13209>
- Organisasi, K. (n.d.). *Unidimensional Reliability Unidimensional Reliability*. 1, 24–26.
- Presiden Republik Indonesia. (1990). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Tinggi. *Uu Ri*, 3(1), 2.
- Putra, A. A., Wayan, N., & Puspitadewi, S. (n.d.). *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan*.
- Rahmat, M. A., Anwar, H., & Mas Bakar, R. (2022). Adaptasi Skala Komitmen Organisasi pada Perawat. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 1(3), 1–14.
- Rahmawati, A. D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara perceived organizational support dengan komitmen organisasi pada guru SMA Negeri I Soko. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 23–35. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/38271>
- Raka Sebastian Fajardika, Linda Mora, & Arif Rahman Hakim. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial Di Pt X. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2(1), 42–49. <https://doi.org/10.36805/empowerment.v2i1.648>
- Rama, T. A. (2017). Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 10–15. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4325>
- Ramadhan, A., Basir, S., & Darma, S. (2021). *The Impact of South Jakarta Metro Police HR Management Practices and the Perception of Organizational Support for Organizational Commitment*. 2019, 20–32.
- Relasi, J. (2018). Dampak Kuliah Sambil Bekerja Terhadap Indeks Prestasi Mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri Dan Swasta di Kabupaten Jember Tahun 2017. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 14(2), 15–27. <https://doi.org/10.31967/relasi.v14i2.261>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Saifuddin, A. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Psikologi. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tito, A. M. P., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru Smp Negeri 1 Waru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 5(1), 1-5.
- Toqwy, E., & Edward, E. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(01), 63–75. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i01.12520>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. In *Makassar: Nas Media Pustaka*.