

Perceived Organizational Support (Pos) dengan Komitmen Organisasi Karyawan Home Industri

Oleh:

Belsa Azizih Fajar Amabel

Ramon Ananda Paryontri

Psikologi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023



Pendahuluan

- Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan strategi pengolahan sumber daya manusia yang baik, untuk mencapai kesuksesan organisasi itu sendiri dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap tempat kerja. Keterikatan dan komitmen seseorang terhadap pekerjaan mempengaruhi keberhasilan dan kinerjanya. Adanya penurunan rasa komitmen oleh karyawan home industri tas di tanggulangin terhadap pekerjaan dibuktikan 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. Hal ini menimbulkan persepsi negatif yang dimunculkan karyawan terhadap home industri. Didukung dengan penelitian menurut (Pratiwi & Muzakki, 2021) bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*, sehingga semakin positif persepsi karyawan terhadap organisasi, maka karyawan tersebut akan cenderung mempertahankan pekerjaannya.
- 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 diterima oleh karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti dukungan atasan, penghargaan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan. Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi diharapkan memiliki kemampuan memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Dari permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti adakah hubungan antara perceived organizational support (dukungan organisasi) dengan komitmen organisasi yang dimunculkan untuk meningkatkan rasa komitmen karyawan terhadap tempat kerja dan pekerjaan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara *perceived organizational support* (Pos) dan komitmen organisasi karyawan home industri tas di tanggulangin ?
2. Apakah Faktor-Faktor *Perceived Organizational Support* (POS) atau dukungan organisasi berhubungan dengan munculnya Komitmen Organisasi ?

Metode

Jenis Penelitian



Penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional

Data



Karyawan home industri tas di tanggulangin dengan jumlah sampel 150 orang

Pengumpulan Data



Skala Likert yaitu skala variabel *perceived organizational support* dan skala komitmen organisasi pada karyawan home industri

Pengolahan Data



Teknik statistik dengan menggunakan korelasi product moment dan perhitungan SPSS 16.0 for windows

Hasil

Table 1 Demographic Data

<u>Status marital</u>		<u>Yes</u>	<u>No</u>
<u>Gender</u>	<u>Man</u>	25	40
	<u>Woman</u>	35	50



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, menggunting, memasang tali, memasang rantai, dan lain sebagainya).

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.



Table 3 Pearson's Corellation

<u>Correlation Coefficient</u>	<u>Significancy</u>	<u>N</u>
0.433	0.001	150

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh nilai korelasi $r=0.433$, $p<.001$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara perceived organization support (POS) dan Komitmen Organisasi dengan tingkat hubungan korelasi yang 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 merasa bahwa adanya Perceived Organizational Support membuat mereka memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dan akhirnya meraih kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung menunjukkan loyalitas dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya membantu mencapai visi dan misi organisasi.

Temuan Penting Penelitian

- karyawan merasa dengan adanya Perceived Organizational Support atau dukungan organisasi membuat mereka memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dan akhirnya meraih kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung menunjukkan loyalitas dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya membantu mencapai visi dan misi organisasi. Dengan demikian, karyawan yang merasa mendapatkan dukungan yang tinggi dari organisasi cenderung akan merasa terhubung dengan organisasi dan membentuk identitas organisasi dalam diri mereka.
- 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.

Manfaat Penelitian

- Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan tingginya tingkat komitmen terhadap organisasi.
- Untuk mengetahui sejauh mana dukungan organisasi sangat berpengaruh terhadap pekerjaan dan komitmen karyawan home industri.
- Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan home industri.
- Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara perceived organizational support (Pos) dengan komitmen organisasi karyawan dalam lingkup home industri.

Referensi

- 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 Covid19. 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 I 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 ARRANIRY. 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)

