

## 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)</sup>Program Studi Ilmu Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Ilmu Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [ramon.ananda@umsida.c.id](mailto:ramon.ananda@umsida.c.id)

**Abstract.** *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 (<0.05) and a value of  $r=0.433$  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.*

**Keywords -** Home Industry Employees; Perceived Organizational Support; Organizational Commitment

**Abstrak.** *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 (<0.05) dan nilai  $r=0.433$  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.*

**Kata Kunci -** Karyawan Home Industri; Perceived Organizational Support; Komitmen Organisasi

## I. PENDAHULUAN

Karyawan adalah sumber daya manusia atau individu yang bekerja di institusi, baik itu pemerintah maupun swasta, seperti bisnis. Tanpa adanya karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik [1]. Istilah home industri didefinisikan sebagai suatu wadah dengan kegiatan memproses atau mengolah barang dilakukan dengan menggunakan sarana dan peralatan. Dalam artian Home industri/industri rumah adalah bentuk usaha produksi barang yang dilakukan di rumah atau perusahaan kecil, karena kegiatan ekonominya difokuskan di lingkungan rumah. Karyawan home industri terdiri dari seseorang atau beberapa anggota rumah tangga yang berperan dalam mengubah bahan dasar menjadi barang jadi atau setengah jadi, dengan tujuan meningkatkan nilai barang dari sebelumnya untuk dijual. Home industri sendiri dibuka untuk memperluas kesempatan kerja dan juga penyerapan tenaga kerja sehingga menjadi salah satu upaya dalam pembangunan ekonomi daerah [2].

Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan strategi pengolahan sumber daya manusia yang baik, untuk mencapai kesuksesan organisasi itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengatur tenaga kerja dalam suatu organisasi agar mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap tempat kerja mereka. 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 [3]. Tingkat kemajuan industri juga bergantung pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Salah satu cara efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia [4]. Keterikatan dan komitmen seseorang terhadap pekerjaan mempengaruhi keberhasilan dan kinerjanya. Komitmen organisasi adalah hubungan antara individu dengan tempat kerjanya, dimana individu meyakini nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup rasa kerelaan dari karyawan untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Bukit, dkk Komitmen organisasi adalah kondisi di mana karyawan menunjukkan ketertarikan yang kuat terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Ini melampaui sekadar keanggotaan formal, karena mencakup rasa suka pada organisasi dan kesiapan untuk berusaha maksimal demi pencapaian tujuan [5]. Tingkat komitmen kerja yang tinggi tercermin dalam sikap positif terhadap pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, bekerja dan berkontribusi secara maksimal, merasa memiliki organisasi, mendukung organisasi dengan positif, memiliki keterikatan emosional yang tinggi terhadap organisasi, mengembangkan hubungan dan persepsi positif terhadap organisasi, serta merasa optimis terhadap masa depan [6].

Menurut Allen & Meyer tentang *perceived organizational support* dan komitmen organisasi menyatakan bahwa Komitmen organisasi pada karyawan tercermin dalam tiga aspek perilaku, yaitu *affective commitment*, dimana karyawan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memiliki keinginan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan. Mereka juga menunjukkan toleransi yang tinggi dan peduli dengan pencapaian organisasi, serta tidak mengeluh saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Selain itu, mereka juga bersedia untuk bermusyawarah dalam menyelesaikan segala permasalahan organisasi. Aspek kedua adalah *normative commitment*, dimana karyawan rela mengerahkan usaha maksimal dalam bekerja dan aktif terlibat dalam tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. *Continuance commitment* dengan Karyawan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang [7]. Penelitian lainnya juga menyatakan bahwa Beberapa faktor seperti ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, masa kerja, tingkat pekerjaan, dan dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi [8].

Berdasarkan data yang didapatkan dari home industri tas 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 di atas menunjukkan adanya indikasi rendahnya tingkat komitmen karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung akan meningkatkan produktivitas dan 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 [9]. 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 [10]. Dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti dukungan atasan, penghargaan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan. Jika karyawan merasa mendapatkan dukungan organisasi yang tinggi, mereka cenderung merasa sebagai bagian dari identitas organisasi dan 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 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 [11]. Menciptakan kenyamanan

dan kepuasan bagi karyawan menjadi hal penting yang perlu diperhatikan untuk menciptakan kondisi positif di lingkungan organisasi.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

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
Valid	150	150
Missing	0	0
Mean	70.960	93.360
Std. Deviation	6.114	16.096
Minimum	59.000	70.000
Maximum	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 Correlation

Correlation Coefficient	Significancy	N
0.433	0.001	150

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.

#### B. 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. [13]. Dengan demikian, karyawan yang merasa mendapatkan dukungan yang tinggi dari organisasi cenderung akan merasa terhubung dengan organisasi dan membentuk identitas organisasi dalam diri mereka [16]. Akibatnya, karyawan akan merasa sebagai bagian integral dari organisasi, merasa bertanggung jawab atas kontribusi pekerjaan yang mereka lakukan, dan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Perasaan positif ini akan membantu karyawan mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Didukung dengan penelitian bahwa perceived organization support memiliki kecenderungan terhadap organizational commitment. Apabila seorang karyawan merasa didukung oleh organisasi dalam pekerjaannya, hal ini akan memicu keinginan di dalam diri karyawan untuk memberikan balas jasa kepada organisasi dan membantu mencapai visi serta misi organisasi kerja [25]. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perceived organizational support dengan komitmen organisasi pada guru di SMAN I Soko, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 ( $p < 0,05$ ) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,395 [8]. Sebagai karyawan, penting untuk memiliki rasa kerelaan untuk menggunakan sebagian besar usaha dengan sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi, serta memiliki ketertarikan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut [10].

Komitmen organisasi adalah kondisi di mana karyawan menunjukkan ketertarikan yang tinggi terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi tersebut. 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 ada tiga alasan kemauan individu untuk bertahan dalam organisasi. Pertama, karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu. Kedua, karena terikat oleh norma atau nilai-nilai diri karyawan yang mengharuskan mereka bertahan dalam organisasi sebagai bentuk komitmen. [7]. 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 [17].

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 [19]. 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 di industri dengan karyawan yang tidak terlalu banyak, dukungan organisasi menjadi faktor penting yang mendorong munculnya komitmen organisasi dalam diri karyawan terhadap tempat kerja.

#### IV. SIMPULAN

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

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.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Penulisan karya tulis ilmiah ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, cukup sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Oleh sebab itu saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Pihak Home Industri tas di tanggulangin yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian.
2. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan artikel ilmiah.
3. Kedua orang tua yang telah memberikan dukungan dan semangat disetiap langkah yang saya ambil.
4. *Special someone*, yang sudah mendampingi saya dari awal hingga saya berhasil menyelesaikan artikel ini.
5. *Last but not least*, untuk diri saya sendiri. Terimakasih sudah berjuang sejauh ini.

## REFERENSI

- [1] Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. "Perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan". *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 185-194, 2020.
- [2] Diana, D., & Laila, N. "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, 2021.
- [3] Tjahyono, A., & Christanto, C. V. "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, 2017.
- [4] Cahayu, N. M., & Rahyuda, A. G. "Pengaruh perceived organizational support terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi". *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 6042- 6058, 2019.
- [5] Bukit, D. I. B. MM, dkk. "Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi", Zahir. Zahir. doi, 10. 2017. *The Oxford Dictionary of Computing*, 5th ed. Oxford: Oxford University Press, 2003.
- [6] Pratiwi, A. R., & muzakki Muzakki, M. "Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120, 2021.
- [7] Meyer, J. P., & Allen, N. J. "A three-component conceptualization of organizational commitment". *Human resource management review*, 1(1), 61-89, 1991.
- [8] Rahmawati, A. D., & Mulyana, O. P. "HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SMA NEGERI I SOKO". *Character :Jurnal Penelitian Psikologi.*, 8(1), 23–35, 2021.
- [9] Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. BUM DIVISI PMKS". *Business Management Journal*, 16(2), 65–80, 2020. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- [10] Metria, K., & Riana, I. G. "PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI". *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(9), 2117–2146, 2018. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- [11] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. "Perceived organizational support". *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500-507, 2020. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>.
- [12] Elgeka, H. W., Yolanda, M., & Hariyanto, H. "PERAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA KARYAWAN CV. X SURABAYA". *Psibernetika*, 1(15). 21-26, 2022.
- [13] Laning, I. C., Atmadji, G., & others. "HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN ORGANISASIDAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADAPERAWAT RS. X". *CALYPTRA*, 7(2), 1911–1919, 2019.
- [14] Lubis, F. "Kontribusi perceived organizational support terhadap komitmen organisasi pada anggota Kepolisian Republik Indonesia". *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2037- 2044, 2022. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6362>.
- [15] Munandar, A. S. "Psikologi Industri dan Organisasi". Universitas Indonesia. 2014. <https://doi.org/https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=1853>.
- [16] Mustofa, M. R. "Hubungan antara perceived organizational support dengan komitmen afektif pada anggota organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta". *a. Skripsi. Universitas Indonesia*. 2021. <https://urlis.net/5psrb>.

- [17] Mikawati, R. V., & Yuwanto, L. "Hubungan antara perceived Organizational Support dan Quality of Worklife dengan Organizational Citizenship Behavior PT. X". CALYPTRA, 8(1), 673- 685, 2019.
- [18] Oktafiani, C. T. "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). 2019.
- [19] Purba, D. S., Mariatin, E., & Zahreni, S. "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, 2017.
- [20] Purnama, A. N. "Pengaruh persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi". Jurnal Psikoborneo, 8(2), 216-238, 2020.
- [21] Rhoades, L., Eisenberger, R., & Amerli, S. "Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support". Journal of Applied Psychology, 86, 825-836, 2021.
- [22] Rhoades, L., & Eisenberger, R. "Perceived organizational support: a review of the literature". Journal of applied psychology, 87(4), 698, 2021.
- [23] Sari, N. K. Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. Psikoborneo, 7(1), 123-134, 2019.
- [24] Septiani, M., & Wijono, S. "Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19". Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 10(3), 538-548, 2022. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3>
- [25] Sari, C. R. S. "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, 2015.
- [26] Wulandari, Cut Nova Rizki. "HUBUNGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ORGANISASI MAHASISWA DI UIN AR RANIRY". Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar- Raniry, Banda Aceh. 2022. [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)

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*