# Psikoborneo Jurnal Imiah Psikologi



Volume 11 No 2 | Juni 2023: 232-237

DOI: <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i2>

p-ISSN : 2477-2666

e-ISSN : 2477-2674

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

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

**Belsa Azizih Fajar Amabel 1, Ramon Ananda Paryontri 2**

1,2 Department of Psychology, Muhammadiyah Sidoarjo University, Indonesia Email: 1 [belsaazizih@umsida.ac.id,](mailto:belsaazizih@umsida.ac.id) 2 [ramon.ananda@umsida.c.id](mailto:ramon.ananda@umsida.c.id)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Artikel Info** | **ABSTRACT** |  |
| **Riwayat Artikel:** | *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) o.oo1 (<0.05) and a value of r=o.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.* | |
| Penyerahan 2023-04-03  Revisi 2023-04-30  Diterima 2023-07-04 |
| **Keyword:** |
| *Home Industry Employees; Perceived Organizational Support; Organizational Commitment* |
|  | **ABSTRAK** | **Kata Kunci** |
| *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) o.oo1 (<0.05) dan nilai r=o.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.* | | *Karyawan Home Industri; Perceived Organizational Support;* Komitmen Organisasi |
| **Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi** | | |
| **Korespondensi:**  **Belsa Azizih Fajar Amabel**  Department of Psychology, Muhammadiyah Sidoarjo University, Indonesia Email: [belsaazizih@umsida.ac.id](mailto:belsaazizih@umsida.ac.id) | | |



232

**PSIKOBORNEO: Jurnal Ilmiah Psikologi** Published by Faculty of Social and Political Siences, University of Mulawarman, Samarinda, East Kalimantan

# LATAR BELAKANG

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 (Alkasim & Prahara, 2020). 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 meingubah bahan dasar meinjadi barang jadi atau setengiah jadi, dengian 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 (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 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 (Tjahyono & Christanto, 2017).

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 (Ayu et al., 2018). Keterikatan dan komitmen seseorang terhadap pekerjaan mempengaruhi keberhasilan dan kinerjanya. Komitmen organisasi adalah hubungian antara indiviidu dengan tempat kerjanya, di miana indiividu meyakini nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup rasa kerelaan dari karyawan untuk berusaha sungiguh-sungiguh demi kepentingian orgianisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagiian dari orgianisasi tersebut.

Menurut Bukit, dkk Komitmen organisasi adalah kondisi di mana karyawan menunjukkan ketertarikan yang kuat terhaidap tujiuan, nilaii-nilai, dan sasaran orgianisasi. Ini melampaui sekadar keangigotaan formal, karena mencakup rasa suka pada organisasi dan kesiapan untuk berusaha maksimal demi pencapaian tujuan. Tingkat komitmen kerija yang tingigi tercermin dalam sikaip posiitif terhiadap pekerijaan. Hal ini ditunjukkan dengan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, bekierja dan berkointribusi secara maksimal, merasa memiliki organisasi, mendukung organisasi dengan positif, memiliki keterikatan emosional yang tinggi terhadap orgianisasi, mengembangkan hubungan dan persepsi positif terhadap organisasi, serta merasa optimis terhadap masa depan (Pratiwi& Muzakki, 2021).

Menurut (Allen & Meyer, 1991) tentang *perceived organizational support* dan komiitmen orgianisasi menyatakan bahwa Komitmen organisasi pada karyawan tercermin dalam tiga aspek perilaku, yaitu affective commitment, dimana karyawan memiiiliki raisa bangiga terhaidap pekerijaan yang dilakukan dan memiliki keingiinan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan. Mereka juga menunjukkan toleransi yang tingigi dan peduli dengan pencaipaian organisasi, serta tidak mengieluh saat mengialami kesuilitan dalam pekerjaan. Selain itu, mereka juga bersedia untuk bermusiyawarah dalam menyielesaikan segiala permasialahan orgianisasi. Aspek kedua adalah normative commitment, dimana karyawan rela mengierahkan usaha maiksimal dalam bekerja dan aktif terlibat dalam tugas-tugas yang dibierikan oleh orgianisasi.

*Continuance commitment* dengan Karyawan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Penelitian lainnya menurut (Rahmawati & Mulyana, 2021) juga menyatakan bahwa Beberapa faktor seperti ciri kepribiadian, usia, tingkat pendidiikan, jenis kelamin, status perikawinan, nilai tempat kerja, keiadilan organisasi, karaikteristik pekerjaan, masa kerja, tingkat pekerijaan, dan dukungan orgianisasi (perceived organizational support) dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi.

Berdasarkan data yang didapatkan dari home indutsri 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 tidak imbang 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 bahiwa karyawian yanig memiiliki komiitmen kerja yang tinggi cenderung akan meningikatkan produktivitas dan keterikatan terhadap organisasi. Sehingga, untuk mendorong munculnya perilaku komitmen yang tinggi salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan Perseipsi dukungian orgianisasi *(perceived organizational support)* karyawian terhadap orgianisasi (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 siikap yang timibul dan diraisakan oleh seoranig kairyawan terhadiap sejauh mana orgianisasi atau instiansi tempat bekerjia menighargai kontriibusinya dan sejiauh mana imibalan atau penghargiaan yang diterima sehingiga kairyawan memiiliki penilaiian bahiwa orgianisasi

tersebut peduli pada kesejahteraan mereka (Rahmawati & Mulyana, 2021). Dukungian orgianisasi yang diterima oleh karyiawan dapat diiukur melalui beberapa indiikator, seperti dukungian 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.

Beberapia penelitiian terdaihulu dilakukan dengan tujuan untuk melihat bagaimana peran *perceived organizational support* (POS) terhadap komitmen organisasi, salah satunya adalah menurut (Pratiwi & Muzakki, 2021) bahwa *perceived organization sup*i*port* memiliki kecenderungan terhadiap komitmen orgianisasi artinya *perceived organization support* memengaruhi tingkat komitmen orgianisasi. Pada karyawan memiliki kecenderungan terhadap komitmen orgianisasi karyawan yang artinya dukungan organisasi akan memengaruhi tingkat komitmen kerja karyawan. Menciptakan kenyiamanan dan kepiuasan bagi karyawan menjadi hal penting yang perlu diperhatikan untuk menciptakan kondisi positif di lingkungan organisasi.

Selaiin membierikan manfaat bagi karyawan, organisasi juga mengalami keuntungan melalui peningkatan produksi dan pengurangan biaya operasional melalui 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, penielitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah ada hubungian antaira Percieived Organiizational Suppiort deingan komitmen organisasi karyawan pada home industri tas di

Skala yang digunakan yaitu skala variabel *Perceived Organizational Support* dengan 34 aitem dan skala komiitmen orgianisasi dengan 24 aitem. Skala *Perceived Organizational Support* mengukur tiga aspek yaitu: *Fairness* (Keadilan), *Supervesion Support* (Dukungan Atasan), *Organizational Reward and Job Conditions* (Penghargaan dan KondisiKerja) oleh Rhoades & Eisenberger Dalam (Rahmawati & Mulyana 2021). Hasil uji valiiditas dan reliabilitas menggunakan teknik koefisien Alpha Cronbach menunjukkan nilai sebesar 0,964 dengian nilai item corrielation total berkisar antara 0,473 hingiga 0,914.

Dan skala komitimen orgianisasi mengukur tiga aspek yaitu: *Affective commitment, Continuance commitment* (nilai ekonomi), dan *Normative commitment* (nilai-nilai diri karyawan) oleh (Allen & Meyer, 1991). Berdiasarkan uji validiitas serta uji reliaibilitas mengigunakan tekniik koefisien Alpiha Cronbaich dipieroleh hasil sebesar 0,793 serta niliai item correlation total bergerak antara 0,402 hingiga 0,727. Sehingiga dapiat dikatakan kedua skalia yang digiunakan valid dan reliiabel.

Analisis data dalam penelitian ini mengigunakan teknik statistik korelasi product moment dan perhitungan menggunakan program SPSS for Windows. Data yang telah diperoleh dianalisis dengan teknik statistik correlation product moment untuk mengietahui hubungian antara variiabel bebas (x) yaitu Perceived Organizational Supiport dengian variabel terikat (y) yaitu Komitmen Orgianisasi.

# HASIL PENELITIAN

Peineliitian ini bertuijuan untuk meingetahui hubungian antaira *percei*i*ved organizational su*i*pport* dan komiitmen orgianisasi pada karyawan home industri tas di tanggulangin.

# Table 1 Demographic Data

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Status marital** | | **Yes** | **No** |
| **Gender** | **Man** | 25 | 40 |
|  | **Woman** | 35 | 50 |

tanggulangin.

# METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional bertujuan untuk menghubungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan antar variabel tersebut. Subjek penelitian ini adalah karyawan home industri tas di Tanggulangin dengan jumlah populasi 300 orang, dan teknik pengampilan sampel yang digunakan yaitu teknik random sampling didapatkan sampel yang berijumlah 150 orang. Teknik pengiumpulan data dalam penielitian ini mengigunakan skiala Liikert dengian eimpat alterinatif pilihan deingan niilai 1=sangiat tiidak setuju dan 4=sangiat seituju.

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, menggunting, 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 |

Padia tabel 2 di atas, daipat dilihait bahiwa variabel *perceived organizational support* memiliki nilai terendah sebesar 70 dan nilai tertingigi sebesiar 119 dengan nilai rata- rataniya sebiesar 93.3 dan staindar deviasiinya (tingkat sebaran datainya) 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 niliai terendah sebiesar 59 dan nilai tertinggi sebiesar 90 dengan nilai rata-ratanya sebesar 70,9 dan tingikat sebairan 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 | 150 |

Korelasi Pearson’s menunjukkan korelasi yang signifikan antara Perceived Organizational Support (POS) dan komitmen organisasi (r=0.433, p<.001). Hal ini menunjukkan baihwa *perceived organization support* (POS) berhubungan secaria poisitif diengan Koimitmen 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

Beridasarkan hasil peinelitian yang diliakukan, diperoileh nilai koreilasi 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. Kariyawan yanig meirasa didukungi oleh orgianisasi cenderuing menunjukkan loiyalitas dailam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya membiantu mencapai visi dan misi organisasi. (Metria & Riana, 2018). Dengan demikian, karyawan yang merasa mendapatkan dukungian yanig tingigi dari origanisasi cenderung akan merasa terhubung dengian orgianisasi dan membentuk identitas organisasi dalam diri mereka (Pratiwi & Muzakki, 2021). Akibatnya, karyawian akan meirasa sebaigai bagian integral dari orgianisasi, merasa bertanggung jawab atas kontriiibusi pekerjaan yaing merieka laikukan, dan mampu meninigkatkan prodiuktiivitas keirja. Peirasaan positiif inii akan memibantu kairyawan menciapai tingkait kepuiasan keirja yaing tingigi.

Didukung dengan penelitian menurut (Pratiwi & Muzakki, 2021) bahiwa *perceived organization support* memiliki kecenderungan terhadiap *organizational commitment*. Apabila seorang karyawan merasa didukung oleh organisasi dalam pekerjaannya, hal ini akan memicu keinigiinan diari dalam diri kiaryawan untuk memberikan balas jasa kepada organisasi dan miembantu menicapai visi serta misi organisasi kerja. dan menurut (Rahmawati & Mulyana, 2021) Hasil analisiis menuinjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perceived organizational support dengan komiitmen orgianisasi pada guru di SMAN I Soko, yang dibiuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 (p<0,05) dan nilai koiefisien korelasi sebiesar 0,395. Sebagai karyawan, penting untuk memiliki rasa kerelaan untuk menggunakan sebagian besar usaha dengan sungiguh-sungiguh demi kepentingan organisasi, serta memiliki ketertarikan yang kuat uintuk tetap mienjadi bagian dari organisasi tersebut (Metria & Riana, 2018).

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 mengidentifikasikan karyawan dengan terlibat aktif dan menikmati keanggotannya dalam organisasi. *Continuance commitment* (nilai ekonomi) artinya ada tiga alasan kemiauan inidividu untuk bertahan dalam organisasi. Pertama, karena tidak meniemukan pekierjaan lain atau karenia rewiards ekonomi terteintu. Kedua, karena terikat oleh norma atau nilai-nilai diri karyawan yang mengharuskan mereka bertahan dalam organisasi sebagai bentuk komitmen. (Allen & Meyer, 1991).

Dari yang sudah dijelaskan di atas, perilaku komitmen organisasi yang tinggi ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk teitap menjadi angigota, bekerja dan berkiontribusi seciara maksimal baigi orgianisasi, 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).

Karyawian yang meriasa diharigai dan merasa didukunig oleh orgianisasi tempat bekerja akan membantu kariyawan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Begitupun sebaliknya, karyawian yang mierasa tidak dihiargai, merasa

tidaik aidil dan tidak menidapat pengihargaan cendierung akan meirasa tidak berkomitmen dalam beikerja. 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 ditingkat 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 hubungian antara *perceived organizational support* dengian komitmen orgianisasi pada karyawan home industri tas di tanggulangin diperoleh kesimpulan Terdapat hubungan yang positif dengan tingkat korelasi yang sedang anitara *perceived organizational supp*i*ort* dengan komitmen orgianisasi 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. Keberihasilan dan kinierja seseoriang dalam bidang pekerjaan dipengaruhi oleh komitmennya terhadap pekerjaan. Jika perceived organizational support (pos) positif meningkat maka akan terbentuknya komitimen orgianisasi 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 Iindonesia*. 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 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