

PENGARUH PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT
TERHADAP ORGANIZATIONAL
COMMITMENT YANG
DIMEDIASI JOB SATISFACTION
(Studi Pada PT. Bank Muamalat
Cabang Surabaya)

by Nur Ali

Submission date: 10-Apr-2023 09:55AM (UTC+0700)

Submission ID: 2060096885

File name: Pengaruh_Pereived_Organizational_Support.pdf (367.07K)

Word count: 6300

Character count: 42616

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT YANG DIMEDIASI JOB SATISFACTION**
(Studi Pada PT. Bank Muamalat Cabang Surabaya)

Nur Ali

STIE PGRI Dewantara Jombang
Korespondensi: nurali@stiedewantara.ac.id

ABSTRACT

⁴⁰ This study aims to investigate the relationships between Perceived Organizational Support⁵¹ Job Satisfaction and Organizational Commitment. In the present causality study, and data were collected using a questionnaire-based survey. Based on the proportionate stratified random sampling, 57 employees were chosen and questionnaires were distributed among respondents in Muamalat Bank branch office Surabaya, East Java. To analyze the data, path analysis with²⁴ Multiple Regression were conducted. The result, Perceived Organizational Support has a positive influence on employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment. Job Satisfaction has a positive and significant influence on⁶⁸ organizational Commitment among employees. Moreover, Job Satisfaction mediated the impact of Perceived Organizational Support on⁵⁰ Organizational Commitment.

Keywords: Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Organizational Commitment

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan di harapkan mampu mengembangkan kemampuan karyawan. Bila perusahaan mampu mengembangkan dan menggunakan sumber daya manusia dengan efektif perusahaan dapat memperoleh suatu *strategic competitive advantage* (O'Reilly & Pfeffer, dalam Silbert, 2005) sehingga perusahaan mampu menghadapi persaingan dipasar global. Salah satu cara agar perusahaan dapat memperoleh performa kerja yang optimal dari karyawannya yaitu dengan pemberian dukungan kepada karyawan (*Organizational Support*).⁵⁹

Dukungan organisasi (*Organizational Support*) dipandang sebagai komitmen organisasi pada individu (Hutchin¹²n, dalam Silbert, 2005). Dukungan organisasi pada karyawan berkembang mulai dari yang bersifat ekstrinsik (material) seperti gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya; hingga yang bersifat non intrinsik seperti pujian, perhatian, penerimaan, keakraban informasi, pengembangan diri dan sebagainya (Kraimeret al, dalam Yoshimura,2003).

Jika perusahaan memberikan perilaku yang menguntungkan bagi karyawan maka akan tercipta rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk memberikan balas jasa bagi perusahaan (Gouldner, dalam Silbert, 2005). Maka bila karyawan memiliki persepsi bahwa mereka berharga bagi perusahaan, maka mereka akan meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan. Einsebeger (dalam Silbert, 2005) juga menegaskan bahwa *Perceived*

Organizational Support (POS) dapat memenuhi kebutuhan *socioemotional* karyawan yang dapat meningkatkan *Affective Commitment* pada organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahmoud Al-Hussami (2008) terhadap para perawat di Miami, menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara POS dan *Job Satisfaction*. Secara dominan hasil-hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* mempengaruhi komitmen seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Currivan, dalam Yoshimura, 2003). Beberapa survey yang dilakukan di United States oleh Igersoll, Olsan, Drew-Cates, De Vinney dan Davis (dalam Yoshimura, 2003) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif antara *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment*.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat cabang Surabaya. yang mana PT. Bank Syariah Muamalat Indonesia, Tbk atau yang lebih dikenal sebagai Bank Syariah Muamalat adalah sebuah Bank Syariah pertama di Indonesia dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam didalam dunia perbankan Indonesia. Sumber daya manusia yang handal merupakan aset utama bagi Kantor Cabang Bank Muamalat Surabaya untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas kerja sebagai upaya untuk memperkokoh dalam persaingan didunia perbankan yang semakin kompetitif.

Hasil dari observasi menunjukkan bahwa *turnover* karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Surabaya sangat rendah dan sebagian besar karyawan memiliki masa kerja yang cukup lama. Dari hasil observasi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Surabaya memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Selain observasi yang dilakukan, juga dilakukan interview dengan karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Surabaya, dan didapat kesimpulan bahwa karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Surabaya merasa puas bekerja di PT. Bank Muamalat Cabang Surabaya. Dari kondisi-kondisi seperti di atas, karyawan merasa bahwa mereka didukung oleh perusahaan untuk mengembangkan diri untuk menjadi lebih baik.

Berdasarkan penjeasan tentang hubungan yang terjalin antara *perceived organizational support (POS)*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment* serta berdasarkan pada kondisi yang terjadi pada PT. Bank Muamalat Cabang Surabaya, maka penelitian ini akan bertujuan melihat pengaruh dari *organizational support (POS)*, *job satisfaction* dan *organizational commitment* pada karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Surabaya melalui judul penelitian “Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi *Job Satisfaction*”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* ?
2. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional ?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional ?
4. Apakah *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap komitmen organisasional ?

2. KERANGKA TEORITIS

2.1. Perceived Organizational Support

Andrews dan Kacmar (dalam Rhoades & Eisenbeger, 2002) menyatakan bahwa organizational support adalah ilmu yang mempelajari tentang sesuatu yang diterima oleh karyawan, yaitu persepsi dan atau penilaian seberapa besar dukungan yang dirasakan dan dipikirkan karyawan. Dengan kata lain *Perceived Organizational Support* fokus pada komitmen perusahaan pada karyawan.

Eisenberger *et al.* (dalam Aselage & Eisenberger, 2003) menyatakan bahwa karyawan menganggap kerja adalah suatu bentuk pertukaran dengan kebutuhan-kebutuhannya sehingga karyawan selalu melakukan penilaian kepada perusahaan tentang perhatian perusahaan terhadap segala jerih payah yang telah disumbangkan dan imbalan yang memadai. Karyawan juga akan menilai kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan sosioemosionalnya; misalnya kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan. Untuk menentukan kesiapan organisasi dalam memberikan penghargaan terhadap setiap peningkatan jerih payah yang dilakukan dan untuk memenuhi kebutuhan sosioemosionalnya, karyawan membentuk suatu keyakinan umum tentang seberapa jauh perusahaan menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dan keyakinan umum ini yang disebut persepsi terhadap dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*). Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa POS berhubungan dengan *Job Satisfaction*, *mood positif*, sikap dan perilaku yang menunjukkan adanya affective commitment misalnya berkurangnya jumlah pengunduran diri karyawan, turnover, keterlambatan, dan ketidakhadiran (Yoshimura, 2003).

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* (persepsi terhadap dukungan organisasi) merupakan keyakinan yang muncul pada diri karyawan berdasarkan pada penilaian karyawan terhadap perusahaan tentang cara perusahaan menghargai dan mendukung karyawan. Hal ini dilihat dari cara perusahaan menghargai kontribusi karyawan, kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, dan dukungan perusahaan pada karyawannya untuk mengembangkan diri mereka pada perusahaan.

Menurut Fasolo (1995 : 181) *perceived organization support* atas *reward* memiliki beberapa faktor antara lain :

- a. *Procedural justice*, yaitu persepsi mengenai adil atau tidaknya cara atau system penentuan pembagian reward diantara karyawan. Karyawan memiliki nilai tawar (bargaining) kepada perusahaan terhadap tuntutan kontribusinya yang diberikan bagi perkembangan perusahaan sehingga antara karyawan dan perusahaan saling menguntungkan. Hal-hal yang terkait dengan *procedural justice* antara lain:
 1. Perusahaan mengkomunikasikan system penyusunan *reward* sehingga karyawan mengetahui dengan jelas besar dan bentuk *reward*.
 2. Reward diberikan sesuai dengan yang dijanjikan.
 3. Terdapat mekanisme atau prosedur untuk melakukan penilaian terhadap kontribusi karyawan.
 4. Terdapat mekanisme yang mengatur perselisihan permasalahan *reward* antara perusahaan dan karyawan.
 5. Adanya ukuran terhadap kontribusi yang ditarget oleh perusahaan.

- b. *Distributive justice*, yaitu persepsi mengenai rasa adil atau tidaknya outcome yang diterima karyawan berdasarkan referensi standar atau mengacu pada outcome orang lain. Karawan yang mampu memberikan kontribusi lebih baik akan memperoleh reward yang lebih banyak dari karyawan yang berkontribusi sedikit. Hal-hal yang terkait dengan distributive justice antara lain:
1. Semua karyawan mendapatkan reward yang sama berdasarkan penggolongannya
 2. Karyawan yang lebih berprestasi akan mendapatkan reward yang lebih baik
 3. Adanya evaluasi dan penelitian kinerja karyawan secara rutin oleh atasan langsung
 4. Perusahaan memberikan tunjangan-tunjangan bagi keluarga karyawan sebagai bentuk perhatian perusahaan.
 5. Perusahaan memberikan kesempatan berkarir kepada semua karyawannya secara terbuka dan adil
- c. *Inclusion*, yaitu persepsi mengenai seberapa baik perusahaan memenuhi kewajibannya terhadap karyawan dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan kepentingan karyawan. Hal ini juga sebagai salah satu apresiasi penghargaan dan wujud terimakasih perusahaan terhadap prestasi kerja maupun kontribusi karyawannya.
1. Dalam membuat keputusan penting dalam perusahaan-perusahaan menyampaikan atau mendiskusikan maksud dari keputusan yang diambil perusahaan kepada karyawannya.
 2. Pimpinan perusahaan selalu menyampaikan pendapat kepada karyawan mengenai issue-issue penting yang terjadi dalam perusahaan.
 3. Karyawan memiliki hak atau kesempatan untuk berkomunikasi dengan manajemen yang bersangkutan
 4. Perusahaan mampu menciptakan iklim dan kondisi lingkungan kerja karyawan secara kondusif
 5. Perusahaan memperhatikan penambahan reward untuk penambahan jam kerja dan beban kerja karyawan ¹⁹
 6. Karyawan mempunyai kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- d. *Recognition*, yaitu persepsi mengenai seberapa besar penghargaan dan pengakuan yang diterima karyawan dari perusahaan dengan membandingkan dirinya sendiri dengan orang lain yang berada pada masa jabatan yang sama. Hal ini sebagai bentuk pengenalan diri perusahaan dalam membentuk citra positif perusahaan agar karyawan termotivasi dalam kerja, karyawan loyal dan prestasi kerja meningkat.
1. Perusahaan memberikan kesempatan kepada semua karyawannya untuk bekerja sesuai keahlian
 2. Pihak manajemen ⁴⁶ memberikan perhatian khusus pada karyawannya
 3. Pihak manajemen memberi selamat secara pribadi kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik
 4. Perusahaan berupaya memberikan penilaian obyektif kepada seluruh karyawannya
- e. *Organizational tenure*, yaitu masa jabatan karyawan dalam organisasi dimana jika pekerja memiliki waktu bekerja lebih lama dalam organisasi dianggap oleh organisasi telah banyak memberikan kontribusi pada organisasi sehingga akan mendapatkan reward lebih baik daripada yang memiliki waktu pengabdian lebih sedikit.

1. Karyawan yang memiliki pengabdian lebih lama pada perusahaan akan memperoleh reward lebih baik daripada yang relative belum lama bekerja untuk jabatan yang setara atau sejenis
2. Perusahaan memberikan reward berupa tunjangan pensiun bagi karyawan yang menyelesaikan masa purna tugasnya
3. Perusahaan memperhatikan reward untuk jabatan atau tanggung jawab tertentu yang diberikan kepada karyawannya
4. Perusahaan memiliki jenjang tanggungjawab atau hierarki dalam penentuan tanggungjawab
5. Perusahaan menentukan wewenang dan otorisasi yang terkait tanggungjawab kepada karyawan yang ditunjuk
6. Perusahaan menagtur jenjang karir, posisi dan jabatan untuk karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama

2.2. Organizational Commitment

Komitmen organisasional secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik.

Mowday, Porter, dan Steers (1982:186) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai : *the relative strength of an individual identification with and involvement in a particular organization*. Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi dan melibatkan dirinya ke dalam organisasi. Komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan pekerja untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- 1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu;
- 2) Kemauan untuk menggunakan usaha yang lebih besar untuk kepentingan organisasi;
- 3) Keyakinan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasional didefinisikan Robbins, (2006:140) sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Maka komitmen organisasional dapat disimpulkan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan, dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

Sedangkan Steers (1985 dalam Meyer and Allen, 1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasional dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama, yaitu proses pada individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasional mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Untuk mengukur komitmen organisasional, Mowday, Steers, and Porter, (1979) yang dikutip Luthans (2006:249) telah mengembangkan model pengukuran menggunakan instrument yang disebut dengan *Organizational Commitment Questionnaires* (OCQ) secara multidimensional dan memiliki psikometri yang baik untuk mengukur komitmen (Angle, 1981 dalam Nugrahani, 2011).

Terdapat 15 item pengukuran sikap dalam komitmen organisasional yang dikembangkan oleh Mowday, antara lain :

1. Kesiediaan karyawan untuk membantu perusahaan agar organisasi berhasil dalam mencapai tujuan.
2. Kesiediaan karyawan untuk menceritakan kepada teman-teman mereka bahwa organisasinya adalah tempat yang hebat untuk bekerja.
3. Kesetiaan terhadap organisasi.
4. Kesiediaan karyawan untuk menerima setiap tugas.
5. Kesamaan nilai dan pandangan dengan organisasi.
6. Bangga menyatakan pada pihak bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi.
7. Ketidaksiediaan bekerja ditempat lain.
8. Yakin bahwa organisasi telah memberikan inspirasi untuk menghasilkan kinerja yang terbaik.
9. Tidak akan meninggalkan organisasi karena perubahan-perubahan kecil.
10. Perasaan senang telah memilih bergabung dengan organisasi.
11. Persepsi bahwa akan ada banyak keuntungan yang akan diperoleh ketika tetap bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang.
12. Perasaan sependapat dengan kebijakan organisasi yang berhubungan dengan pekerja.
13. Peduli terhadap nasib dan keberlangsungan organisasi.
14. Yakin bahwa organisasinya adalah tempat terbaik untuk bekerja.
15. Menyatakan bahwa bergabung dan bekerja dalam organisasi adalah keputusan yang tepat.

2.3. Job Satisfaction ³⁷

Keith Davis (1985:96) mengemukakan bahwa “*job satisfaction favorableness or unfavorableness with employes view their work.*” Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja.

Wexley dan Yukl (1977:98) mengartikan kepuasan kerja sebagai “*the way employee feels about his or her job.*” Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan

pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan seperti aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Kepuasan kerja pada umumnya didefinisikan sebagai sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Setiap karyawan memiliki perasaan puas atau tidak puas terhadap suatu pekerjaan ditegaskan oleh Locke (dalam Wexley dan Yukl, 1992:9) bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap sejumlah aspek tergantung dari selisih antara apa yang telah didapat dengan apa yang diinginkan. Seseorang akan merasa terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi aktual. Semakin besar kekurangan atau semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, namun tidak didapatkan, maka akan semakin besar ketidakpuasannya.

Secara komprehensif, kepuasan kerja didefinisikan oleh Locke dalam Luthans (2006) sebagai suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau bersifat positif yang muncul atau dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman. Menurut pengertian tersebut terdapat tiga dimensi dalam kepuasan kerja yaitu: (1) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional terhadap situasi kerja, (2) kepuasan kerja sering kali menentukan seberapa besar hasil yang akan dicapai atau diharapkan, dan (3) kepuasan kerja mencerminkan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Smith, Kendal, Hulindalam Luthans (2006) dapat diidentifikasi lima dimensi yang terdapat kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji/upah (*pay*)
Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.
2. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
3. Promosi (*promotion*)
Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Penyelia (*supervision*)
Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah atau ibu dan sekaligus atasannya.
5. Teman sekerja (*coworkers*)
Merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan yang lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Aspek-aspek yang lain dapat mempengaruhi kepuasan kerja disebutkan oleh Robins (2006):

1. Karyawan kerja yang secara mental menantang
Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang member mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang pekerjaan yang terlalu menantang

menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan kegagalan.

2. **Ganjaran yang pantas**

Para karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar (32), dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang yang bersedia menerima baik uang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang menakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik proosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. **kondisi kerja yang mendukung**

Karyawan peduli akan lingkungan kerja untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi yang memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperature (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

4. **Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung dan menghantarkan kepuasankrja yang meningkat. Perilaku seorang atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.**

5. **Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan**

Pada hakiatnya orang yang berkepribadian kongruen (sam dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

2.4. Hubungan Antar Variabel

2.4.1. Hubungan Perceived Organizational Support (POS) dengan Komitmen Organisasi

Beberapa studi kasus telah membuktikan bahwa adanya hubungan positif antara Perceived Organization Support dengan Organizational Comitment (komitmen organisasi). Salah satu penelitian yang membuktikan adanya hubungan yang kuat antara POS dan

komitmen organisasi juga dilakukan oleh Bishop, *et al.* (2002). Selain itu POS juga diungkapkan dapat menjadi penyebab adanya hubungan antara feedback dan goal-setting dengan komitmen karyawan (Hutchinson & Garstka, 1996).

Rhoades dan Eisenberger (2002) mengungkapkan tiga hal mendasar tentang adanya pengaruh psikologis dari dukungan organisasi pada karyawan. Pertama, dukungan organisasi akan membuat karyawan mempunyai kewajiban untuk peduli terhadap organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kedua, dukungan organisasi dalam hal kepedulian, penghargaan dan pengakuan mengarahkan karyawan untuk meningkatkan status peran kedalam identitas sosialnya. Dan ketiga, dukungan organisasi memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi selalu mengetahui dan menghargai peningkatan prestasi kerja karyawan. Pengaruh-pengaruh psikologis yang ditimbulkan oleh dukungan organisasi akan memperkuat komitmen karyawan pada organisasi.

Steers (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi saat karyawan sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Hal ini berarti bahwa karyawan merasa lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuan. Sehingga bila karyawan memiliki POS yang positif terhadap perusahaan maka hal tersebut akan berpengaruh positif kepada komitmen karyawan pada perusahaan.

2.4.2. Hubungan Perceived Organizational Support dengan Kepuasan Kerja

Dari beberapa penelitian telah ditemukan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja (dalam Yoshimura, 2003).

Pendapat Blau (1998) tentang kepuasan kerja yaitu kepuasan merupakan suatu ungkapan kepuasan terhadap setiap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja, termasuk kepuasan terhadap evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas dan tunjangan, insentif atau pemberhentian. Sehingga menurut Blau, kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap apa yang diperolehnya selama ia bekerja serta pada keseimbangan antara tanggungjawab yang diemban dengan benefit yang diperoleh.

Seperti yang diungkapkan oleh Eisenberger dan Gouldner tentang gambaran hubungan karyawan dan perusahaan yang terjadi berdasarkan adanya norma hubungan timbal balik, maka dukungan - dukungan yang dibeikan perusahaan bila sesuai dengan harapan bagi karyawan maka akan menimbulkan *Perceived Organizational Support* yang positif. Sehingga bila perusahaan dapat menimbulkan *Perceived Organizational Support* yang positif pada diri karyawan maka hal tersebut dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja pada diri karyawan.

2.4.3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

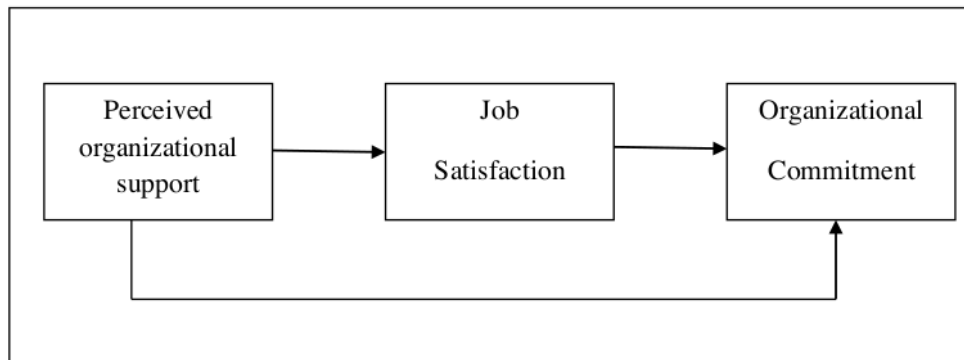
Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa *Organizational Commitment* (komitmen organisasi) memiliki hubungan dengan beberapa konsep, salah satunya itu kepuasan kerja (dalam Yoshimura, 2003). Selain itu ada beberapa penelitian yang mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang dapat menimbulkan komitmen organisasi pada perusahaan yaitu kepuasan kerja (Yoshimura, 2003).

Beynon (dalam Marchington,1994) menyatakan apabila kebutuhan karyawan tercapai maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja, dan mereka akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbangkan usaha dan kontribusi bagi kepentingan organisasi. Hal ini dapat menunjang komitmen organisasi pada diri karyawan terhadap organisasi.

Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam suatu perusahaan merupakan hal penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap perusahaan, dan hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasa aman dan memiliki kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan tersebut dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

2.4.4. Model Konseptual

Model konseptual yang dapat dibangun untuk mengarahkan penelitian ini berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya adalah :



Gambar 1
Model Konseptual

2.4.5. Hipotesis

Berdasarkan beberapa temuan hasil penelitian dan model konseptual di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis untuk penelitian ini antara lain:

- H1 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.
- H2 : *Job Satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*.
- H3 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*.
- H4 : *Job Satisfaction* akan memediasi pengaruh Spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

43

3. METODE PENELITIAN

3.1. Data dan Sampel

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Surabaya yang telah bekerja paling tidak selama dua tahun karena setelah dua tahun komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja terlihat dan juga persepsi dari karyawan tersebut dapat muncul. Besarnya populasi di PT. Bank Muamalat Cabang Surabaya diketahui sebesar 165 orang. Sedangkan karyawan yang telah bekerja selama dua tahun atau lebih sebesar 135 orang.

Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei. Dimensi waktu penelitian adalah *cross sectional*, yaitu penelitian dilangsungkan dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan banyak responden (Malholtra, 2005), sedangkan data hanya sekali dikumpulkan dalam menjawab pertanyaan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner.

Dengan memperhatikan populasi yang tersebar pada beberapa divisi atau bagian, maka agar dapat memenuhi kaidah representasi atau keterwakilan sampel di masing-masing divisi tersebut, sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Berdasarkan teknik sampling diperoleh sampel sebanyak 57 responden.

3.2. Variabel dan Pengukurannya

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan atas variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support* (POS), sedangkan variabel intervensi dalam penelitian ini yaitu *Job Satisfaction* (kepuasan kerja), dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Organizational Commitment* (komitmen organisasional).

Untuk mengukur *Perceived Organizational Support* (POS) yang terdiri dari 26 item. Variabel komitmen organisasional diukur dengan mengadopsi item-item *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Mowday, et al. (1979) (dalam Luthans, 2006) yang terdiri dari 15 item. Sedangkan instrumen *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) terdiri dari 19 item.

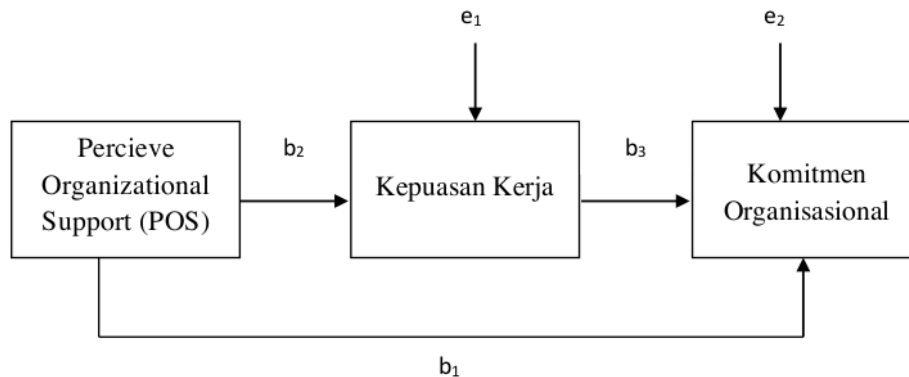
Secara keseluruhan, pengukuran instrumen dalam penelitian ini menggunakan format respon 5 point skala Likert (*Likert Scale*) yaitu 1 menyatakan "Sangat Tidak Setuju (STS)" sampai 5 yang menyatakan "Sangat Setuju (SS)".

3.3. Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh variabel bebas, variabel antara dan variabel terikat. Oleh karena itu untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (*path*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Untuk menentukan koefisien jalur dalam penelitian ini, maka digunakan analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression*) dengan bantuan software *SPSS for Windows 15.0*. Sedangkan untuk menguji efek mediasi yang terjadi, digunakan uji Sobel (Sobel test).

4. ANALISIS DATA

Untuk menguji pengaruh antar variable penelitian yaitu antara variabel independen dalam hal ini adalah Percieve Organizational Support (POS) terhadap variabel intervening yaitu kepuasan kerja dan variabel dependen yaitu komitmen organisasional digunakan *Path Analysis* (analisa jalur). Hubungan tersebut ditunjukkan pada gambar 2 sebagai berikut :



Gambar 2
Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada gambar di atas dapat dijelaskan bahwa Percieved Organizational Support (POS) dapat berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional, tetapi juga dapat berpengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Berdasarkan gambar model jalur yang diajukan, berdasarkan teori bahwa Percieve Organizational Support (POS) mempunyai hubungan langsung dengan komitmen organisasional (b_1). Namun demikian Percieve Organizational Support (POS) juga mempunyai hubungan tidak langsung dengan komitmen organisasional yaitu dari Percieve Organizational Support (POS) ke kepuasan kerja (b_2) baru kemudian ke komitmen organisasional (b_3). Total pengaruh hubungan dari Percieve Organizational Support (POS) ke komitmen organisasional (korelasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional) sama dengan pengaruh langsung Percieve Organizational Support (POS) ke komitmen organisasional (koefisien path atau regresi b_1) ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu koefisien path dari Percieve Organizational Support (POS) ke kepuasan kerja yaitu b_2 dikalikan dengan koefisien path dari kepuasan kerja ke komitmen organisasional yaitu b_3 (Ghozali 2011).

Pengaruh langsung Percieve Organizational Support (POS) ke komitmen organisasional = b_1 , Pengaruh tak langsung POS \rightarrow kepuasan kerja \rightarrow komitmen = $b_2 \times b_3$, Total pengaruh (POS \rightarrow komitmen organisasional) = $b_1 + (b_2 \times b_3)$. Kemudian pada setiap variabel dependen akan ada anak panah yang menuju ke variabel tersebut dan berfungsi untuk menjelaskan jumlah variance yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel itu (error).

Jadi anak panah dari e_1 ke kepuasan kerja menunjukkan jumlah variance variabel kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh Percieve Organizational Support (POS). Besarnya nilai e_1 adalah akar dari $(1-R^2)$. Sedangkan anak panah dari e_2 menuju komitmen organisasional menunjukkan *variance* komitmen organisasional yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel Percieve Organizational Support (POS) dan kepuasan kerja, besarnya nilai e_2 adalah akar dari $(1-R^2)$.

Koefisien jalur adalah *standardized* koefisien regresi. Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini, dua persamaan tersebut adalah:

Kepuasan kerja = $a + b_1 \text{ POS} + e_1$ (1)

Komitmen organisasional = $a + b_1 \text{ POS} + b_2 \text{ Kepuasan} + e_2$ (2)

Standardized koefisien untuk kepuasan kerja pada persamaan (1) akan memberikan nilai b_2 . Sedangkan koefisien untuk Percieve Organizational Support (POS) dan kepuasan kerja pada persamaan (2) akan memberikan nilai b_1 dan b_3 .

a. Pengujian Persamaan (1)

Pengujian persamaan pertama bertujuan untuk mengetahui pengaruh Percieve Organizational Support (POS) terhadap kepuasan kerja. Hasil pengolahan data SPSS melalui analisis regresi ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.549	.541	4.18915	1.557

a. Predictors: (Constant), Percieve Organizational Support (POS)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.498	7.005		1.356	.180
	Percieve Organizational Support (POS)	.692	.082	.741	8.405	.000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS tersebut di atas, maka untuk pengujian persamaan (1) didapat hasil sebagai berikut :

Kepuasan kerja = $9,498 + 0,692 \text{ POS} + e_1$ (1)

b. Pengujian Persamaan (2)

Pengujian persamaan kedua bertujuan untuk mengetahui pengaruh Percieve Organizational Support (POS) dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Hasil pengolahan data SPSS melalui analisis regresi ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.533 ^a	.284	.259	5.24670	1.356

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Percieve Organizational Support (POS)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.594	8.911		2.086	.047
	Percieve Organizational Support (POS)	.190	.154	.206	2.124	.042
	Kepuasan Kerja	.356	.164	.362	2.167	.034

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS tersebut di atas, maka untuk pengujian persamaan (2) didapat hasil sebagai berikut :

$$\text{Komitmen organisasional} = 16,594 + 0,190 \text{ POS} + 0,356 \text{ Kepuasan} + e_2 \dots (2)$$

c. Interpretasi Hasil

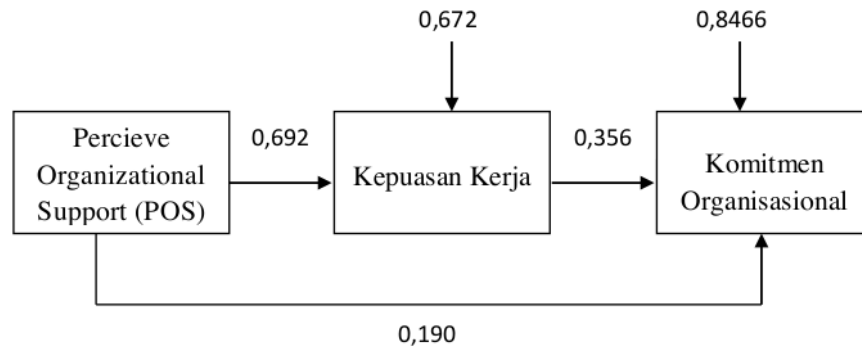
Hasil output SPSS memberikan nilai standardized beta pada Percieve Organizational Support (POS) sebesar 0,692 dan signifikan pada nilai sig. 0,000 yang berarti Percieve Organizational Support (POS) mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Nilai koefisien standardized beta 0,692 merupakan nilai path atau jalur b_2 .

Berdasarkan output SPSS untuk pengujian persamaan (2) nilai standardized beta untuk kepuasan kerja adalah 0,356 dengan nilai sig. 0,034 yang berarti signifikan pada $\alpha = 0,05$ dan Percieve Organizational Support (POS) adalah 0,190 dengan nilai sig. 0,042 yang berarti signifikan pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian Percieve Organizational Support (POS) dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional secara positif dan signifikan. Nilai standardized beta untuk Percieve Organizational Support (POS) sebesar 0,190 merupakan nilai jalur path b_1 dan nilai standardized beta untuk kepuasan kerja sebesar 0,356 merupakan nilai jalur path b_3 .

Sedangkan besarnya nilai e_1 dan e_2 adalah :

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,549} = 0,672 \text{ dan besarnya nilai } e_2 \text{ adalah } e_2 = \sqrt{1 - 0,284} = 0,846.$$

Pola analisis jalur penelitian ini ditunjukkan pada gambar 3:



Gambar 3
Pola Analisis Jalur (Path Analysis)

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Perceive Organizational Support (POS) berpengaruh langsung dan juga berpengaruh tidak langsung pada komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai intervening variabel. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,190 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,692) \times (0,356) = 0,246$. Sehingga pengaruh total Perceive Organizational Support (POS) ke komitmen organisasional adalah sebesar $0,190 + 0,246 = 0,436$.

Pengaruh mediasi atau pengaruh tidak langsung yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (b_2) dan (b_3) adalah sebesar 0,246. Jika hasil ini dibandingkan dengan pengaruh langsung, maka pengaruh tidak langsung lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsungnya yaitu $0,190 < 0,246$ sehingga bisa dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja telah memediasi pengaruh POS terhadap komitmen organisasional.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh ini signifikan ataukah tidak, maka perlu dilakukan uji signifikansi melalui Uji Sobel (Sobel test) dengan rumus :

$$Sb_2b_3 = \sqrt{b_3^2 Sb_2^2 + b_2^2 Sb_3^2 + Sb_2^2 Sb_3^2}$$

Hasil perhitungan Uji Sobel ini kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel untuk melihat signifikan apa tidak.

Hasil uji Sobel dengan menggunakan perhitungan secara *online* menggunakan *interactive mediation test* melalui alamat <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung antara Perceive Organizational Support (POS) → komitmen organisasional melalui kepuasan kerja adalah signifikan, dimana diperoleh nilai uji Sobel sebesar $2,263 > 1,96$ (nilai table t untuk α sebesar 0,05).

5. PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian model dan analisis pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap komitmen organisasional para karyawan di PT. Bank Muamalat Cabang Surabaya. Karyawan yang mempersepsikan organisasi memberikan dukungan sekaligus karyawan yang merasa puas dengan berbagai aspek dalam

pekerjaannya, akan memiliki keterikatan emosional pada organisasi ataupun kewajiban moral untuk dapat terlibat dalam usaha mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Secara terperinci dari hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh langsung dari *Perceive Organizational Support* (POS) terhadap komitmen organisasional atau dengan kata lain *Perceive Organizational Support* (POS) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional, ini berarti hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *Perceive Organizational Support* (POS) memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap komitmen organisasional dapat diterima.

Untuk hipotesis kedua yaitu *Perceive Organizational Support* (POS) memiliki pengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dari hasil penelitian terlihat ada pengaruh tidak langsung dari *Perceive Organizational Support* (POS) ke komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang berarti hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa Karyawan yang memiliki persepsi yang baik terhadap dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) kepada kualitas kehidupan kerja karyawan maka dapat memberikan pengaruh yang kuat pada karyawan untuk memiliki *organizational commitment* (Eisenberger dkk, dalam Silbert, 2005). Eisenberger menjelaskan bahwa POS yang baik dari karyawan merupakan hasil hubungan timbal balik antara karyawan dengan perilaku perusahaan yang baik (Silbert, 2005) jika perusahaan memberikan perilaku yang menguntungkan bagi karyawan maka akan menciptakan rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk memberikan balas jasa bagi perusahaan (Gouler, dalam Silbert, 2005).

Sedangkan persepsi karyawan yang baik pada *organizational support* yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan komitmen dan juga *job satisfaction* karyawan pada perusahaan. Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa POS memiliki hubungan positif dengan *job satisfaction* (Eisenberger dkk, dalam Yoshimura, 2003). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Mahmoud Al-Hussami terhadap para perawat di Miami (2008) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara POS dan *job satisfaction*. Secara empiris hasil-hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *job satisfaction* mempengaruhi komitmen seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Currihan, dalam Yoshimura, 2003).

6. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis *path*, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut :

1. *Perceived Organizational Support* terbukti mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Ini berarti hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
2. *Job Satisfaction* terbukti mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Ini berarti hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

3. *Perceived Organizational Support* terbukti mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
4. *Perceived Organizational Support* berpengaruh tidak langsung secara positif signifikan terhadap *Organizational Commitment* melalui *Job Satisfaction*. Hasil ini mendukung hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini.

7. SARAN

Hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, maka perluasan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah menambah variabel independen yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasional. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh *Perceived Organizational Support* (POS) dan kepuasan kerja saja.

Terkait dengan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja pihak pimpinan perusahaan harus memperhatikan kedua aspek ini karena terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan komitmen pegawai. Untuk itu pihak pimpinan sebaiknya memberikan penghargaan terhadap usaha dan prestasi yang berhasil dicapai oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aselage, J. & Eisenberger, R. 2003. Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*. 24, pp. 491-509.
- Bishop, James Wallace and Scott, K. Dow K., Burroughs, Susan, M. (2002). *How Commitment Affect Team Performance*, Human Resource Magazine.
- Blau, G.J., Boal, K.R., 1984, "Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism", *Academy of Management Review*.
- Davis, Keith, 1985, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, Mc.Graw Hill, New York.
- Fasolo, P. M. (1995). *Procedural justice and perceived organizational support: Hypothesized effects on job performance*. In R. Cropanzano & M. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice and support: Managing the social climate in the work place* (pp. 185-195). Westport, C'12. Quorum Books.
- Hutchison, S., & Garstka, M. L. (1996). Sources of perceived organizational support: Goal setting and feedback. *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 1351-1366.

- Luthans, Fred, 2006, "*Perilaku Organisasi*", Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Malholtra, Naresh K alih bahasa Soleh Rusyadi Maryam. 2005. *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, Edisi 4. Klaten. PT Intan Sejati – Indeks.
- Marchington, M., Wilkinson, A., Ackers, P.A. and Goodman, J. (1994). Understanding The meaning of participation : views from the workplace. *Human Relations*, 47(8), pp. 867-94.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. 1982. *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Nugrahani, S.R. (2011), *Pengaruh Career Plateu Terhadap komitmen Organisasi dan Kepuasan Karyawan PT. Bank "X" KCU Surabaya*, Tesis tidak dipublikasikan, Unair, Surabaya.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. 2001. Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*. 86, 825-836.
- Rhoades , L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 87, 4, pp. 698-714
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa: Benyamin Molan, Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia, 2006.
- Silbert, L.T. (2005). *The effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support*. Management Sciences.
- Steers, R.M. 1977. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56
- Wexley, K.N., Yukl, G.A., 1977, *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois.
- Yoshimura, K.E. 2003. *Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment, and intent to leave: group differences*. A thesis submitted to the Graduate Faculty of North Carolina State University in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Masters of Science. North Carolina.

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT YANG DIMEDIASI JOB SATISFACTION (Studi Pada PT. Bank Muamalat Cabang Surabaya)

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1%
2	theses.gla.ac.uk Internet Source	1%
3	Esa Ayu Sukma Dewi, Anang Kistyanto. "Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Hervitama Indonesia)", Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, 2019 Publication	<1%
4	ojs.umrah.ac.id Internet Source	<1%
5	Submitted to Universitas Wiraraja Student Paper	<1%

6	Evodius Nasus. "Hubungan Komitmen Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Kerja Pegawai Akademi Keperawatan Kabupaten Kolaka", Jurnal Surya Medika, 2019 Publication	<1 %
7	jurnal.ceredindonesia.or.id Internet Source	<1 %
8	jurnal.untidar.ac.id Internet Source	<1 %
9	pdfcookie.com Internet Source	<1 %
10	repository.upnyk.ac.id Internet Source	<1 %
11	ojs.unm.ac.id Internet Source	<1 %
12	legalstudies71.blogspot.com Internet Source	<1 %
13	Suyitno Suyitno, Yulie Wahyuningsih. "PENGARUH ASPEK KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN DAN KARYAWAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LAMONGAN", CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2022 Publication	<1 %
14	jurnal.unigal.ac.id Internet Source	<1 %

15 stieus.ejournal.web.id Internet Source <1 %

16 Pebrida Saputri,, Tetra Hidayati,, Dirga Lestari. "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2020 Publication <1 %

17 Submitted to IAIN Salatiga Student Paper <1 %

18 Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung Student Paper <1 %

19 journal.ugm.ac.id Internet Source <1 %

20 Submitted to Universitas Jember Student Paper <1 %

21 Adelina Safitri, Susanto Susanto. "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASKRINDO SEMARANG", Solusi, 2019 Publication <1 %

22 Submitted to Universitas Dian Nuswantoro Student Paper <1 %

jp.feb.unsoed.ac.id

23

Internet Source

<1 %

24

ndltd.ncl.edu.tw

Internet Source

<1 %

25

treeari.blogspot.com

Internet Source

<1 %

26

Zainuddin Zainuddin. "Pengetahuan dan Pemahaman Aturan Perpajakan, Kualitas Pelayanan dan Persepsi atas Efektivitas Sistem Perpajakan terhadap Kemauan Membayar Pajak dengan Kesadaran Membayar Pajak sebagai Variabel Intervening", Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif, 2018

Publication

<1 %

27

eprints.umsida.ac.id

Internet Source

<1 %

28

Budiyono Pristyadi, Muhammad Rantau Edy Santoso. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DI RUMAAH SAKIT GRHA HUSADA", MANAJERIAL, 2019

Publication

<1 %

29

journal.feb.unmul.ac.id

Internet Source

<1 %

-
- 30 santosajevi.blogspot.com Internet Source <1 %
-
- 31 www.digilib.stiesurakarta.ac.id Internet Source <1 %
-
- 32 Angelina Fitria Rina Sari. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOUR & TRAVEL DI KOTA PONTIANAK", Jurnal Ekonomi Integra, 2020 Publication <1 %
-
- 33 Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper <1 %
-
- 34 Angrum Pratiwi. "Pengaruh Tingkat Pemahaman Mahasiswa Terhadap Keputusan Memilih Jurusan Ekonomi dan Perbankan Syariah (Studi Perguruan Tinggi di Wilayah Kalimantan Timur)", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2019 Publication <1 %
-
- 35 R. Andi Sularso. "Pengaruh Kemudahan Penggunaan dan Manfaat yang Dirasakan terhadap Sikap dan Niat Pembelian Online (Studi pada Pembelian Batik di Jawa Timur)", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2012 Publication <1 %
-
- 36 Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Semarang <1 %

37

repository.dps.stp-bandung.ac.id

Internet Source

<1 %

38

www.lontar.ui.ac.id

Internet Source

<1 %

39

Inaya Tahara, Umi Nadhiroh, Heru Soetapa. "Pengaruh Rasio Aktivitas dan Keputusan Pendanaan Terhadap Nilai Perusahaan Melalui Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Sub Sektor Farmasi yang Terdaftar di BEI Periode 2015 - 2020", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2022

Publication

<1 %

40

Submitted to University of Leicester

Student Paper

<1 %

41

Submitted to unars

Student Paper

<1 %

42

Febrizka Hayati, Wardiah Hamzah, Arni Risqyani Rusyidi, Ella Andayanie, Nurgahayu. "Hubungan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat UGD dan ICU RSUD Kabupaten Barru Tahun 2020", Window of Public Health Journal, 2020

Publication

<1 %

43

jurnal.polibatam.ac.id

Internet Source

<1 %

44	jurnal.stiesabang.ac.id Internet Source	<1 %
45	jurnal.unismabekasi.ac.id Internet Source	<1 %
46	cokroaminoto.wordpress.com Internet Source	<1 %
47	Kristianto Kristianto, Yoan Hendrawan Junpridan Saragih. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan", remik, 2022 Publication	<1 %
48	e-journal.metrouniv.ac.id Internet Source	<1 %
49	irmaginting.blogspot.com Internet Source	<1 %
50	people.dyu.edu.tw Internet Source	<1 %
51	www.theseus.fi Internet Source	<1 %
52	Hegar Harini, Adisel Adisel. "Kepribadian dan Motivasi Kerja Mempengaruhi Komitmen Normatif", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2020 Publication	<1 %

53	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
54	litapdimas.kemenag.go.id Internet Source	<1 %
55	spicaalmilia.files.wordpress.com Internet Source	<1 %
56	stembi.ac.id Internet Source	<1 %
57	Lia Andrawina. "PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Sarana Kalteng Ventura", <i>Pedagogik: Jurnal Pendidikan</i> , 2022 Publication	<1 %
58	Muhammad Nur Syuhada'. "Perceived Organizational Support sebagai moderator Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", <i>Psychopolytan : Jurnal Psikologi</i> , 2019 Publication	<1 %
59	Submitted to Universitas Sumatera Utara Student Paper	<1 %
60	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	<1 %

61

Internet Source

<1 %

62

lawdata.com.tw

Internet Source

<1 %

63

ojs.stie-satyadharma.ac.id

Internet Source

<1 %

64

ojs.uho.ac.id

Internet Source

<1 %

65

psychology.uii.ac.id

Internet Source

<1 %

66

www.tandfonline.com

Internet Source

<1 %

67

zahraaugitha.blogspot.com

Internet Source

<1 %

68

Tine Köhler, Jose M. Cortina, James N. Kurtessis, Markus Gözl. "Are We Correcting Correctly?", *Organizational Research Methods*, 2015

Publication

<1 %

69

Eggie Dwinuarisha, Catur Setiawan G, Abdul Aziz. "Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat Non ASN Instalasi Gawat Darurat", *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 2021

Publication

<1 %

70

doaj.org
Internet Source

<1 %

71

islamicmarkets.com
Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On