

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI ATAS DUKUNGAN ORGANISASI  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN TVRI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area**

**Disusun Oleh:**

**EKA RAHMA SYUHFI NASUTION**

**08.860.0208**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2012**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

### HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL SKRIPSI** : **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI ATAS DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN TVRI SUMATERA UTARA**

**NAMA** : **EKA RAHMA SYUHFI NST**

**NPM** : **08.860.0208**

**BAGIAN** : **PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**

**MENYETUJUI:**  
**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**


  
**(Hj. Cut Metia S.Psi, M.Si)**

  
**(Azhar Aziz, S.Psi, MA)**

**MENGETAHUI:**

**Kepala Bagian**

**Dekan**

  
**(Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi)**

  
**(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)**

Tanggal Sidang Meja Hijau:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

**30 Oktober 2012**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

## ABSTRAK

**EKA RAHMA SYUHFI NASUTION**  
**08.860.0208**

### **Hubungan antara Persepsi atas Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan TVRI Sumut**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi atas dukungan organisasi dengan komitmen organisasi karyawan TVRI Sumut. Kemajuan teknologi mengharuskan perusahaan beradaptasi dengan keadaan yang serba baru dengan begitu dibutuhkan karyawan yang tetap komitmen dalam kondisi seperti itu di dalam organisasinya.

Penelitian ini melibatkan 48 orang karyawan TVRI Sumut. Metode pengambilan data yang digunakan adalah teknik total sampling. Alat ukur yang digunakan adalah skala komitmen organisasi dengan reliabilitas 0,940 dan skala persepsi atas dukungan organisasi 0,923. Dari hasil penelitian ini diperoleh  $r_{xy} = 0,808$ , R square 0,652 ( $p < 0,05$ ) yang berarti komitmen organisasi bernilai positif. Hasil penelitian ini juga berarti menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki komitmen organisasi yang tergolong sedang dan mempersepsikan dukungan atas organisasi yang baik.

Kata kunci : komitmen organisasi, persepsi atas dukungan organisasi.

## ABSTRACT

**EKA RAHMA SYUHFI NASUTION**  
**08.860.0208**

### **Relationship between Perception of Organizational Support on Employee Organizational Commitment with TVRI North Sumatera**

This study aimed to determine the relationship between perceptions of organizational support with organizational commitment of employees TVRI Sumatra. Technological advances require companies to adapt to a completely new situation so required employees remain committed in such circumstances in the organization.

The study involved 48 employees TVRI North Sumatera. The method of data collection used is total sampling technique. Measuring tool used is the scale of the organization's commitment to reliability perceptions of the scale of 0,940 and 0,923 organizational support. From the results of this study were obtained  $r_{xy} = 0,808$ , R-square 0,652 ( $p < 0,05$ ) which means that organizational commitment is positive. The results of this study also means showing that the majority of the study subjects had a relatively moderate organizational commitment and perceived organizational support for the good.

Keywords: organizational commitment, perceptions of organizational support.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Komitmen Organisasi .....	9
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	9
2. Pembentukan Komitmen.....	10
3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	13
4. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi.....	16
5. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi.....	18
B. Persepsi atas Dukungan Organisasi .....	19
1. Pengertian Persepsi .....	19
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	21
3. Pengertian Dukungan Organisasi.....	22
4. Pengertian Persepsi atas Dukungan Organisasi .....	24
5. Aspek-Aspek Persepsi atas Dukungan Organisasi.....	25
C. Hubungan Antara Persepsi atas Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Karyawan .....	27
D. Kerangka Konseptual .....	28
E. Hipotesis.....	28



**BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Tipe Penelitian .....	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	29
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
D. Subjek Penelitian.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Validitas dan Reliabilitas .....	32
G. Analisa Data.....	34

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Subjek Penelitian .....	35
B. Pelaksanaan Penelitian.....	36
1. Persiapan Administrasi .....	36
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	37
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	39
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	41
1. Uji Asumsi .....	43
2. Hasil Perhitungan Analisis korelasi <i>Product Moment</i> .....	44
3. Hasil Perhitungan <i>Mean</i> Hipotetik dan <i>Mean</i> Empirik.....	45
D. Kriteria .....	46
E. Pembahasan.....	48

**BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	52
B. Saran .....	53

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>57</b>

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Mengikuti perkembangan dunia kerja zaman sekarang ini banyak perubahan yang terjadi dalam dunia kerja baik dari sisi individu pekerja maupun dari pihak organisasi sendiri. Hal mendasar yang menyebabkan terjadinya perubahan ini adalah globalisasi dalam bidang ekonomi serta perkembangan dunia teknologi yang sangat cepat.

Kondisi perubahan tersebut membuat organisasi dan para pekerjanya pun dituntut untuk mengikuti perubahan tersebut dengan melakukan penyesuaian, agar dapat beradaptasi terhadap kondisi yang senantiasa berubah dan mampu mempertahankan keberadaan di dunia bisnis. Situasi penyesuaian ini diantaranya adalah berubahnya definisi kerja dari pekerjaan (uraian pekerjaan, dengan tugas yang harus dilakukan dan target yang harus dicapai) menjadi peran, penekanan akan pentingnya kerjasama dan pembentukan tim kerja pada karyawan (Simonsen, 2000).

Untuk itu, organisasi membutuhkan karyawan yang dapat mengikuti irama perubahan, yaitu individu dengan fleksibilitas yang tinggi dan mampu menyesuaikan diri dengan cepat berespon terhadap perubahan yang terjadi. Namun yang terpenting, individu tersebut juga harus memiliki komitmen untuk

mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi, karena pencapaian tujuan dan sasaran

UNIVERSITAS MEDAN AREA

organisasi akan mengalami hambatan dan mungkin sulit diwujudkan bila

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

karyawan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Suntari dalam Prinstvaninta, 2009). Selanjutnya Coetzee (2005) menyatakan bahwa tidak ada satupun organisasi yang dalam dunia kompetitif ini dapat berperforma maksimal kecuali jika karyawannya memiliki komitmen kepada tujuan organisasi dan bekerja sebagai anggota tim. Penelitian yang dilakukan oleh Kamdar dan Dyne (2007) juga menunjukkan bahwa performa kerja yang tinggi dapat dicapai jika seorang karyawan tersebut loyal, berkomitmen kepada organisasi dan mau untuk bekerja melebihi tugas yang dibebankan kepadanya. Dampak dari komitmen bukan hanya tampak dari performa kerja yang meningkat, namun juga dapat dilihat dari rendahnya tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan/organisasi dan tingkat absen yang rendah (Erenstein & McCaffrey, 2007).

Komitmen tidak hanya sebatas pernyataan namun dibutuhkan tindakan konkret dalam bentuk perilaku yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan, dimana komitmen orang itu menyangkut sejauh mana kerelaan atau kesediaan dari para karyawan untuk memberikan tenaga, perhatian serta loyalitas mereka terhadap kemajuan perusahaan. Keterikatan konsistensi memegang peranan penting untuk membuat seseorang tetap bertahan dalam suatu organisasi, yang mengandung pula pengertian timbal balik antara kepentingan organisasi dan tujuan organisasi. Kepentingan organisasi merupakan suatu tanggung jawab setiap karyawan yang telah memiliki komitmen organisasi agar tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.



Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian menurut Porter (dalam Miner, 1992), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi diasumsikan memiliki motivasi untuk tetap bekerja di organisasi dan lebih puas dengan pekerjaannya serta bertanggung jawab dengan organisasi mereka sehingga mereka kurang tertarik untuk meninggalkan organisasi.

Tingginya komitmen organisasi dapat dievaluasi dengan melihat penilaian persepsi dari karyawan atas dukungan organisasinya, apakah saat karyawan mendapatkan kesejahteraan, perhatian dan kontribusi lainnya dari organisasinya atau saat karyawan melakukan hal yang terbaik untuk perusahaan lalu dukungan organisasi itu ada untuk memberikan *rewards* atau malah tidak ada, karena salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah persepsi atas dukungan organisasi, menurut Randall dan O'Driscoll (dalam Dormini, 2009), dengan demikian individu yang memiliki komitmen organisasi akan memiliki persepsi terhadap dukungan organisasi yang baik sehingga sangat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, peraturan yang ada dalam organisasi dianggap sebagai peraturan yang harus dipatuhi, apa yang diberikan organisasi yang disebut dukungan organisasi belum tentu baik dipersepsikan oleh karyawan, misalkan bukan dukungan materi yang dibutuhkan karyawan tapi kesejahteraan, pujian, kenyamanan dan lainnya, jika ini kurang didapatkan karyawan dari organisasinya maka persepsi terhadap dukungan organisasi akan negatif dan membuat rendahnya

komitmen dalam organisasi individu tersebut.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

Kesejahteraan atau kontribusi yang diterima karyawan dari organisasi adalah bagian dari perlakuan organisasi kepada karyawannya, hal inilah yang akan membuat persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi menjadi baik. Perlakuan tersebut akan membawa dampak yang positif terhadap komitmen dalam organisasi sehingga karyawan akan bertahan dalam organisasinya.

Sebagai perusahaan dibawah nama pemerintahan Republik Indonesia, TVRI adalah badan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) yang mempunyai kantor utama di Jakarta dan memiliki stasiun pemancar disetiap provinsi dan disetiap provinsi ada pemancar didaerah tersebut. TVRI Sumatera Utara adalah salah satunya yang berdiri pada tahun 1970 pada tanggal 28 Desember yang kini telah berusia 41 tahun telah banyak memberikan karya terbaiknya bagi bangsa Indonesia. Karya tersebut diantaranya mempublikasikan prestasi-prestasi anak bangsa Indonesia dibidang sains, olahraga, politik, kebudayaan dan lain sebagainya. Karya-karya itu juga tidak lepas dari perannya (anggota) karyawan yang bekerja di dalam TVRI tersebut dan karyawan yang tetap komitmen dalam mencapai visi dan misi lembaga TVRI itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara, menurut kepala Subbagian SDM, ada beberapa orang karyawan TVRI yang keluar dari organisasi TVRI lima tahun belakangan ini dikarenakan beberapa alasan, yaitu kurang diperhatikan sehingga tidak ada sesuatu yang harus dikerjakan, mencari kesejahteraan yang lebih, ada konflik dengan teman atau atasan dan lain sebagainya yang alasan itu tidak bisa dijelaskan secara rinci karena itu bagian dari alasan pribadi pegawai.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Hal tersebut membuat rendahnya komitmen di dalam TVRI dan menciptakan

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

persepsi atas dukungan organisasi yang negatif pada karyawan TVRI Sumatera Utara.

Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan TVRI, karyawan tersebut menyatakan bahwa, “bagi saya pekerjaan adalah tugas atau kewajiban yang harus dilakukan, namun itu semua harus sebanding dengan hasil yang saya dapatkan. Terkadang apa yang sudah kami kerjakan tidak sebanding dengan apa yang kami terima, misalnya gaji atau penghargaan atau perhatian. Namun banyak beberapa karyawan yang ingin mendapatkan jaminan masa depan yang lebih baik. Sehingga jika ada tawaran dari perusahaan lain dengan jaminan masa depan atau kesejahteraan yang lebih baik, mungkin saya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan yang ini dan memilih perusahaan tersebut” (wawancara personal, 20 maret 2012)

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti adalah, adanya karyawan yang keluar dari TVRI adalah salah satu perilaku yang menunjukkan tidak adanya komitmen karyawan dalam organisasi tersebut, adanya karyawan yang keluar disebabkan pendapatan yang sedikit atau pindah ke lembaga pemerintahan lain atau kurangnya kesejahteraan yang didapatkan atau kurangnya penghargaan dari teman/atasan dan hal ini mempengaruhi bagaimana komitmen karyawan pada TVRI Sumatera Utara.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasinya. Perlakuan-perlakuan dari organisasi yang diterima oleh karyawan ditangkap sebagai stimulus yang diorganisasi dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Persepsi ini akan menumbuhkan tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas perusahaan terhadap kontribusi mereka dan perhatian perusahaan pada keberadaan mereka

UNIVERSITAS MEDAN AREA

dalam organisasi, serta memperkuat komitmen organisasi pada perusahaan atau

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

organisasi tersebut, dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti tentang *Hubungan Persepsi atas Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan TVRI Sumatera Utara.*

## **B. Identifikasi Masalah**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh organisasi dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam organisasi. Komitmen akan tumbuh bila organisasi memperhatikan karyawannya, akan tetapi bila hal itu tidak terjadi maka timbullah persepsi atas dukungan organisasi yang tidak sejalan. Adanya karyawan TVRI yang tidak komitmen pada organisasi disebabkan, terlalu sedikit yang dikerjakan sehingga timbul kebosanan dan hanya berdiam diri saja dikantor, tidak adanya penghargaan dari atasan, kurangnya kesejahteraan pada karyawan, kurang diperhatikan dan kurangnya keterlibatan dengan karyawan yang memiliki masalah sehingga terjadinya pembiaran yang berdampak pada rendahnya komitmen pada organisasinya.

## **C. Batasan Masalah**

Pada penelitian persepsi atas dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan TVRI Sumatera Utara peneliti membatasi masalahnya dengan menjelaskan komitmen organisasi dan persepsi atas dukungan organisasi karyawannya, dimana komitmen organisasi merupakan seseorang yang terlibat dengan organisasinya, kesediaan karyawan untuk memberikan tenaga, dan

tanggung jawab untuk tetap berada diorganisasi dan tidak meninggalkan organisasi tempat ia berada. Sedangkan persepsi atas dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel karyawan TVRI Sumatera Utara.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan TVRI Sumut.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi atas organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan TVRI Sumatera Utara.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

##### **a. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan bahan kajian dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, serta diharapkan berguna bagi pengembangan teori-teori komitmen organisasi dan persepsi atas

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan masukan bagi perusahaan yang berkaitan dengan yang dilakukan oleh perusahaan dalam menumbuh kembangkan komitmen organisasi dan dukungan organisasi karyawannya untuk memperoleh hasil yang maksimal.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Komitmen Organisasi

##### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi tidak banyak menyita perhatian para ahli. Menurut Mowday, Steer & Poters (dalam Umam, 2010) alasan mendasar keterikatan banyak ahli untuk meneliti komitmen adalah adanya dugaan bahwa komitmen memiliki keterkaitan langsung dan positif dengan hasil kerja yang diharapkan.

Menurut Meyer dan Allen komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Adapun menurut Meyer bahwa komitmen tidak hanya berhubungan dengan tingkat keluar masuknya karyawan, melainkan juga berkaitan dengan tingkat kerelaan karyawan untuk berkorban bagi perusahaan. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (dalam Soekirman, 1997). Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (Shopiah, 2008) mendefinisikan

komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Pengertian lain tentang komitmen organisasi oleh Alwi (2001) dijelaskan bahwa komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih besar dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan anggota dengan perusahaan. Pada intinya mempunyai penekanan yang hampir sama, yaitu proses pada individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap terlibat secara utuh disuatu perusahaan dan memiliki keterikatan yang tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi.

## 2. Pembentukan Komitmen

Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi maupun dari individu sendiri. Dalam

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
 perkembangananya affective commitment, continuance commitment, dan normative

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



*commitment*, masing-masing memiliki pola perkembangan tersendiri (Allen & Meyer dalam Umam, 2010).

a. Proses Terbentuknya *Affective Commitment*

Ada beberapa penelitian mengenai *antecedents* dari *affective commitment*. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan tiga kategori besar. Ketiga kategori tersebut, yaitu sebagai berikut:

- 1) Karakteristik Organisasi. Karakteristik organisasi yang mempengaruhi perkembangan *affective commitment* adalah sistem desentralisasi (Bateman & Strasser, 1984; Morris & Steers, 1980), adanya kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada individu (Allen & Meyer dalam Umam, 2010).
- 2) Karakteristik Individu. Ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa *gender* mempengaruhi *affective commitment*, namun ada pula yang menyatakan tidak demikian (Aven, Parker & McEvoy; Mathieu & Zajac dalam Allen & Meyer, 1997). Selain itu, usia juga mempengaruhi proses terbentuknya *affective commitment*, meskipun bergantung pada beberapa kondisi individu sendiri (Allen & Meyer, 1993), *organizational tenure* (Cohen; Mathieu & Zajac dalam Allen & Meyer, 1997), status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi individu mengenai kompetensinya (Allen & Meyer dalam Umam, 2010).

3) Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja individu yang mempengaruhi proses terbentuknya *affective comitment*, antara lain *job scope*, yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu (Hackman & Oldham, 1980 dalam Allen & Meyer, 1997). Hal ini mencakup tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi individu, dan variasi kemampun yang digunakan individu. Selain itu, peran individu dalam organisasi tersebut (Mathieu & Zajac, 1990, Allen & Meyer, dalam Umam, 2010), dan hubungannya dengan atasan.

b. Proses Terbentuknya *Continuance Commitment*

*Continuance commitment* dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi ke dalam dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Selain itu, proses pertimbangan juga dapat mempengaruhi individu (Allen & Meyer, 1997).

Investasi termasuk sesuatu yang berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang, yang harus dilepaskan individu jika meninggalkan organisasi. Adapun alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat individu mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan dampaknya bagi mereka sendiri (Allen & Meyer, dalam Umam, 2010).

c. Proses Terbentuknya *Normative Commitment*

Wiener (Allen & Meyer, 1997), menyatakan *normative*

*commitment* terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan

yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi. Selain itu, *normative commitment* juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali (Allen & Meyer; Scholl dalam Allen & Meyer, 1997). Faktor lainnya adalah adanya kontrak psikologis antara anggota dan organisasinya (Argry; Rousseau; Schein dalam Allen & Meyer, 1997). Kontrak psikologis adalah kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa masing-masing akan timbal balik memberi.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Randall dan O'Driscoll (dalam Dormini, 2009) melakukan penelitian terhadap komitmen organisasi dan menemukan beberapa faktor yang mempengaruhinya, beberapa faktor tersebut adalah:

#### a. Persepsi atas Dukungan Organisasi

Penelitian yang dilakukan menemukan adanya pengaruh kuat dari persepsi atas dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Dalam penjelasannya, mereka mengatakan bahwa persepsi atas dukungan organisasi atau secara lugas disebut sebagai komitmen dari organisasi pada mereka berpengaruh pada tingkat komitmen mereka pada organisasi.



#### b. Kualitas Hubungan Atasan-Bawahan

Kedekatan atasan bawahan, keterlibatan bawahan dalam berbagai aktivitas atasan, kepercayaan dan wewenang yang diberikan atasan pada bawahan ternyata menambahkan komitmen dikalangan organisasi pada organisasinya.

#### c. Pengembangan Karyawan

Pemberian kesempatan pada karyawan untuk berkembang, seperti kesempatan untuk meningkatkan keahlian, pengembangan kemampuan profesional, peningkatan karir ternyata juga menjadi faktor pembentuk komitmen. Kebijakan perusahaan dalam memberikan kesempatan pada karyawan untuk berkembang memiliki pengaruh yang kuat pada tumbuhnya karyawan.

#### d. Karakteristik Pribadi

Selain faktor-faktor orang dan pimpinan diatas, karakteristik pribadi karyawan juga berpengaruh pada karyawan. Steer & Porter menyebutkan bahwa karakteristik karyawan seperti umur, tingkat pendidikan, motivasi berprestasi dan masa kerja ternyata berpengaruh pada tingkat komitmen karyawan.

Banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan memperkuat komitmen organisasi dari karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Steers dan Porter (1983), Mowday (1982) dalam Umam, mereka menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menjadi 4 kategori, yaitu:

- 1) Karakteristik Personal. Seperti usia, masa kerja, motivasi berprestasi yang mempunyai hubungan positif dengan komitmen kerja. Didapat pula adanya pengaruh ras, jenis kelamin dan kepuasan kerja.
- 2) Karakteristik Kerja. Seperti stres mempunyai hubungan negatif dengan komitmen kerja dan pemerikayaan pekerjaan, kejelasan tugas, kesesuaian peran, tantangan pekerjaan, kesempatan berinteraksi dengan orang lain dan umpan balik yang berhubungan dengan komitmen kerja.
- 3) Karakteristik Struktural. Komitmen organisasi berkorelasi positif dengan tingkat formalisasi, ketergantungan profesional, desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, jumlah andil yang ditanam karyawan dan fungsi kontrol dalam perusahaan.
- 4) Pengalaman Kerja. Antara lain tingkat sejauh mana karyawan merasakan sejumlah sikap positif terhadap perusahaan bahwa perusahaan akan memeliharanya, merasakan adanya kepentingan pribadi antara diri karyawan dengan perusahaan dan sejauh mana harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut tentang faktor-faktor komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakteristik personal yang ada dalam diri seorang karyawan, karakteristik kerja, karakteristik struktural, pengalaman kerja dan struktur yang ada di perusahaan tersebut, sehingga jika dilakukan perbaikan pada faktor-faktor tersebut maka akan tercipta suatu komitmen organisasi yang tinggi dari diri karyawan tersebut.

#### 4. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (Umam, 2010) menjelaskan komitmen organisasi dalam tiga aspek, pertama komitmen sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap organisasi, kedua komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi dan yang ketiga komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Berdasarkan ketiga aspek tersebut maka diajukan tiga aspek komitmen organisasi, yaitu:

- a) **Komponen Afektif**, menunjukkan suatu kelekatan secara emosi maupun psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen afektif yang tinggi merasa bahwa organisasinya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep diri. Faktor yang menyebabkan munculnya model komitmen ini adalah hal-hal yang meliputi karakteristik personal, karakteristik organisasi dan pengalaman selama bekerja. Dimana komitmen afektif didefinisikan sebagai suatu keadaan secara afektif emosional terhadap organisasi dimana kekuatan komitmen individu diidentifikasi dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota organisasi.
- b) **Komponen Kontinuitas**, individu menyadari suatu kondisi yang membatasi alternatif yang sebanding dengan organisasinya sehingga individu merasa perlu untuk selalu mempertimbangkan untung rugi pada karyawan bila harus meninggalkan organisasi. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intens untuk keluar dari organisasi. Komitmen

UNIVERSITAS MEDAN AREA

kontinuitas ditendensikan sebagai keterikatan yang konsisten dalam

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

beraktifitas didasarkan pada penghargaan individu terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan.

- c) **Komponen Normatif**, komponen yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialis yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja karena kompensasi yang diterima (misalnya beasiswa tugas belajar) sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya. **Komitmen organisasi** didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh organisasi dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam organisasi.

Menurut Gordon dkk (dalam Prinsvaninta, 2009) ada empat aspek untuk melihat komitmen organisasi, yaitu:

- 1) **Loyalitas terhadap organisasi** adalah faktor kebanggaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang secara berkesinambungan dalam suatu organisasi dengan penghargaan yang diperoleh yang bermanfaat bagi anggota organisasi.
- 2) **Tanggung jawab terhadap organisasi** adalah bagaimana seluruh karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dan sanggup menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana.
- 3) **Keinginan untuk bekerja secara profesional demi organisasi** adalah faktor menggambarkan suatu kecenderungan anggota untuk selalu

berbuat dengan cara yang sesuai untuk memberikan pelayanan demi organisasi.

- 4) Kepercayaan terhadap organisasi adalah faktor yang menggambarkan keterikatan terhadap ideologi yang dibuat dan telah ditentukan oleh organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, aspek-aspek dari komitmen organisasi dapat mendukung lancarnya tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan karena dari komitmen yang sudah ditanamkan oleh karyawan pada dirinya maka ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk tetap berada pada organisasi dimana ia kerja sekarang, dan adanya pengabdian yang besar terhadap perusahaan tersebut.

### 5. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (dalam Umam, 2010) mengemukakan ada tiga bentuk dasar komitmen organisasi, yaitu:

- a) *Affective Commitment* muncul karena keinginan, artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap, yaitu usaha individu untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi beserta tujuannya.
- b) *Continuance commitment* muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku, yaitu terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktifitas-aktifitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal itu tidak dapat ditinggalkan karena akan



- c) *Normative Commitment* dimana komitmen muncul karena “memang sudah seharusnya”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dibentuk oleh *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

## B. Persepsi atas Dukungan Organisasi

### 1. Pengertian Persepsi

Persepsi yaitu suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris. Namun proses tersebut tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi. Karena itu proses persepsi tidak dapat lepas dari penginderaan, dan proses penginderaan merupakan proses pendahulu dari persepsi. Proses penginderaan akan berlangsung setiap saat, pada waktu individu menerima stimulus melalui alat indera untuk menerima stimulus dari luar individu. Alat indera tersebut merupakan alat penghubung antara individu dengan dunia luarnya Branca (dalam Walgito, 2010).

Stimulus yang diindera itu kemudian oleh individu diorganisasi dan diinterpretasi sehingga individu menyadari, mengerti tentang apa yang diindera itu dan proses ini disebut persepsi. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa stimulus diterima oleh alat indera, yaitu yang dimaksud dengan penginderaan, dan melalui proses penginderaan tersebut stimulus itu menjadi sesuatu yang berarti setelah diorganisasikan dan diinterpretasikan, Davidoff (dalam Walgito, 2010).

Persepsi merupakan proses yang *integrated* dalam diri individu terhadap stimulus yang diterimanya, Moskowitz dan Orgel (dalam Walgito, 2010). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa persepsi itu merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan proses yang *integrated* dalam diri individu. Karena itu dalam penginderaan orang akan mengaitkan dengan stimulus, sedangkan dalam persepsi individu akan menyadari tentang keadaan disekitarnya dan juga keadaan diri sendiri, Davidoff.

Walgito (2003) menyatakan persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan. Penginderaan adalah suatu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera. Stimulus yang mengenai individu kemudian diorganisasikan, diinterpretasikan, sehingga menyadari tentang apa yang diinderanya.

Persepsi adalah proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus di dalam lingkungan. Persepsi dipandang sebagai proses penggabungan sensasi (Atkinson dkk, 1998).

Selain itu, persepsi adalah suatu proses yang mana seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan sensorisnya dalam usahanya memberikan suatu makna tertentu pada lingkungannya (Siagian, 2002). Lebih lanjut Siagian mengatakan, persepsi tiap orang berbeda-beda karena persepsi setiap orang dipengaruhi oleh keinginan individu tersebut.

Cara karyawan memandang situasi yang berlaku sering kali memiliki arti

lebih penting untuk memahami perilaku daripada situasi itu sendiri. Jadi dengan

demikian persepsi mencakup penafsiran objek-objek, simbol-simbol dan orang-orang yang dipandang dari sudut pandang pengalaman yang penting.

Berdasarkan uraian di atas, persepsi adalah proses individu terhadap stimulus yang diterimanya lalu diorganisasikan dan diinterpretasikan kesan sensorisnya dalam suatu arti tertentu pada lingkungannya.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi

Walgito (2003) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya persepsi terbagi ke dalam dua faktor, yaitu faktor stimulus/lingkungan (eksternal) dan faktor dari dalam diri (internal). Kedua faktor tersebut saling berinteraksi dalam diri individu. Sedangkan keadaan individu dapat mempengaruhi persepinya ada dua sumber, yaitu yang berhubungan dengan fisiologis dan yang berhubungan dengan segi psikologis.

Thoha (dalam Saraswati, 2003) berpendapat bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi terbentuknya persepsi, yaitu:

### a. Psikologi

Persepsi seseorang mengenai segala sesuatu dipengaruhi oleh keadaan psikologis. Penilaian terhadap suatu objek yang sama akan menghasilkan persepsi yang berbeda bila penilaiannya dalam kondisi psikologis yang berbeda. Kondisi psikologis yang sedang tenang akan selalu berpikir rasional, pikiran yang rasional akan menghasilkan persepsi yang benar.

### b. Keluarga

Pengaruh yang paling besar terhadap individu adalah keluarga. Dari keluarga inilah individu pertama kali belajar mempersepsi sesuatu yang merupakan

hasil imitasi dari anggota keluarga yang dekat dengannya. Hasil belajar itu selalu bertahan hingga dewasa. Apabila dalam suatu keluarga kedua orangtua selalu memandang suatu masalah dari sisi positif terhadap anaknya, maka anak akan terbiasa memandang segala suatu juga bersifat positif dan objektif.

### c. Kebudayaan dan Lingkungan

Kebudayaan dan lingkungan masyarakat tertentu merupakan faktor yang sangat kuat mempengaruhi persepsi. Dalam suatu kebudayaan norma dan nilai-nilai tertentu dianutnya. Seseorang yang berada dalam suatu kebudayaan tertentu akan selalu dipengaruhi oleh nilai-nilai atau norma yang dianut kebudayaan setempat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah kondisi psikologis, latar belakang keluarga dan latar belakang budaya dan lingkungan.

## 3. Pengertian Dukungan Organisasi

Menurut Hutchinson (dalam Rivai, 2005) komitmen organisasi mengacu pada keterikatan dari individu kepada organisasinya, maka dukungan organisasi berarti sebaliknya, yaitu keterikatan dari organisasi kepada karyawannya dalam organisasi tersebut. Dukungan organisasi pada karyawan bisa diberikan dalam berbagai bentuk diantaranya berupa *rewards*, dan kompensasi yang setara. Bentuk-bentuk dukungan ini pun berkembang dari mulai yang bersifat ekstrinsik (material) seperti gaji, tunjangan, bonus dan sebagainya; hingga yang bersifat intrinsik (non material) seperti perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, pengembangan diri dan sebagainya.

Menurut Eisenberger, Rhoades, dan Armeli (2001) teori dukungan organisasi mengasumsikan bahwa untuk memenuhi kebutuhan sosio-emosional, untuk mengevaluasi kesiapan organisasi dan untuk menghargai upaya yang telah dilakukan oleh para karyawan, maka karyawan membentuk keyakinan umum mengenai bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini yang disebut sebagai persepsi terhadap dukungan organisasi. Menurut Eisenberger (2001), karyawan akan mengingat apa yang dia terima dan alami selama dia masuk didalam suatu organisasi dan kemudian mempersepsikan apakah organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka.

Eisenberger & Rhoades (dalam Shannock, 2006) menyatakan persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Eisenberger (dalam Shannock, 2006) mengemukakan bahwa para karyawan atau individu dalam organisasi akan mengembangkan suatu keyakinan menyeluruh untuk menentukan kesiapan personifikasi organisasi dalam memberi hadiah atas usaha kerja yang meningkat dan memenuhi kebutuhan karyawan untuk dipuji dan dihargai. Hal ini merupakan inti dari dukungan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka.

#### 4. Pengertian Persepsi atas Dukungan Organisasi

Persepsi atas dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi memberikan bantuan saat dibutuhkan (dalam Walgito, 2010). Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) mengungkapkan persepsi atas dukungan organisasi sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

Perlakuan dari dukungan organisasi yang diperoleh karyawan dijadikan sebagai stimulus yang diorganisasikan dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Persepsi ini akan menumbuhkan tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap kontribusi mereka dan perhatian perusahaan pada keberadaan mereka dalam organisasi (dalam Eisenberg, 2002). Selanjutnya tingkat kepercayaan karyawan terhadap dukungan organisasi ini akan dipengaruhi oleh evaluasi mereka atas pengalaman dan pengamatan tentang cara perusahaan memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum (dalam Eisenberg, 2002).

Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002), persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan

menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi kedalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaik pada organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas, persepsi atas dukungan organisasi adalah persepsi karyawan terhadap dukungan organisasinya, sejauh mana dukungan dan kontribusi yang didapat oleh karyawan dari organisasinya.

## **5. Aspek–Aspek Persepsi atas Dukungan Organisasi**

Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu serta pengamatan mengenai kescharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Dalam hal ini sikap organisasi terhadap ide-ide yang disampaikan oleh karyawan, respon terhadap karyawan yang mengalami masalah serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari karyawan (Eisenberg, 1997) yaitu:

### **a) Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan**

Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide yang disampaikan oleh karyawan. Bila organisasi melihat ide dari karyawan sebagai sumbangan yang konstruktif yang mungkin saja dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, maka individu yang bekerja diorganisasi

tersebut akan memiliki persepsi yang positif akan dukungan organisasi terhadap diri mereka. Sebaliknya, persepsi akan menjadi negatif bila organisasi selalu menolak ide dari karyawan dan segala sesuatu merupakan keputusan dari pimpinan puncak.

b) Respon terhadap karyawan yang mengalami masalah

Persepsi dukungan organisasi juga dipengaruhi oleh respon organisasi terhadap karyawan yang mengalami masalah. Bila organisasi cenderung untuk berdiam diri dan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu individu yang terlibat masalah maka karyawan akan melihat bahwa tidak ada dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan tersebut.

c) Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan

Perhatian organisasi akan kesejahteraan karyawan juga mempengaruhi tingkat persepsi dukungan organisasi karyawan. Karyawan yang melihat bahwa organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja di dalamnya, akan melihat upaya ini sebagai suatu hal yang positif. Karyawan melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek aspek persepsi atas dukungan organisasi adalah sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan, respon terhadap karyawan yang mengalami masalah, respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan.



### **C. Hubungan Antara Persepsi atas Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Karyawan**

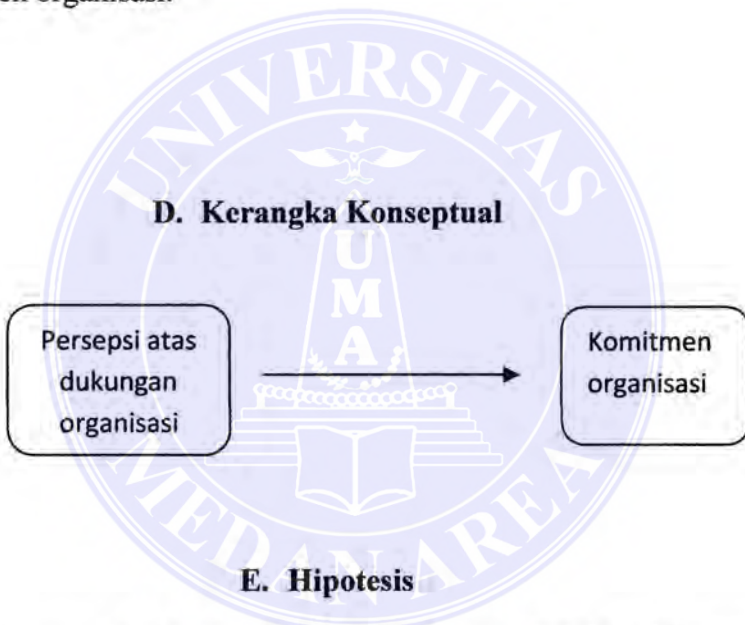
Porter dan Smith (1995) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memiliki (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan. (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. (3) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Salah satu faktor yang ikut mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan pada organisasi adalah persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi (Eisenberger, 2002).

Dari penelitian sebelumnya ditemukan bahwa ada hubungan yang kuat antara persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Kondisi ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rhoades, Eisenberger & Armeli (2002) yang menyimpulkan bahwa persepsi atas dukungan organisasi karyawan menjadi mediator yang menghubungkan komitmen organisasi pada karyawan. Penghargaan dan kepedulian yang diberikan oleh organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan penerimaan, penghargaan dan hubungan afiliasi yang baik. Penilaian yang positif oleh organisasi juga menunjukkan bahwa segala usaha dan jerih payah yang dilakukan oleh karyawannya itu diperhatikan dan dihargai.

Di sisi lain teori dukungan organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dengan menciptakan rasa bertanggung jawab untuk peduli pada kesejahteraan dan keberlangsungan organisasi (Eisenberger, 2002). Karyawan yang merasa dihargai

dan didukung oleh organisasi, secara emosional akan lebih terikat kepada organisasi tempatnya bekerja. Individu tersebut juga akan merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut serta memberikan usahanya yang terbaik demi tercapainya visi dan misi organisasi tersebut.

Berdasarkan dasar teori dan hasil penelitian dari Eisenberger dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara persepsi atas dukungan organisasi dengan komitmen organisasi.



Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara persepsi atas dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Artinya semakin positif persepsi atas dukungan organisasi karyawan maka tingkat komitmen organisasi karyawan semakin tinggi, demikian sebaliknya semakin negatif persepsi atas dukungan organisasi maka tingkat komitmen organisasi karyawan akan semakin rendah.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian.

Penelitian kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Pembahasan pada bagian ini metode penelitian akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian definisi operasional, variabel, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur serta metode analisa data.

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Bebas : persepsi atas dukungan organisasi

Variabel Terikat : komitmen organisasi

#### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dalam penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah dipersiapkan, adapun definisi operasional masing-masing variabel penelitian

UNIVERSITAS MEDAN.AREA  
tersebut adalah sebagai berikut:

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

### 1. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah individu yang berkeinginan untuk bertahan menjadi anggota dalam organisasi, tidak akan meninggalkan organisasinya dan memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya.

### 2. Persepsi atas dukungan organisasi

Persepsi atas dukungan organisasi adalah seberapa besar karyawan mempersepsikan dukungan yang didapat dari organisasi dan apakah organisasi menghargai kontribusi karyawan.

## **D. Subjek Penelitian**

Dalam penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Populasi adalah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai sifat yang sama (dalam Hadi, 2004). Dalam hal ini populasinya ialah seluruh karyawan/pegawai negeri sipil yang bekerja di TVRI Sumatera Utara yang masih aktif dibidang seksi Teknik Transmisi yang berjumlah 48 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi atau sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi. Sampel sedikitnya harus memiliki sifat yang sama dengan populasi (Hadi, 2004). Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dibidang seksi transmisi di TVRI Sumatera Utara, berjenis kelamin pria dan wanita. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan

adalah ~~adalah~~ ~~adalah~~ ~~adalah~~ yaitu sampel yang digunakan mencakup keseluruhan

populasi. Menurut Arikunto (2002), sampel adalah wakil populasi yang diteliti. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (2002) menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Tetapi jika subjeknya diatas 100 orang, maka dapat diambil antara 10%-15 % atau 20%-25% atau lebih. Pada penelitian ini mengambil sampel berjumlah 48 orang.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan metode skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi sejumlah pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan aspek-aspek psikologis yang ingin diketahui.

Skala tersebut disusun dalam format *likert* dengan empat pilihan jawaban yaitu, sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Responden diminta untuk memilih salah satu dari empat alternatif jawaban tersebut. Penyusunan aitem disusun berdasarkan kedalam bentuk aitem *favorable* dan *unfavorable*.

Pemberian skor untuk butir yang *favorable* adalah 4 sampai dengan 1, sedangkan untuk butir yang *unfavorable* adalah skor 1 sampai dengan 4. Ketentuan skor untuk butir yang *favorable* adalah 4 untuk jawaban yang Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban Sesuai (S), 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS) dan 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk butir *unfavorable* skor 1 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 2 untuk jawaban Sesuai (S), skor 3 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 4 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

### F. Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Validitas

Menurut Hadi (2004) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan ukuran besar kecilnya gejala yang diukur.

Validitas menunjukkan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut.

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* rumus angka kasar dari pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2004), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[ \left( \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N} \right) \left( \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)
- XY : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan Y
- X : Jumlah skor seluruh subjek tiap item
- Y : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
- $X^2$  : Jumlah kuadrat skor X
- $Y^2$  : Jumlah kuadrat skor Y

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Nilai validitasi setiap butir (koefisien  $r$  *product moment*) sebenarnya masih perlu dikorelasikan karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total. Dan hal ini menyebabkan koefisien  $r$  menjadi lebih besar (Hadi, 1990). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai Formula *Part Whole*.

Adapun Formula *Part Whole* adalah sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y) - (SD_x) - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan:

- $r_{bt}$  : Koefisien  $r$  setelah dikorelasi  
 $r_{xy}$  : Koefisien  $r$  sebelum dikorelasi  
 $SD_x$  : Standart deviasi skor item  
 $SD_y$  : Standart devisiiasi skor total

## 2. Reliabilitas

Realibilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsisten dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2000).

Skala yang akan diestimasi realibilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui realibilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$K = 2 \left[ \frac{1 - S1^2 = S2^2}{SK^2} \right]$$

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)21/7/23

Keterangan:

- $S1^2$  dan  $S2^2$  : Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2
- $Sx^2$  : Varians skor skala

### G. Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (persepsi atas dukungan organisasi) dengan satu variabel terikat (komitmen organisasi). Formula dari teknik *Pruduct Moment* (Arikunto, 1998) yang dimaksud adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[ \left( \sum X^2 \right) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[ \left( \sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara x (skor subjek tiap aitem) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan aitem)
- XY : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y
- X : Jumlah skor seluruh subjek tiap aitem
- Y : Jumlah skor keseluruhan aitem pada subjek
- $X^2$  : Jumlah kuadrat skor X
- $Y^2$  : Jumlah kuadrat skor Y
- N : Jumlah subjek



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang positif antara persepsi atas dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan di TVRI Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi sebesar  $r_{xy} 0,808$  ;  $p < 0,05$ . Hasil ini mengartikan bahwa semakin baik persepsi atas dukungan organisasi pada karyawan TVRI maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan, demikian juga sebaliknya. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan peneliti, dinyatakan diterima. Sumbangan efektif persepsi atas dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah sebesar 65,2%. Dari hasil tersebut diketahui bahwa masih terdapat sebanyak 34,8% pengaruh dari variabel atau faktor lain terhadap munculnya komitmen organisasi. Faktor lain tersebut antara lain adalah kondisi individu, karakteristik kepribadian, dan hubungan dengan lingkungan sosial.
2. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa secara umum, para karyawan dinyatakan memiliki komitmen organisasi yang tergolong sedang sebab nilai rata-rata hipotetikanya (77,5) < dari nilai rata-rata empirik (80,77), artinya kemampuan persepsi atas dukungan organisasi lebih rendah dari rata-rata.

Nilai komitmen organisasi sedang ini menunjukkan Persepsi atas dukungan organisasi yang sedang juga dengan nilai rata-rata hipotetiknya (75) < nilai rata-rata empiriknya (88,27). Artinya kemampuan persepsi atas dukungan organisasi karyawan lebih besar dari rata-rata yang diperkirakan peneliti.

### B. Saran

Ada beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan. Beberapa saran tersebut antara lain:

#### 1. Untuk Subjek Penelitian

Melihat kondisi antara persepsi atas dukungan organisasi yang tergolong sedang dan komitmen organisasi yang juga tergolong sedang, maka disarankan kepada para karyawan untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi.

#### 2. Untuk TVRI Medan - Sumatera Utara

Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah lebih memperhatikan karyawan yang bermasalah, menghargai kontribusi karyawan, memperdulikan kesejahteraan karyawan, dan tidak membedakan karyawan. Khususnya karyawan tidak hanya berfungsi sebagai tenaga kerja tetapi juga sebagai keluarga di dalam perusahaan, sebagai sesama karyawan akan terjalin keakraban dan kekompakan dengan demikian adanya satu ikatan emosional di dalam diri karyawan untuk tetap bertahan dan meminimalisir tingkat keluarnya karyawan.



### 3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi atas dukungan organisasi dengan komitmen organisasi, generalisasi penelitian ini untuk lingkup yang lebih luas masih perlu dikaji ulang karena subjek dalam penelitian ini lingkup penelitiannya sempit. Generalisasi penelitian selanjutnya hasilnya untuk ruang lingkup yang lebih besar. Peneliti selanjutnya disarankan dapat mengontrol variabel-variabel lain yang dapat lebih memperkaya hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti pada bidang pendidikan, usia, kepribadian maupun bidang-bidang lain yang dapat dipengaruhi oleh persepsi atas dukungan organisasi maupun komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi 1. Yogyakarta. BPEE
- Atkinson, 1983. *Pengantar Psikologi Edisi Kedelapan*, Erlangga
- Azwar, Saifuddin. (2000). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Allen, N.J. & Brady (1997). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization*. *Journal of Occupational Psychology*.
- Coetzee, M. (2005). *Employee Commitment*. University of Pretoria end. <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd041320051320646/unrestricted/05chapter5.pdf> (diakses pada 15 oktober 2010)
- Erenstein, C.F., & McCaffrey R. (2007). *How Healthcare work environment influence nurse retention*. *Holist Nurs Proct*. 2007 Nov-Dec, 21(6):303
- Gibson, J.L. (1993). *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, struktur, dan proses (jilid 4)*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research*. Jilid I, II, III. Untuk Penulisan Laporan, Skripsi, Thesis dan Disertasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- JA, Prinstvaninta. (2009). *Pengaruh Persepsi karyawan Terhadap Dukungan Organisasi pada Komitmen Karyawan Hotel Miky Holiday Sibolangit*. Medan: Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara
- Kamdar & Dyne, V (2007). *The Joint Effects of Personality and Work Place Social Exchange Relationship in Predicting Task Performance and Citizenship performance*. *Journal of Applied Psychology*
- La-Mastro, V. (2002). *Commitment and Perceived Organizational Support*. Rowan University
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace The Theory Research and Application*. California: Sage Publications
- Miner, J.B. (1992). *Industrial Organizational Psychology*. New York: Mc.Grawhill Editions
- Rhoades, L. Eisenberger, R. Armeli, S. (2001). *Affective Commitment Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology* 2001

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
  2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
  3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id) 21/7/23

- Rhoades, L.Eisenberger, R.(2002). *Perceived Organizational Support: A review of the Literature*. Journal of Applied Psychology 2002 vol 87
- Robbins SP, dan Judge.(2007).*Perilaku Organisasi*, Jakarta:Salemba Empat
- Rivai, Veithzal,2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan:Dari Teori ke Praktik*. Jakarta.PT.Raja Grafindo Persada
- Saraswati, 2003. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan PT. Trophy Tour Medan. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Shannock, S., & Eisenberger, R.(2006).When supervisors Feel Supported Relationships with Subordinates Perceived Suport,Perceived Organizational Support and performance. Journal of Applied Psychology,91,689-695
- Siagian, Sondang P.(2002).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.Bumi Aksara
- Simonsen, P.(2000).*Career Compass: Navigating your career your strategicess.The New Century*.Palo Alto, California:Davies-Black Publishing
- Situmorang, Dormini.(2009).Skripsi: *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Perawat di RS.PIRNGADI Medan*. Medan: Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Siska,Dwi Putri M.(2008). *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Sikap Kerja pada Karyawan PT. Harian Waspada Medan*.Medan: Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Shopiah.(2008).*Perilaku Organisasi*.Yogyakarta:Andi
- Soekirman,S.(1997). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Eksternal dan Internal Melalui Komitmen Karyawan terhadap Keberhasilan Perusahaan Perbankan di Jawa Timur*.Jawa Timur:Universitas Narotama Surabaya
- Umam, K.(2010).*Perilaku Organisasi*.Bandung:Pustaka Setia
- Walgito,B.(2010).Pengantar Psikologi Umum,Yogyakarta:Andi
- Walgito, 2003.Psikologi Sosial (Suatu Pengantar), Yogyakarta:Andi