

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI PT. INDUSTRI KARET DELI**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**CHANDRIKA DEWI**

**208600020**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/9/24

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)25/9/24

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI PT. INDUSTRI KARET DELI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Dalam Memperoleh

Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

**OLEH:**

**CHANDRIKA DEWI**

**208600020**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

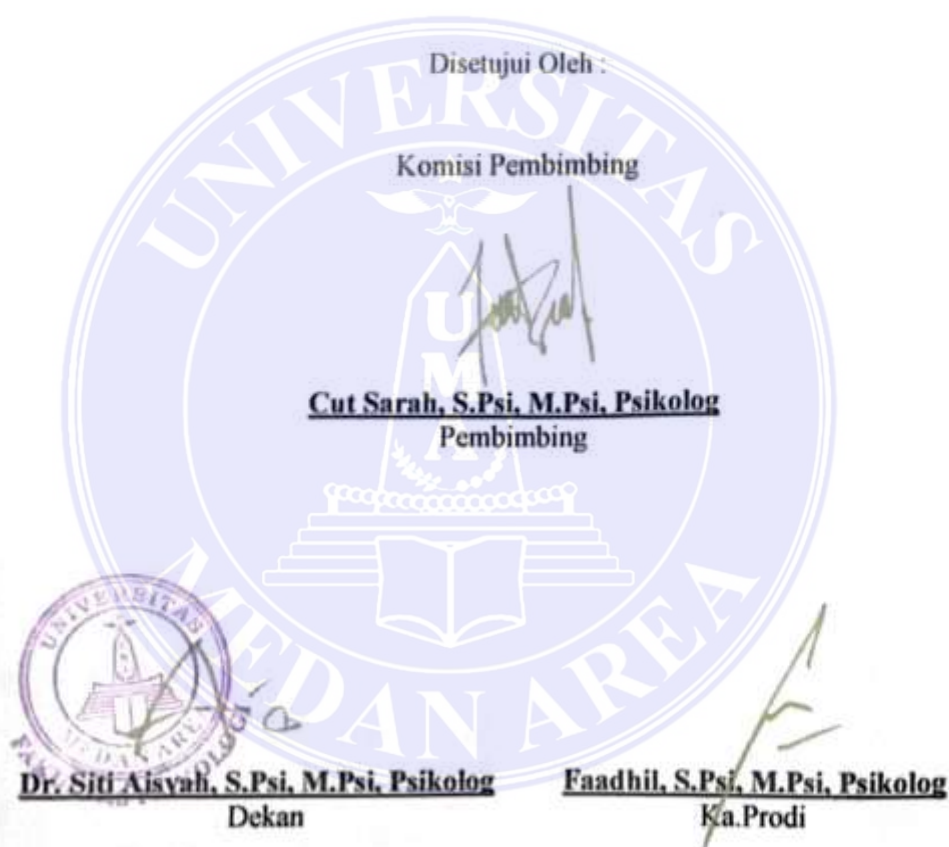
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 25/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)25/9/24

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi  
Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Karet Deli  
Nama : Chandrika Dewi  
Npm : 208600020  
Fakultas : Psikologi



Tanggal Lulus : 06 September 2024

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Chandrika Dewi

NPM : 208600020

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Dengan demikian, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 06 September 2024

Yang Menyatakan



Chandrika Dewi

208600020


## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPERLUAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Chandrika Dewi  
Npm : 208600020  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Karet Deli. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmediakan/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 06 September 2024  
Yang menyatakan

  
Chandrika Dewi  
(208600020)

## ABSTRAK

### HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. INDUTSRI KARET DELI

OLEH :  
Chandrika Dewi  
208600020

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada bagian produksi di PT. Industri Karet Deli. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 89 karyawan. Dengan menggunakan Rumus Slovin dengan kesalahan 5%. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Berdasarkan hasil perhitungan nilai  $R_{xy} = 0,721$  dengan signifikansi  $P$   $0,000 < 0.010$  bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Begitu juga hasil koefisien determinan ( $R^2$ ) dimana mendapatkan hasil 0,520 atau setara dengan 52% maka dari itu persepsi dukungan organisasi memberikan kontribusi sebesar 52% terhadap komitmen organisasi. Didapatkan dari hasil data empirik dimana persepsi dukungan organisasi 57,43 yang tergolong rendah dan komitmen organisasi 56,39 juga tergolong rendah, dimana nilai rata-rata hipotetik yang didapatkan adalah persepsi dukungan organisasi 67,5 dan komitmen organisasi 70. Sisanya di pengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak di sebutkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi

**ABSTRACT**

**THE CORRELATION BETWEEN PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG PRODUCTION EMPLOYEES AT PT. INDUSTRI KARET DELI**

**BY:**  
**Chandrika Dewi**  
**208600020**

*This research aimed to determine the correlation between the perception of organizational support and organizational commitment among production employees at PT. Industri Karet Deli. The sample used in this research consisted of 89 employees, determined using the Slovin formula with a 5% margin of error. The method applied in this research was quantitative. Based on the calculation, the value of  $R_{xy} = 0.721$  with a significance of  $P 0.000 < 0.010$  indicated a positive correlation between the perception of organizational support and organizational commitment. Similarly, the coefficient of determination ( $R^2$ ) showed a result of 0.520, or equivalent to 52%, meaning that the perception of organizational support contributed 52% to organizational commitment. The empirical data revealed that the perception of organizational support scored 57.43, categorized as low, and organizational commitment scored 56.39, also categorized as low, while the hypothetical mean obtained was 67.5 for the perception of organizational support and 70 for organizational commitment. The remaining percentage was influenced by other factors not mentioned in this research.*

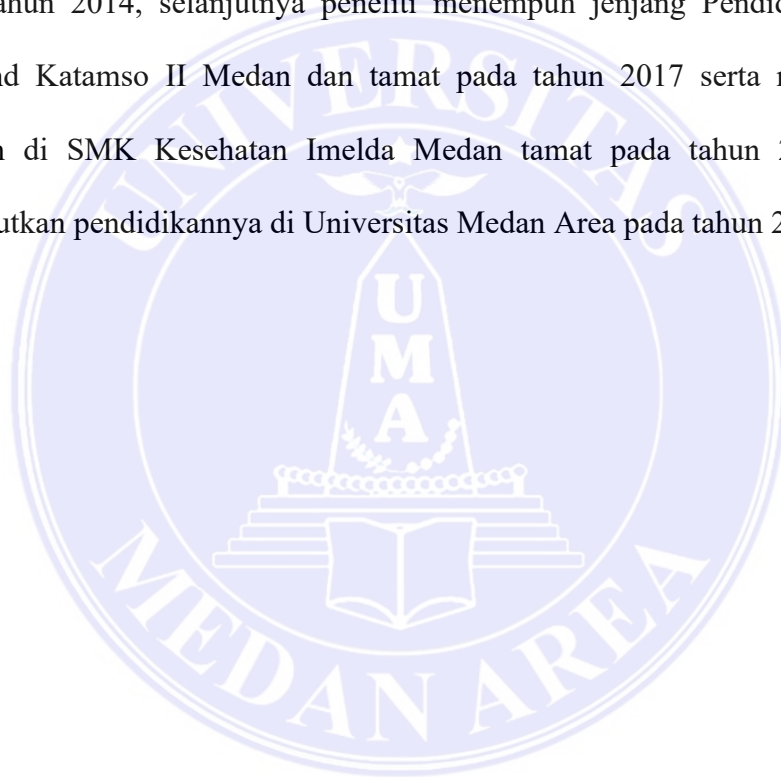
**Keywords:** Perception of Organizational Support, Organizational Commitment



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Medan pada tanggal 7 Maret 2002 dari seorang ayah bernama Nuriadi dan seorang ibu bernama Juliana. Peneliti merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara, peneliti memiliki satu orang kakak laki-laki dan satu orang adik laki-laki.

Peneliti menempuh jenjang Pendidikan di SD Swasta PAB 27 Medan tamat pada tahun 2014, selanjutnya peneliti menempuh jenjang Pendidikan di SMP Brigjend Katamso II Medan dan tamat pada tahun 2017 serta menyelesaikan sekolah di SMK Kesehatan Imelda Medan tamat pada tahun 2020. Peneliti melanjutkan pendidikannya di Universitas Medan Area pada tahun 2020.





## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmad, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi PT Industri Karet Deli". Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus - tulusnya kepada kedua orang tua yang telah memberi dukungan dan semangat. Terimakasih kepada ibu Cut Sarah S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing, terimakasih juga kepada ibu Ayudia Poppy Sesilia S.Psi, M.Psi, bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi dan bapak Khairil Fauzan, S.Psi, M.Psi yang telah memberi pemahaman dan ilmu selama mengerjakan skripsi. Serta terimakasih kepada seluruh jajaran dosen fakultas psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu kritik dan saran sangat penting untuk peneliti dan sangat peneliti harapkan penelitian ini bermanfaat bagi banyak kalangan terutama pada bidang psikologi industri organisasi. Akhir kata peneliti ucapkan terimakasih.

Medan, 06 September 2024

Chandrika Dewi  
208600020

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Komitmen organisasi.....	9
2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi .....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	10
2.1.3 Ciri-Ciri Komitmen Organisasi .....	14
2.1.4 Aspek Komitmen Organisasi .....	15
2.2 Persepsi Dukungan Organisasi .....	18
2.2.1 Definisi Persepsi Dukungan Organisasi .....	18
2.2.1 Faktor-Faktor Persepsi Dukungan Organisasi .....	19
2.2.3 Indikator-Indikator Persepsi Dukungan Organisasi.....	21
2.2.4 Aspek-Aspek Persepsi Dukungan Organisasi.....	23
2.3 Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi ..	27
2.4 Kerangka Konseptual .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	31
3.1.1 Waktu Penelitian.....	31
3.1.2 Tempat Penelitian .....	31

3.2 Metodologi Penelitian .....	31
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian .....	32
3.4 Definisi Oprasional Variabel Penelitian.....	33
3.4.1 Komitmen Organisasi .....	33
3.4.2 Persepsi Dukungan Organisasi .....	33
3.5 Populasi dan Sampel .....	33
3.6 Validitas dan Reliabelitas .....	35
3.6.1 Uji Validitas .....	35
3.6.2 Uji Reliabelitas .....	35
3.7 Metode Analisis Data .....	36
3.7.1 Uji Normalitas.....	36
3.7.2 Uji Linearitas .....	36
3.7.3 Uji Korelasi.....	37
3.7.4 Uji Mean .....	37
3.8 Prosedur Penelitian.....	37
3.8.1 Persiapan Administrasi .....	37
3.8.2 Persiapan Alat Ukur.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
4.1 Uji validitas dan Reliabilitas .....	40
4.2 Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	42
4.2.1 Uji Normalitas.....	42
4.2.2.Uji Linearitas .....	43
4.2.3.Hasil Analisis Uji Hipotesis.....	43
4.3 Pembahasan .....	46
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>49</b>
5.1 Simpulan.....	49
5.2 Saran .....	50
5.2.1 Saran Kepada Perusahaan .....	50
5.2.2 Saran Kepada Karyawan.....	50
5.2.3 Saran Kepada Peneliti Selanjutnya .....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>51</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi skala persepsi dukungan organisasi sebelum uji coba .....	40
Tabel 2 Distribusi skala komitmen organisasi sebelum uji coba .....	40
Tabel 3 Distribusi skala persepsi dukungan organisasi setelah uji coba.....	41
Tabel 4 Distribusi skala komitmen organisasi setelah uji coba .....	41
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	42
Tabel 6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas .....	43
Tabel 7 Rangkuman Hasil Analisis Uji Hipotesis.....	44
Tabel 8 Hasil perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik .....	45



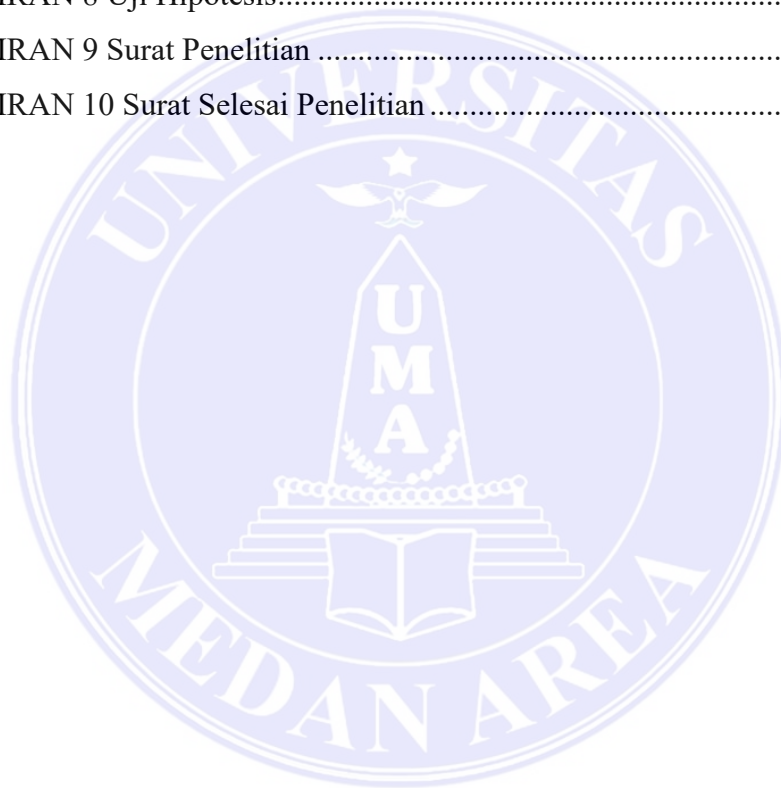
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka konseptual .....	30
Gambar 2 Kurva persepsi dukungan organisasi .....	46
Gambar 3 Kurva komitmen organisasi .....	46



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Skala Persepsi Komitmen Organisasi .....	55
LAMPIRAN 2 Skala Komitmen Organisasi.....	60
LAMPIRAN 3 Data Skala Persepsi Dukungan Organisasi .....	63
LAMPIRAN 4 Data Skala Komitmen Organisasi .....	67
LAMPIRAN 5 Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	71
LAMPIRAN 6 Uji Normalitas .....	78
LAMPIRAN 7 Uji Linearitas.....	80
LAMPIRAN 8 Uji Hipotesis.....	83
LAMPIRAN 9 Surat Penelitian .....	85
LAMPIRAN 10 Surat Selesai Penelitian .....	87



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini perkembangan dunia industri yang sedang dialami oleh Indonesia membuat beberapa perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor industri semakin sengit dalam bersaing. Dalam pandangan globalisasi, tuntutan persaingan yang semakin sengit tidak dapat dihindari. Salah satu strategi dalam kondisi meningkatkan persaingan bisnis adalah pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan juga sangat tergantung pada tenaga kerja atau karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut Ivancevich dalam (Meiwinter, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang utama, oleh karena itu berbagai cara digunakan untuk meningkatkan kualitas SDM seperti memotivasi karyawan, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, memperbaiki kesejahteraan, dan meningkatkan komitmen karyawan. Komitmen pada organisasi juga menjadi hal yang diperhatikan, karena komitmen dapat mengarah pada perilaku yang lebih produktif seperti catatan kehadiran yang lebih baik dan masa kerja yang lebih lama. Robbin & Judge (2019) menyatakan komitmen organisasi merupakan keadaan saat seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dan juga tujuan serta keinginannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas seseorang terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkesinambungan

untuk menunjukkan perhatian seseorang terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi (Luthans dan Doh, 2020).

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh karyawannya. Ketika karyawan memiliki tingkat komitmen tinggi terhadap sebuah organisasi, karyawan akan cenderung untuk mengoptimalkan potensi dan kinerjanya. komitmen organisasi yang dimiliki karyawan ditunjukkan dengan kemampuan karyawan untuk menyelaraskan program, tujuan, dan sistem organisasi.

Pentingnya peran komitmen organisasi terhadap sikap dan perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja juga diperkuat dengan pernyataan dari Steer (Basri, 2021) bahwa ciri-ciri karyawan yang berkomitmen dapat dilihat dengan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi juga selalu berusaha keras bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan organisasinya dan selalu berupaya dalam memprioritaskan organisasi dan memiliki keyakinan bahwa organisasi akan terus berkembang. Manfaat dari komitmen organisasi yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan produktivitas bagi perusahaan, menurunkan tingkat turn over karyawan, serta meningkatkan kualitas manajerial perusahaan. Ketika komitmen karyawan terhadap perusahaan sudah terbentuk maka karyawan akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri, seperti memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan



kemungkinan didemosikan, serta membuat dia semakin berpengalaman dalam bidang yang dijalankannya.

Sementara itu, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dapat terlihat dari perilaku karyawan yang menunjukkan kinerja yang buruk, tingkat absensi yang meningkat, dan turnover yang tinggi, serta tidak berniat untuk menjadi anggota perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan komitmen yang rendah akan kesulitan dalam pekerjaan serta pencapaian efektivitas perusahaan. Komitmen organisasi karyawan yang rendah dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu, kurangnya dukungan dari organisasi, perasaan ketidakadilan dalam hal benefit/gaji, promosi atau penilaian kerja, dan lingkungan kerja yang buruk sehingga terbentuknya hubungan komunikasi yang buruk antara rekan kerja dengan atasan. Jika karyawan tidak berkomitmen terhadap organisasinya, karyawan cenderung menunjukkan reaksi negatif yaitu ketidakpuasan, kecemasan, dan bahkan kondisi ini dapat menyebabkan stres kerja. Karyawan dengan komitmen yang rendah dapat menimbulkan berbagai masalah bagi organisasinya, seperti penurunan produktivitas kerja, peningkatan tingkat turnover karyawan, suasana kerja yang buruk, penurunan kualitas produk atau jasa dan peningkatan biaya operasional.

Guna membangun komitmen terhadap karyawan perusahaan perlu memberikan dukungan yang baik kepada setiap karyawannya, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah persepsi dukungan organisasi (Hamzah, 2022). Persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat dari rasa yakin karyawan dengan menilai perlakuan organisasi terhadap apa yang diberikan kepada karyawan dan apa yang mereka terima (Yusuf & Syarif,

2018). Definisi lain menurut Robbins & Judge (2019) Persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat keyakinan karyawan terhadap organisasi dalam menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Dukungan yang diberikan akan meningkatkan harapan karyawan bahwa organisasi akan menghargai upaya yang lebih besar dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, karyawan yang bekerja untuk organisasinya akan memiliki pemahaman yang lebih lanjut mengenai persepsi apakah organisasi mendukung mereka atau tidak.

Karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasi cenderung tidak akan mencari pekerjaan lain dan tidak menerima tawaran dari organisasi lain. Dukungan organisasi menjadi sangat penting bagi perilaku karyawan, dukungan tersebut dapat berupa penghargaan, kepedulian serta kesejahteraan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa pemberian kompensasi dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Dengan adanya persepsi dukungan organisasi yang tinggi cenderung akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan sehingga akan membuat karyawan merasa bertanggung jawab secara penuh dan peduli terhadap organisasinya.

Dukungan organisasi yang rendah mengakibatkan karyawan merasa bahwa organisasi tidak peduli terhadap kesejahteraan, kontribusi, atau pertumbuhan karyawan. Ini bisa tercermin dalam berbagai aspek kehidupan kerja, dan dapat berdampak negatif pada motivasi, produktivitas, dan komitmen karyawan.

PT. Industri Karet Deli berdiri pada tahun 1970 dan bekerja untuk membuat karet mentah menjadi karet jadi yang disesuaikan dengan permintaan pelanggan.

PT. Industri Karet Deli – Pabrik Resiprena merupakan cabang atau bagian daari

perusahaan dari PTPN III. Perusahaan ini bekerja dalam industri hilir yang menggunakan karet alam sebagai bahan baku untuk memproduksi produk resin siklo, yang juga dikenal sebagai resiprena-35, yang merupakan merek dagang resin yang diproduksi. Salah satu perusahaan ban terbesar di Indonesia adalah PT. Industri Karet Deli. Banyak pekerja dari berbagai divisi bekerja di perusahaan ini.

Divisi bagian produksi masak ban PT. Industri Karet Deli ini terbagi menjadi tiga regu, regu 1 masak ban (MBD), regu 2 masak ban (MBF), dan regu 3 masak ban (MBE). Setiap regu dari divisi ini masing-masing memimpin 11 bagian yaitu, bagian mesin vulkanis biasa, ganti bladder, perbaikan kebocoran, cek appearance ban, operator langsir green tire, operator cadangan, operator lamp black, operator masak bladder, operator langsir ban, kebersihan lokasi kerja, dan adm lapangan.

Sehubungan dengan temuan dari observasi serta wawancara di lapangan yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan PT. Industri Karet Deli terkait masalah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dibagian divisi produksi, karyawan tersebut mengatakan bahwa mereka merasa kurang dihargai oleh perusahaan dan juga atasannya atas pekerjaan yang mereka lakukan membuat karyawan merasa ditinggalkan sendirian ketika menghadapi kesulitan atau tantangan di tempat mereka bekerja. Kurangnya penghargaan dari organisasi juga membuat karyawan tidak merasa diakui atau dihargai oleh organisasinya. Karyawan juga sering merasa kecewa atas gaji/tunjangan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, dimana perusahaan sering sekali memotong gaji mereka dengan alasan peraturan yang sudah ditetapkan dari perusahaan. Konflik antar atasan dan rekan kerja juga sering terjadi karena komunikasi yang buruk sehingga sering terjadi pertengkaran antar atasan dan juga

rekan kerja. Dari fenomena tersebut, mengakibatkan komitmen organisasi karyawan yang rendah membuat terjadinya tingkat turn over yang cukup tinggi. Hal ini ditandai dengan karyawan sering absen atau terlambat bekerja, sering mengeluh tentang pekerjaan mereka, tidak bersemangat untuk bekerja, tidak mau menerima tugas dan tanggung jawab baru, dan sering mencari pekerjaan lain. Dimana sejak 4 tahun terakhir (2021 – 2024) dari data yang ada pada PT. Industri Karet Deli bagian produksi masak ban terdapat 42 karyawan yang memutuskan untuk tidak bekerja lagi, alasan yang digunakan oleh para karyawan dalam memilih keluar dari Perusahaan pun bervariasi, ada yang merasa sudah tidak sanggup lagi dengan beban kerja yang ditanggung nya, dan ada juga yang mengatakan kurangnya dukungan dari atasan.

Dalam hal organisasi, pengelola harus mendukung anggota karena akan mempengaruhi loyalitas dan komitmen mereka. Keyakinan karyawan terhadap sejauh mana perusahaan menilai peran mereka dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan merupakan tanda bahwa mereka mendukung organisasi. Jika karyawan melihat bahwa organisasi mendukung kualitas hidup didalam pekerja mereka, mereka akan memiliki perasaan "berhutang budi" pada organisasi dan merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya dengan cara berkomitmen. Karyawan yang merasa disukung oleh perusahaan mereka akan memberi timbal balik (feed back) kepada perusahaan. Namun, jika perusahaan tidak mendukung mereka atas pekerjaan mereka, stres kerja akan meningkat, yang dapat menyebabkan perilaku agresif dan kehilangan komitmen dan loyalitas (Vigoda, 2002).

Peneliti merasa tertarik untuk meneliti karyawan di PT. Industri Karet Deli

khususnya di divisi produksi, karena di divisi produksi merupakan divisi yang cukup penting bagi perusahaan. Divisi produksi ini bergerak di bidang pembuatan ban, dimana karet yang masih mentah diolah sampai menjadi ban. Menurut pengakuan karyawan di divisi produksi tersebut komitmen mereka terhadap organisasi tidak terlalu tinggi dan cenderung rendah karena para karyawan mempersepsikan bahwa kurangnya dukungan dari organisasi ditempat mereka kerja. Contohnya seperti kurangnya reward dari atasan saat karyawan telah bekerja dengan baik, karyawan juga merasa bahwa hasil kerjanya kurang dihargai. Oleh sebab itu, peneliti memutuskan untuk meneliti karyawan di divisi produksi sebagai subjek penelitian.

Dengan mempertimbangkan latar belakang diatas, peneliti ingin melakukan penelitian ilmiah dengan judul "Hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi karyawan bagian produksi di PT. Industri Karet Deli."

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “adakah hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi karyawan di bagian produksi PT.IndustriiKaret Deli?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji apakah ada “hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT.IndustriiKaret Deli”.

## **1.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan teori dan latar belakang di atas, hipotesis awal penelitian ini

adalah bahwa: dengan asumsi adanya hubungan positif persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi juga komitmen organisasi, dan sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah juga komitmen organisasi karyawan tersebut.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap temuan penelitian ini akan memberikan referensi teoritis untuk bidang psikologi industri dan organisasi, terutama yang berkaitan dengan teori tentang persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi teoritis dan praktis untuk penelitian yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi PT. Indutsri Karet Deli karena akan memberikan gambaran tentang hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi karyawan dan bagaimana persepsi dukungan organisasi berdampak pada pekerjaan karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Komitmen organisasi**

##### **2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi telah menjadi sebuah bahasan pada berbagai literatur seperti literatur sektor publik, (non profit sector), maupun sektor swasta yang umumnya adalah berorientasi profit (profit orientation). Ini tercantum dalam berbagai literatur, misalnya literatur psikologi industri, organisasi.

Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya

Secara umum, komitmen pada organisasi adalah keterikatan karyawan pada organisasi di tempat karyawan bekerja. Menurut Robbins & Judge (Yusuf & Syarif, 2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, serta tujuan-tujuan dan harapannya untuk keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Moorhead & Griffin (Yusuf & Syarif, 2018) komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Seseorang yang

sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai anggota sejati perusahaan, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, orang yang kurang berkomitmen lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang Panjang.

John A Wagner & Hollenbeck (Yusuf & Syarif, 2018) menyebutkan komitmen organisasi adalah sejauh mana orang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi yang mempekerjakan mereka. Ini menyiratkan kesediaan dari pihak karyawan untuk mengajukan upaya substansial atas nama organisasi dan atau niatnya untuk tinggal dengan organisasi untuk waktu yang lama.

Berdasarkan dari beberapa definisi komitmen organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi adalah sejauh mana orang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi yang mempekerjakan mereka. Ini menyiratkan kesediaan dari pihak karyawan untuk mengajukan upaya substansial atas nama organisasi dan atau niatnya untuk tinggal dengan organisasi untuk waktu yang lama. adapun aspek komitmen organisasi yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut McShane & Glinow (2018) terdapat beberapa faktor yang membangun komitmen organisasi, yaitu:

a. *Organizational comprehension*

Pemahaman organisasi mengacu pada seberapa baik anggota dapat memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata letak fisik. Kesadaran ini merupakan prasyarat yang diperlukan



dalam komitmen, karena sulit untuk mengidentifikasi atau merasa setia pada sesuatu yang tidak benar-benar kita ketahui. Selain itu, kurangnya informasi dapat menghasilkan ketidakpastian dan menimbulkan stres yang dapat menjauhkan anggota dari sumber ketidakpastian tersebut, yaitu organisasi.

b. *Trust*

Kepercayaan mengacu pada harapan positif yang dimiliki seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Kepercayaan berarti menaruh keyakinan pada orang lain atau kelompok. Hal ini juga merupakan kegiatan timbal balik untuk menerima kepercayaan dari orang lain atau kelompok. Organisasi harus menunjukkan kepercayaan karena anggota akan mengidentifikasi dan merasa berkewajiban untuk bekerja pada sebuah organisasi jika mereka mempercayai pemimpinnya.

c. *Shared value*

Definisi komitmen secara afektif mengacu pada identifikasi seseorang dengan organisasi, dan identifikasi itu paling tinggi ketika anggota percaya bahwa nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan yang ada di organisasi. Anggota juga mengalami lebih banyak emosi positif ketika nilai-nilai pribadi mereka selaras dengan nilai dan tindakan perusahaan, yang meningkatkan motivasi mereka untuk tetap terlibat dengan organisasi.

d. *Employee involvement*

Keterlibatan anggota dapat meningkatkan komitmen secara afektif

dengan memperkuat kepemilikan psikologis dan identitas sosial anggota dengan organisasi. Anggota akan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam keputusan yang memandu masa depan organisasi. Keterlibatan anggota juga dapat membangun loyalitas, karena menunjukkan kepercayaan organisasi kepada anggotanya.

e. *Justice and support*

Komitmen akan lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kebutuhan anggota dan mematuhi nilai-nilai kemanusiaan seperti keadilan, kesopanan, pengampunan, dan integritas moral. Nilai-nilai ini berhubungan dengan konsep keadilan organisasi. Demikian pula dengan organisasi yang mendukung kesejahteraan anggota. Dukungan organisasi dapat menumbuhkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi pada anggota apabila mereka mempercayai bahwa organisasi tersebut dapat menghargai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Dalam keilmuan psikologi organisasi, hal ini disebut juga dengan persepsi dukungan organisasi.

Selanjutnya, Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan menurut Sophia (Jufrizen, 2021) , yaitu :

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.

- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

Menurut Priansa (2018) menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yakni :

- a. Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
- b. Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.
- c. Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai

- memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
- d. Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
  - e. Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

Berdasarkan penjelasan mengenai faktor dukungan organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa faktor komitmen organisasi dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Guna membangun komitmen karyawan perlu adanya dukungan organisasi yang baik dari perusahaan kepada karyawan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah persepsi dukungan organisasi (Hamzah, 2022).

### 2.1.3 Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Steer (Basri, 2021) menyebutkan bahwa komitmen organisasi, yaitu:

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
- c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Moehariono (Basri, 2021) adapun ciri-ciri komitmen berorganisasi, yaitu:

- a. Menjunjung tinggi nilai-nilai yang disepakati dan bertanggung jawab dengan sepenuh hati
- b. Memegang teguh dan berupaya keras untuk mencapai target

- c. Melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab;
- d. Dapat dipercaya dalam mengemban setiap pekerjaan dengan benar
- e. Menjalankan tugas mengikuti aturan yang berlaku
- f. Menindak lanjuti setiap masalah yang menjadi tanggung jawab dan memastikan penyelesaiannya hingga tugas.

Menurut Siswanto, dkk (2022) mengelompokkan ciri-ciri komitmen organisasi, yaitu:

- a. Berupaya dalam mencapai tujuan organisasi
- b. Menggali informasi seputar organisasi
- c. Mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi
- d. Berkontribusi dalam organisasi secara keseluruhan
- e. Menjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja serta pimpinan organisasi
- f. Berpikir positif terhadap kritik dari rekan kerja serta pimpinan
- g. Memprioritaskan organisasi dan memiliki keyakinan bahwa organisasi akan terus berkembang.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri pada komitmen organisasi adalah Keinginan kuat yang berasal dari karyawan itu sendiri, keyakinan menjunjung tinggi nilai-nilai, berupaya keras untuk mencapai target, penuh tanggung jawab, mengikuti aturan yang berlaku dan memastikan penyelesaiannya hingga tugas.

#### **2.1.4 Aspek Komitmen Organisasi**

Menurut Allen & Meyer (Yusuf & Syarif, 2018) terdapat tiga aspek dari komitmen organisasi, yaitu :

a. Komitmen afektif (*Affective commitment*)

yaitu adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.

b. Komitmen kontinyu (*Continuance commitment*)

adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Komitmen ini menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

c. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Menurut Minner (Sinambela, 2019) Komitmen organisasi dibagi menjadi

tiga aspek diantaranya :

- a. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk menggunakan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Steers & Porter (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercaya

karyawan karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan adalah sejauh mana usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.

c. Loyalitas

Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian teori di atas, aspek komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan aspek dari Allen dan Meyer, antara lain : *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Hal ini dikarenakan teori tersebut lebih komprehensif dan berasal dari referensi yang jelas, sehingga dapat dipertanggungjawabkan.

## 2.2 Persepsi Dukungan Organisasi

### 2.2.1 Definisi Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut (Yusuf & Syarif, 2018) persepsi dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan karyawan dengan melakukan evaluasi terhadap perlakuan organisasi atas apa yang telah dikerjakan karyawan dan apa yang karyawan dapatkan. Definisi lain menurut Robbins & Judge (Yusuf & Syarif, 2018) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan karyawan terhadap organisasi dalam menghargai kontribusi, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Persepsi dukungan organisasi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan setiap karyawan. Apabila karyawan memiliki persepsi terhadap dukungan organisasi tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan.

Adapun pengertian lain persepsi dukungan organisasi dari penelitian lain, menurut Claudia (2018) mengungkapkan persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasinya memberikan dukungan kepada karyawannya serta kesiapan organisasi untuk memberikan bantuan ketika dibutuhkan. Jamil et al. (2019) mengungkapkan persepsi dukungan organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai input dan kesejahteraan karyawan yang kemudian memengaruhi perilaku dan sikap karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan pembentukan persepsi karyawan tentang seberapa jauh organisasi peduli mengenai kesejahteraan karyawan dan menghargai usaha karyawan yang kemudian mempengaruhi perilaku dan sikap terhadap organisasi. Dengan adanya baiknya persepsi pegawai mengenai persepsi dukungan organisasi, membuat



pegawai merasa nyaman dalam bekerja karena pegawai merasa diperdulikan dan kesejahteraan pegawai pun dipertimbangkan oleh organisasi. Semakin baiknya persepsi terhadap dukungan organisasi maka pegawai dengan efektivitas kerja yang maksimal dan sebaliknya dengan persepsi dukungan organisasi yang pegawai rasakan kurang maka akan menurunkan efektivitas kerja pegawai tersebut.

### 2.2.1 Faktor-Faktor Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades & Eisenberger (Martiarini, 2023) terdapat lima faktor dalam persepsi dukungan organisasi, yaitu :

- a. *Fairness* : Keadilan organisasi, yaitu persepsi bahwa tiap karyawan mendapatkan keadilan yang sama dalam organisasi berdasarkan aturan kebijakan formal tentang karyawan dan aspek sosial yang merujuk pada keadilan secara interaksional.
- b. *Supervisor support* : Dukungan atasan melalui bagaimana ia mengawasi, berkontribusi, menghargai, dan memperhatikan kesejahteraan bawahannya/karyawan. Dukungan atasan juga dilakukan dengan senantiasa mengevaluasi dan mengarahkan kinerja karyawan agar lebih baik.
- c. *Organizational rewards* dan *job conditions* : Merupakan persepsi karyawan bahwa organisasi memberikan penghargaan terhadap karyawan dan memperhatikan dengan baik kondisi kerja karyawannya.
- d. *Employee characteristics* : Persepsi terhadap karakteristik seluruh karyawan dalam sebuah organisasi.
- e. *Demographics* : Mengacu pada karakteristik, sifat, dan kualitas

karyawan.

Menurut Sigit (2003), terdapat beberapa faktor yang juga mempengaruhi persepsi dukungan organisasi dalam sebuah organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu sebagai berikut:

a. *Hallo Effect* (pengaruh halo)

Pengaruh halo adalah memberikan tambahan penilaian (*judgement*) kepada seseorang atau sesuatu yang masih bertalian dengan hasil persepsi yang telah di buat. *Halo effect* juga dapat di artikan adanya atau hadirnya sesuatu, sehingga kesimpulan yang di buat tidak murni.

b. *Attribution* (membuat atribusi)

Atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain. Ada dua jenis atribusi yaitu *atribusi disposisional*, yang menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, motivasi, atau kemampuan, dan *atribusi situasional* yang menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain.

c. *Stereotyping* (memberi stereotipe)

Stereotipe adalah memberi sifat kepada seseorang semata-mata atas dasar sifat yang ada pada kelompok, rasa tahu bangsa secara umum

sebagaimana pernah di dengar atau diketahui dari sumber lain. Stereotipe menghubungkan ciri yang baik atau tidak baik pada orang yang sedang di nilai, misalnya orang yang berasal dari pulau Bali beragama Hindu, padahal belum tentu orang tersebut beragama hindu.

d. *Projection* (proyeksi)

Proyeksi adalah suatu mekanisme meramal, apa yang akan dilakukan oleh orang yang di persepsi, dan sekaligus orang yang mempersepsi itu melakukan persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang akan di perbuat orang yang di persepsi.

Selain itu, Farasat & Ziaaddini (Hadiyanti & Prasetyo, 2020) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi yaitu:

- a. Memberikan penghargaan kepada karyawan
- b. Memperhatikan kesejahteraan
- c. Peduli terhadap karyawan, dan
- d. Kondisi kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh faktor dari organisasi itu sendiri dan karyawan didalam organisasi.

### **2.2.3 Indikator-Indikator Persepsi Dukungan Organisasi**

Menurut Eisenberger, Shanock dan Wen (2020), ada beberapa indikator mengenai persepsi dukungan organisasi yaitu:

a. Rasa keadilan

Persepsi dukungan organisasi pada indikator ini diukur dengan: Pegawai menerima pemberian bonus atas prestasinya, pegawai mendapatkan kesempatan dipromosikan dan pegawai mendapatkan jaminan kesejahteraan;

b. Penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan.

Persepsi dukungan organisasi pada indikator ini diukur dengan : Pegawai mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapainya, pegawai mendapatkan penghargaan dan pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan;

c. Dukungan atasan.

Persepsi dukungan organisasi pada indikator ini diukur dengan : Pegawai selalu diarahkan oleh pimpinan dalam bekerja, pegawai selalu diperhatikan oleh pimpinan, pimpinan memberikan dorongan dan semangat kepada pegawai dan pimpinan memiliki rasa kepedulian kepada pegawai

Adapun, Menurut Rhoades (Rosyiana, 2019) terdapat empat indikator untuk mengukur persepsi dukungan organisasi, indikator tersebut meliputi :

- a. Kesejahteraan
- b. Sikap menghormati
- c. Penyediaan bantuan
- d. Kontribusi

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (Sari, 2019) mengemukakan indikator persepsi dukungan organisasi yaitu:

- a. Penghargaan, dimana organisasi memberikan reward terhadap karyawan baik berupa gaji maupun kenaikan pangkat serta adanya penghargaan

- berupa motivasi dari supervisor.
- b. Kepedulian, adanya bentuk rasa simpati supervisor terhadap karyawan dalam bentuk pertolongan atau perhatian.
  - c. Kesejahteraan, karyawan dapat merasa sejahtera apabila mereka mendapatkan perlindungan baik berupa jaminan kesehatan maupun berbentuk salary atau bonus.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan indikator terciptanya persepsi dukungan organisasi adalah rasa keadilan, Penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan, dukungan atasan, kesejahteraan, sikap saling menghormati, bantuan dan kontribusi karyawan.

#### **2.2.4 Aspek-Aspek Persepsi Dukungan Organisasi**

Rhoades & Eisenberger, (2002) menyebutkan ada tiga aspek persepsi dukungan organisasi yaitu:

- a. Keadilan

Keadilan merupakan prosedural yang menyangkut cara yang digunakan untuk dapat menentukan distribusi sumber daya manusia di antara karyawan. banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. keadilan prosedural terbagi menjadi aspek keadilan struktural mencakup peraturan formal dan keputusan mengenai karyawan. Sedangkan aspek sosial seringkali disebut dengan keadilan interaksi yang meliputi bagaimana memperlakukan karyawan dengan penghargaan terhadap martabat dan penghormatan

karyawan.

b. Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan. Atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

c. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.
- 2) Keamanan dalam bekerja. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan dimasa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi
- 3) Kemandirian berarti dengan adanya kontrol akan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi
- 4) Peran *stressor*, stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dan lingkungan stres berkorelasi negatif dengan

persepsi dukungan organisasi karena karyawan tahu bahwa faktor-faktor penyebab stres berasal dari lingkungan yang dikontrol oleh organisasi. Stres terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi, yaitu tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan bekerja dalam waktu tertentu, kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan, dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan

- 5) Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) terdapat beberapa aspek persepsi dukungan organisasi yaitu meliputi:

- a. Penghargaan

Penghargaan finansial baik yang berwujud gaji, upah, insentif, atau tunjangan sudah amat populer. Namun penghargaan nonfinansial, seperti pujian, penerimaan, pengakuan atau yang lainnya tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah survey yang meminta karyawan memberikan nilai terhadap berbagai penghargaan menemukan bahwa penghargaan nonfinansial ada pada peringkat yang lebih tinggi daripada penghargaan finansial (Luthans, 2011). Pengakuan merupakan salah satu motivator yang ampuh. Tindakan pengakuan dapat berupa promosi, penempatan pada proyek yang bergengsi, perluasan pekerjaan untuk memberinya lingkup pekerjaan yang lebih menarik dan menguntungkan, dan

berbagai simbol status dan kebanggan.

b. Kepedulian

Kepedulian ialah bentuk perhatian pemimpin terhadap orang lain, khususnya anggota tim dengan memberi sumbangan dalam bentuk materi, gagasan/pemikiran, waktu, dan/atau, keahlian/keterampilan.

Menurut Kaswan (2015) kepedulian menyiratkan tentang banyak hal, yaitu empati dan mengutamakan orang lain.

c. Kesejahteraan

Kesejahteraan (*well-being*) juga dikenal dengan kesejahteraan subjektif atau emosi, atau kebahagiaan. Pengertian lain kesejahteraan dikaitkan dengan tujuan hidup yang bermakna.

Sedangkan menurut Allen & Brady (Prasetyo, 2016) menyatakan aspek dari persepsi dukungan organisasi yang menjadi perhatian utama karyawan, yaitu:

a. Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan.

Persepsi karyawan akan menjadi positif apabila organisasi mendengarkan dan menggunakan ide karyawan. Sebaliknya juga begitu, apabila Perusahaan menolak ide karyawan dan melakukan segala sesuatunya sendiri persepsi akan menjadi negatif.

b. Sikap terhadap masalah yang dihadapi karyawan

karyawan akan melihat tidak ada dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan yang bersangkutan bila perusahaan tidak menunjukkan usaha membantu karyawan dalam menghadapi



masalah.

- c. Sikap terhadap kesejahteraan karyawan.

Karyawan melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap karyawan dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama antara perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan penjelasan aspek-aspek persepsi dukungan organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki aspek seperti : keadilan, dukungan *supervisor*, serta penghargaan dan kondisi organisasi.

### **2.3 Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi**

Persepsi Dukungan Organisasi merupakan sebuah proses kognitif yang kompleks dan dapat memberikan gambaran dalam diri individu terhadap realita yang dilakukan di organisasi. Persepsi dukungan organisasi memiliki peranan yang penting dalam konsep perilaku organisasi (Kusuma, Bagia, Dewanti, & Suarmaja, 2021). Sebagaimana pernyataan yang dikemukakan oleh Dawley (dalam Shabbir, Naz, & Trivedi, 2021) bahwa persepsi dukungan organisasi dapat menciptakan ikatan psikologi dan sosial yang kuat antara organisasi dengan anggotanya. Hal ini memberikan efek psikologis yang baik bagi anggota karena menganggap organisasi dapat memberikan dukungan yang diperlukan.

Shore dan Tetrik (dalam Yuniati & Andrianie, 2020) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi yang dipersepsikan anggota adalah bentuk kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka yang dapat menimbulkan keinginan anggota untuk tetap setia dan bekerja pada organisasi tersebut. Keinginan anggota untuk bertahan

dengan organisasinya mengarah kepada kondisi yang menggerakkan anggota untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sebagaimana pernyataan yang dipaparkan oleh Zagenczyk, dkk (2021), bahwa persepsi dukungan organisasi tidak hanya berdampak pada sikap yang ditunjukkan anggota terhadap pekerjaan dan organisasinya, namun juga berdampak pada perilaku yang ditunjukkan. Ketika anggota merasa adanya dukungan organisasi maka ia akan menunjukkan perilaku yang dapat membantu pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Samudera (2016) mengungkapkan bahwa dalam mencapai keberhasilan tujuan dari organisasi biasanya ditentukan berdasarkan keberhasilan pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pekerja/karyawan dari suatu perusahaan yang secara emosional memiliki tingkat komitmen yang tinggi pada organisasinya akan cenderung meningkatkan performa dalam pekerjaan. Terdapat beberapa faktor yang menentukan tingkat komitmen dari anggota terhadap organisasi tempat anggota bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen dalam organisasi yaitu persepsi dukungan organisasi.

Primandari (2015) di PT. Caliandra Perkasa. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen secara afektif. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut dengan menggunakan variabel yang serupa yaitu persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi pada anggota, maka akan semakin tinggi pula komitmen anggota terhadap organisasi tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Putra & Dewi (2018)

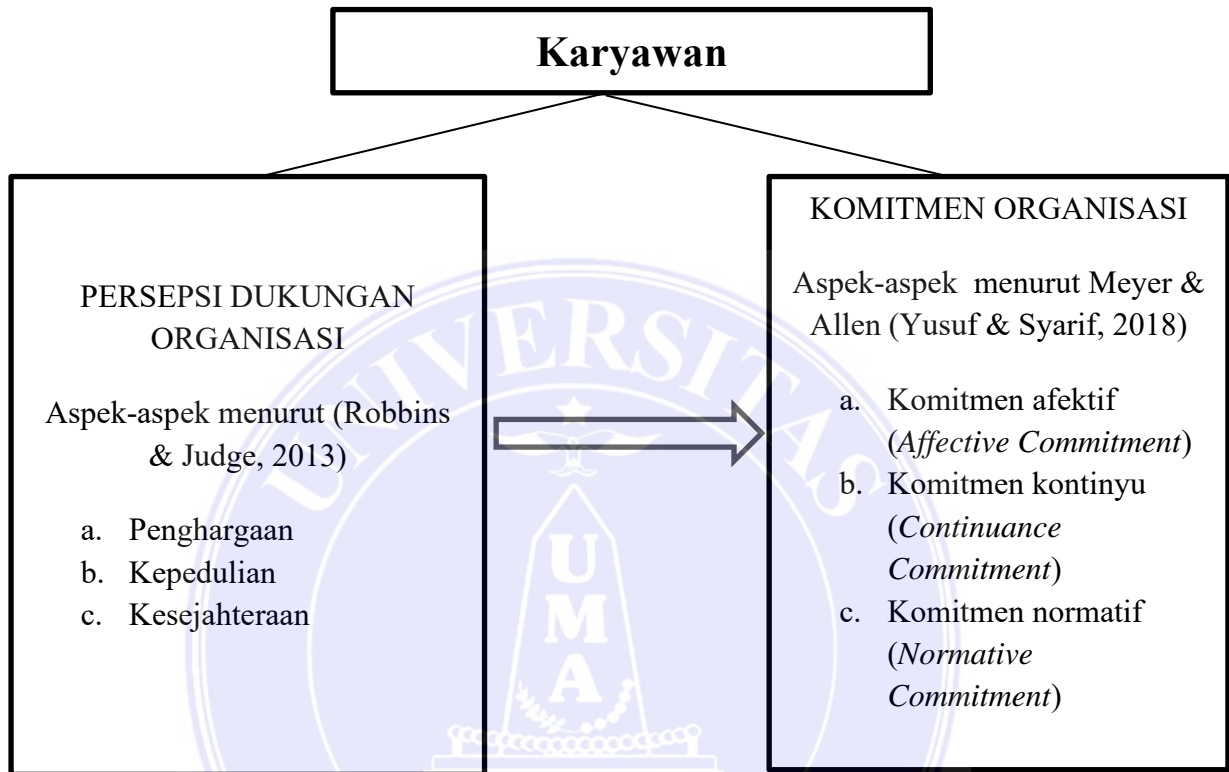
berdasarkan dari hasil analisa data yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi, serta memiliki hubungan yang kuat dengan nilai  $r$  sebesar 0,634 ( $r > 0,05$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa pada karyawan dengan persepsi dukungan organisasi yang positif ditemukan memiliki komitmen yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, pada karyawan dengan persepsi dukungan organisasi yang negatif dapat ditemukan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Dengan begitu hipotesis pada penelitian ini terbukti atau dapat diterima yaitu ada hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi.

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Senny & Sukmarani (2022) terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan normative commitment. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan adanya faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil dari penelitian yaitu jumlah partisipan, masa bekerja pelaut yang mayoritas bekerja selama empat tahun, yang masih berada dikategori tidak lebih dari lima tahun yang diduga menjadi aktor penyebab affective commitment dan continuance commitment partisipan belum terlihat untuk PT.X dan hanya normative commitment yang terlihat dikarenakan pada normative commitment berbicara mengenai komitmen loyalitas yang mana pekerjaanya akan melakukan hal yang hanya berkaitan dengan apa yang telah diperoleh dari perusahaan. Serta, faktor yang mempengaruhi timbulnya komitmen partisipan dalam berorganisasi seperti faktor dari masing – masing personal pekerja, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur organisasi, serta pengalaman – pengalaman yang telah dimiliki oleh pekerja.

Hubungan kedua variabel yang telah dijelaskan secara deskriptif di atas dapat dilihat bahwa komitmen organisasi karyawan pada organisasi memiliki hubungan

dengan persepsi dukungan organisasi, dimana komitmen karyawan pada organisasi yang tinggi dapat dibentuk melalui persepsi positif terhadap dukungan organisasi.

## 2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka konseptual

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

##### 3.1.1 Waktu Penelitian

Data yang diambil adalah data dari karyawan PT. Industri Karet Deli bagian produksi pada bulan oktober 2023 sampai Juni 2024 dapat di lihat pada tabel berikut

**Tabel 1 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep
1	Penyusunan Proposal													
2	Seminar Proposal													
3	Pengumpulan Data													
4	Seminar Hasil													
5	Sidang Meja Hijau													

##### 3.1.2 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Industri Karet Deli bagian produksi yang beralamat di Jalan Kom Laut Jl. KL. Yos Sudarso No.Km. 8, RW.3, Tanjung Mulia, Medan Deli, Medan City, North Sumatra , 20241.

#### 3.2 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis metode korelasional. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, uji data, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara)

yang diajukan dalam penelitian.

Memperkuat pernyataan di atas, metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandalkan empirisme) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Creswell (2014), penelitian kuantitatif korelasional adalah penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih.

### 3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan objek yang diamati yang merupakan pusat perhatian penelitian.. Variabel Penelitian juga merupakan suatu bentuk yang telah ditentukan oleh peneliti agar dapat dikaji sehingga diperoleh informasi agar bisa membuat kesimpulan. Menurut Ali (2015), Variabel merupakan objek pengamatan penelitian atau disebut faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala yang akan diteliti.

Variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel (Y) : Komitmen organisasi

Variabel (X) : Persepsi dukungan organisasi

Variabel penelitian ditentukan oleh landasan teoritis kemudian dijelaskan oleh hipotesis penelitian. Variabel yang sudah ditetapkan perlu diidentifikasi.

### **3.4 Definisi Oprasional Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018), operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Penelitian ini mencakup Batasan oprasional dan variabel -variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu :

#### **3.4.1 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah sejauh mana orang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi yang mempekerjakan mereka. Ini menyiratkan kesediaan dari pihak karyawan untuk mengajukan upaya substansial atas nama organisasi dan atau niatnya untuk tinggal dengan organisasi untuk waktu yang lama.adapun aspek komitmen organisasi yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

#### **3.4.2 Persepsi Dukungan Organisasi**

Persepsi dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan karyawan terhadap organisasi dalam menghargai kontribusi, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Adapun aspek persepsi dukungan organisasi yaitu: penghargaan, kepedulian dan kesejahteraan.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan teliti. Populasi juga disebut (universe) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati (Silaen 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Industri Karet Deli bagian produksi, dimana jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 115 orang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampel yaitu pengambilan dengan pertimbangan. Notoatmojo (2010), Purposive sampling dapat didefinisikan sebagai pengambilan sampel yang berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti ciri populasi ataupun sifat yang sudah diketahui sebelumnya, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 89 orang.

Kriteria sampel penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan divisi produksi di PT. Industri Karet Deli
2. Telah bekerja lebih dari 2 tahun

Untuk memenuhi persyaratan tersebut maka dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus perhitungan Taro Yamane (Riduwan, 2015). Penentuan jumlah sampling dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi yang diketahui

e = Presisi yang ditetapkan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan toleransi kesalahan sebesar 5%. Jumlah populasi penelitian ini adalah 115 orang. Populasi tersebut merupakan seluruh Karyawan dari divisi produksi PT. Industri Karet Deli. Maka jumlah sampel yang di peroleh berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin adalah



sebanyak 89 orang.

### **3.6 Validitas dan Reliabelitas**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Validitas adalah instrumen dalam penelitian yang merupakan alat untuk menguji item pertanyaan jika item dinyatakan valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur variabel. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor). Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak.

#### **3.6.2 Uji Reliabelitas**

Sedangkan reliabilitas yaitu standar keandalan pengukuran. Apabila nilai akurasi yang didapatkan tinggi, itu artinya penelitian tersebut dapat diandalkan. Semakin tinggi angka reliabilitas, semakin baik. Reliabilitas, atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas

adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas.

### 3.7 Metode Analisis Data

Keseluruhan analisa dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputerisasi SPSS. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu teknik statistik untuk mengevaluasi apakah suatu sampel data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis statistik memenuhi asumsi normalitas. Alasan utama mengapa perlu memastikan data terdistribusi secara normal adalah karena kebanyakan teknik analisis statistik memerlukan distribusi normal. yang memiliki kriteria apabila  $p > 0,05$ , maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya bila  $p < 0,05$ , maka sebarannya dikatakan tidak normal.

#### 3.7.2 Uji Linearitas

Uji linearitas adalah pengujian untuk memeriksa apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji linearitas dimaksudkan untuk menguji linear atau tidaknya data yang dianalisis dengan kriteria  $p > 0,05$ , maka dinyatakan liner, sebaliknya apabila  $p < 0,05$ , maka dinyatakan tidak

linier.

### **3.7.3 Uji Korelasi**

Analisis korelasi adalah metode statistika yang digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain (Sekaran, 2010). Semakin nyata hubungan linier (garis lurus), maka semakin kuat atau tinggi derajat hubungan garis lurus antara kedua variabel atau lebih.

### **3.7.4 Uji Mean**

Nilai mean merupakan suatu nilai rata-rata yang didapatkan dari jumlah total pada nilai-nilai skala dibagi dengan jumlah ukuran sampel. Dalam kasus umum, nilai mean dapat diartikan sebagai satu angka yang mewakili keseluruhan dataset. Nilai rata-rata tersebut didapatkan dari hasil penjumlahan seluruh nilai yang ada dari masing-masing data, kemudian dibagi dengan banyaknya data yang ada itu (Ghozali, 2016). Mean adalah indikator statistik yang dapat digunakan untuk mengukur rata-rata sebuah data. Rata-rata ada beberapa macam, yaitu rata-rata hitung (aritmatik), rata-rata geometrik, rata-rata harmonik dan lain-lain. Tetapi jika hanya disebut dengan kata “rata-rata” saja, maka rata-rata yang dimaksud adalah rata-rata hitung (aritmatik). Mean atau istilah lainnya nilai rata-rata adalah jumlah keseluruhan data dibagi banyaknya data (datum) (Sekaran, U. & Bougie, R.J.,2016).

## **3.8 Prosedur Penelitian**

### **3.8.1 Persiapan Administrasi**

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan bagian produksi di PT. Industri Karet Deli. Dalam pelaksanaannya, peneliti menyiapkan surat izin permohonan

penelitian yang diberikan kepada dekan Fakultas Psikologi kepada Perusahaan dan surat balasan akan diberikan oleh pihak perusahaan kepada peneliti sebagai bukti telah dilaksanakannya penelitian.

### 3.8.2 Persiapan Alat Ukur

#### a. Skala Persepsi Dukungan Organisasi sebelum uji coba

Skala persepsi dukungan organisasi disusun menurut aspek aspek yaitu penghargaan, kepedulian dan kesejahteraan. Skala ini terdiri dari 32 item yaitu 16 item favorabel dan 16 item unfavorabel.

**Tabel 2 Distribusi skala persepsi dukungan organisasi**

Aspek	Item		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Penghargaan	2,5,6,11,12	1,3,4,7,10	<b>10</b>
Kepedulian	8,9,16,17,20,21,24	13,14,15,18,19,22,23	<b>14</b>
Kesejahteraan	25,27,28,30	26,29,31,32	<b>8</b>
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

#### b. Skala Komitmen organisasi sebelum uji coba

Skala komitmen organisasi disusun menurut aspek aspek yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan dan komitmen normatif. Skala ini terdiri dari 32 item yaitu 16 item favorabel dan 16 item unfavorabel.

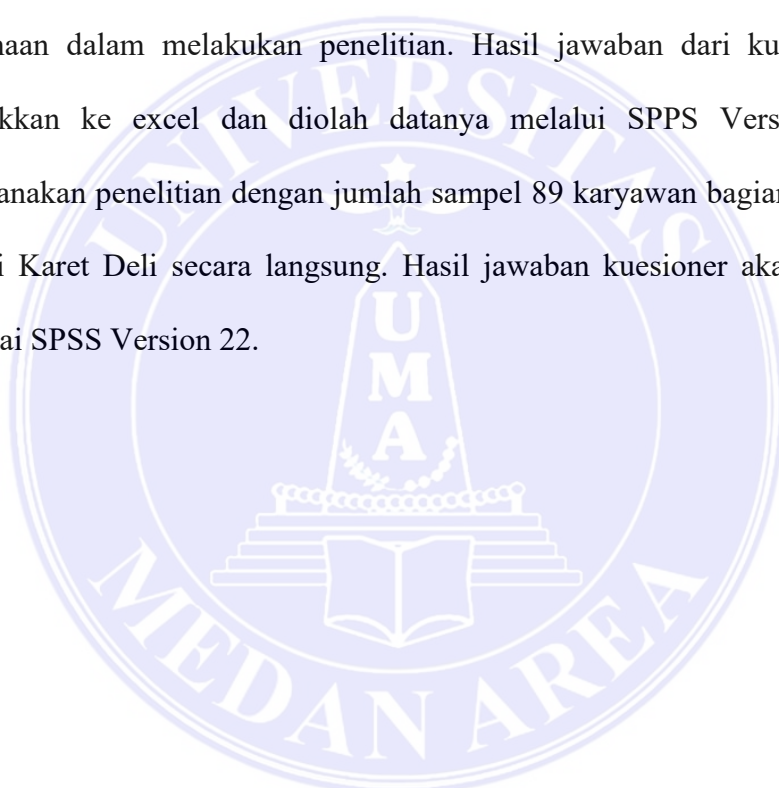
**Tabel 3 Distribusi skala komitmen organisasi**

Aspek	Item		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
komitmen afektif	1,2 ,4,7, 12,14, 20	6,9,10,13,15,22,24	<b>14</b>
komitmen keberlanjutan	8,11,17,21	16, 19,25,28	<b>8</b>
komitmen normatif	5,18,23,26,27	3,29,30,31,32	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

### 3.8.3 Pelaksanaan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan survey pra penelitian terlebih dahulu untuk melihat fenomena yang terjadi di tempat penelitian dengan

melakukan wawancara singkat kepada beberapa karyawan di PT. Industri Karet Deli. Selanjutnya, peneliti melaksanakan penelitian pada karyawan bagian produksi di PT. Industri Karet Deli dengan memberikan kuesioner berupa skala psikologi dari aspek komitmen organisasi dan aspek persepsi dukungan organisasi yang diberikan langsung kepada responden penelitian melalui kepala biro dimana beberapa responden dipersilahkan untuk mengisi kuisisioner dengan waktu yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan try out terpakai dikarenakan keterbatasan waktu yang diberikan oleh perusahaan dalam melakukan penelitian. Hasil jawaban dari kuesioner uji akan dimasukkan ke excel dan diolah datanya melalui SPSS Version 22. Peneliti melaksanakan penelitian dengan jumlah sampel 89 karyawan bagian produksi di PT. Industri Karet Deli secara langsung. Hasil jawaban kuesioner akan diolah dengan memakai SPSS Version 22.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Menurut hasil dari analisis data yang telah peneliti lakukan di dapat kesimpulan yaitu, bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Yang didapatkan dengan menggunakan analisis data dengan menggunakan metode analisis data Korelasi Product Moment yang tergolong tinggi dengan koefisien korelasi  $R_{xy} = 0,721$  dengan signifikansi  $P 0,000 < 0.010$ . hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi yaitu signifikan .

Didapatkan dari hasil data empirik dimana persepsi dukungan organisasi 57,43 dan komitmen organisasi 56,39, dimana nilai rata-rata yang didapatkan adalah dimana persepsi dukungan organisasi 67,5 dan komitmen organisasi 70. Maka dalam penelitian ini dapat dihasilkan bahwa semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan di PT.Industri Karet Deli bagian produksi.

Dimana dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu semakin tinggi penggunaan persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula perilaku komitmen organisasi. dan sebaliknya semakin rendah penggunaan persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula perilaku komitmen organisasi. Begitu juga hasil koefisien determinan ( $R^2$ ) dimana mendapatkan hasil 0,520 atau setara dengan 52% maka dari itu persepsi dukungan organisasi memberikan kontribusi sebesar 52% terhadap komitmen organisasi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian serta kesimpulan diatas, maka dapat diuraikan beberapa saran untuk pihak-pihak yang terkait didalam penelitian yaitu sebagai berikut:

### 5.2.1 Saran Kepada Perusahaan

Diharapkan pada perusahaan untuk lebih memperhatikan kebutuhan karyawan serta memberikan dukungan terhadap karyawan seperti memberi pelatihan dan pengembangan kemampuan kepada karyawan. Perusahaan juga harus memberikan keadilan, keamanan kenyamanan dan kepercayaan yaitu dengan cara memberi hak cuti, hak gaji dan bonus kepada setiap karyawannya, untuk membangun kepercayaan karyawan serta meningkatkan komitmen organisasi.

### 5.2.2 Saran Kepada Karyawan

Diharapkan untuk karyawan harus lebih proaktif dan jangan ragu untuk menyampaikan pendapat, ide atau keluhan terhadap atasan seperti menyampaikan keberatan jika haknya sebagai karyawan tidak terpenuhi dan saran tentang cara kepemimpinan yang tidak memberatkan karyawan. Tunjukkan antusiasme dalam meningkatkan kompetensi diri yang dimiliki. Dengan begitu, karyawan tidak hanya akan meningkatkan persepsi tentang dukungan organisasinya, tetapi juga akan semakin berkomitmen terhadap perusahaan.

### 5.2.3 Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Dengan dibuatnya penelitian ini dengan penelitian yang hanya sebatas karyawan bagian produksi di PT. Industri Karet Deli, diharapkan dapat memperluas subjek penelitian dan memberikan hasil yang yang lebih mendalam dan luas serta membuatnya dalam bentuk yang jauh lebih baik lagi. Harusnya melakukan pendalaman tentang fenomena yang terjadi di lapangan terkait dengan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustyna, A., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(1), 28-38.
- Allen, N., & Meyer, J. 1991. A three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89
- Basri, H. (2021). Budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah modern. *Jawa Barat: CV Jejak*.
- Claudia, M. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(1), 23– 45.
- Eisenberger, R., Shanock, L.R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101-124.
- Eliyana, A., Yusuf, R. M., & Prabowo, K. (2012). The influence of employee's job satisfaction factors on organizational commitment., 2(4), 141-144
- Hartanto, D., & Yuliani, S. (2019). *Statistik Riset Pendidikan: dilengkapi analisis SPSS*.
- Jamil, J., Rathore, K., Qaiser, A., & Kanwal, F. (2019). Does Perceived Organizational Support Influence Organizational Citizenship Behavior? Evidence from Telecom Sector in. *Journal Pakistan Vision*, 20(1), 1–25.
- Jufrizen, 2021. *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan : UMSU Press
- Kusuma, G. W., Bagia, I. W., Dewanti, M. A., & Suarmaja, I. B. (2021). The effect of quality perception and consumer attitude on purchasing decision. In 6th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2021), 384-387.
- Luthans, F., Doh, J. (2020). *International Management: Culture, Strategy, Behavior*. New York: McGraw Hill.
- M. Guntur Hamzah (2022), *Perilaku Organisasi: Konsep, Teori, dan Aplikasi* karangan
- Martiarini, E., Hardhienata, S., & Sunaryo, W. (2023). *Innovativeness is a Goodness: Strategi dan Cara Peningkatan Keinovatifan Guru*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).



- Maya, S. E., & Khoirunnisa, R. N. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan PT.“X” BANYUWANGI.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2018). *Organizational Behavior : Emerging Knowledge, Global Reality*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Meiwintar, D. E. V. (2016). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Afektif Karyawan PT. Madusari Nusaperdana. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Novita, Y. (2023). *Komitmen Bersama Dan Kinerja Koperasi*. Global Eksekutif Teknologi.
- Paramita, P. D. (2009). Pengaruh Politik dan Dukungan Organisasional terhadap Stres Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Perilaku Agresif Karyawan (Studi Kasus di PT. Hotel Candi Baru Semarang)., 6(1).
- Prasetyo, Muhammad Solichin & M. Lies E. (2016). Pengaruh perceived organizational support dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan bagian Rumah tangga Universitas Negeri Yogyakarta. *Journal Student UNY*. 562-573.
- Priansa, (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung. CV.Alfabeta
- Primandari, A. I. (2015). Hubungan antara perceived organizational support dengan komitmen afektif. doctoral dissertation. Universitas Gajah Mada.
- Putra, A. A., & Puspitadewi, N. W. S. (2018). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(03), 1-7.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Robbins, S. P., & T. A. Judge. (2013). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Jilid 1 & 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work:: Tinjauan Psikologi & Implementasi Di Organisasi*. Deepublish.
- Safitri, W. R. (2016). Analisis Korelasi Pearson Dalam Menentukan Hubungan Antara Kejadian Demam Berdarah Dengue dengan Kepadatan Penduduk di Kota Surabaya Pada Tahun 2012-2014: Pearson Correlation Analysis to Determine The Relationship Between City Population Density with Incident Dengue Fever of Surabaya in The Year 2012-2014. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 2(2), 21-29.
- Samudra, M. A. (2016). *Hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).

- Septyani, N. M. S. D., & Sukmarani, S. (2022). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen terhadap Organisasi Pada Pelaut di PT. X. *MANASA*, 11(1), 75-85.
- Shabbir, T., Naz, K., & Trivedi, S. D. (2021). Perceived organizational support and employee performance. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 35-44.
- Sholeh, Abdul Rahman. 2018. "Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Komitmen Organisasi (Organizational Commitment) Pada Pegawai BLU UIN Sunan Ampel Surabaya." *Skripsi* 15(29):7577-88.
- Sigit, Soehardi. (2003). *Esensi Perilaku Organisasional*, BPFE Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Siswanto, I., Muntholib., Jailani, S. (2022). *Komitmen Organisasi*. Riau: Dotplus Publisher.
- Steers, RM dan Porter, L. W, 2011. *Motivation and Work Behaviour*. New York Accademic Press.
- Wardani, L. M. I., & Noviyani, T. (2021). *Well-Being Pekerja Psychological Capital Dan Psychological Climate*. Penerbit NEM.
- Yuniati, R., & Andrianie, P. S. (2020). Peran persepsi dukungan organisasi terhadap work family enrichment pada wanita bekerja. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 69.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Zagenczyk, T. J., Purvis, R. L., Cruz, K. S., Thoroughgood, C. N., & Sawyer, K. B. (2021). Context and social exchange: perceived ethical climate strengthens the relationships between perceived organizational support and organizational identification and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(22), 4752-4771.
- Zaputra, C., Idris, M., & Hamzah, M. (2022). Analisis Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(2), 106-113.



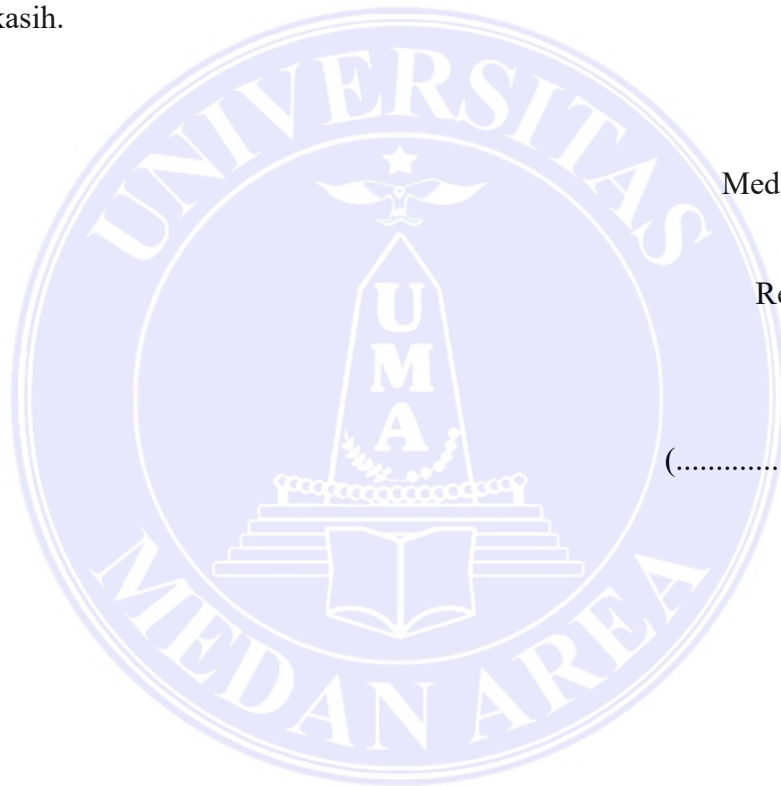


## **LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama / Inisial :

Dengan ini saya menyatakan bahwa sudah bersedia mengikuti penelitian tersebut secara sukarela sebagai subjek penelitian. Demikian pernyataan persetujuan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dalam paksaan siapapun dan dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas bantuan dan partisipasinya disampaikan terimakasih.



Medan, April 2024

Responden

(.....)

**A. Identifikasi Responden**

Nama / inisial :  
 Jenis Kelamin :  
 Usia :  
 Agama :  
 Suku :

**B. Petunjuk Pengerjaan**

1. Baca dan pahami setiap pernyataan di bawah ini dengan teliti
2. Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom di sebelah kanan pada pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Anda
3. Dalam hal ini **tidak ada jawaban benar atau salah**. Anda hanya diminta untuk menjawab pernyataan yang sesuai dengan diri anda. Pilihan jawaban tersebut adalah :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

4. Setelah menyelesaikan lembaran ini harap periksa kembali, dan pastikan semua nomor terisi dengan baik

5. Contoh :

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya hanya membeli produk yang saya inginkan		✓		

### Item Skala Persepsi Dukungan Organisasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Meskipun bekerja dengan baik perusahaan tidak memberi bonus kepada karyawan				
2	Saya berpeluang mendapatkan bonus ketika bekerja dengan keras				
3	Gaji yang saya dapatkan tidak sesuai dengan kinerja yang saya berikan				
4	Perusahaan tidak memberi penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik				
5	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja saya di perusahaan				
6	Perusahaan akan memberi saya penghargaan saat saya bekerja dengan baik				
7	Atasan kurang peduli dengan anggotanya				
8	Atasan menawarkan bantuan saat karyawan kesulitan				
9	Perusahaan memberi izin saat karyawan sakit				
10	Saya merasa ketua divisi kurang mengapresiasi karyawannya				
11	Atasan memuji saya saat melakukan pekerjaan dengan baik				
12	Saya merasa mendapatkan apresiasi dari ketua divisi atas hasil kerja saya				
13	Saya merasa perusahaan kurang jelas dalam memberikan intruksi pekerjaan kepada karyawan				
14	Karyawan tidak diberikan pelatihan selama bekerja di perusahaan				
15	Atasan mengabaikan karyawan di perusahaan				
16	Saya merasa atasan kurang mengapresiasi karyawannya				
17	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan				
18	Karyawan mendapatkan sanksi jika tidak kerja walau sedang sakit				
19	Atasan tidak menghiraukan keluhan saya dalam bekerja				
20	Jika karyawan merasa kesulitan maka atasan akan mencoba mencari solusi				

21	Atasan selalu mendengarkan pendapat karyawan				
22	Atasan kurang mendengarkan pendapat dari bawahan				
23	Atasan lebih banyak mengkritik dari pada memberi masukan terhadap hasil kerja karyawan				
24	Atasan menilai kontribusi saya dalam perusahaan				
25	Saya merasa diberikan waktu cuti yang cukup dari perusahaan				
26	Saya merasa tidak diberikan hak cuti yang cukup				
27	Perusahaan memberikan kebebasan pada anggota dalam melaksanakan tugasnya				
28	Perusahaan memberikan rasa aman dan nyaman saat bekerja di perusahaan				
29	Perusahaan kurang memperdulikan keamanan dan kenyamanan karyawan				
30	Perusahaan memberikan fasilitas bekerja yang baik agar menunjang kinerja karyawan				
31	Perusahaan mengatur setiap pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan				
32	Fasilitas yang diberikan perusahaan selama bekerja kurang memadai				





**Item Skala Komitmen Organisasi**

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa bahagia Ketika bekerja di perusahaan				
2	Perusahaan sangat berarti bagi saya				
3	Berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya merupakan suatu hal yang lumrah bagi saya				
4	Saya merasa aturan-aturan yang ada di perusahaan sesuai deng				
5	Meskipun saya mendapatkan tawaran yang lebih baik dari perusahaan lain, saya tetap ingin berada di perusahaan				
6	Saya merasa tertekan selama bekerja di perusahaan				
7	Saya mendukung visi misi perusahaan sepenuhnya				
8	Saya memiliki kebutuhan untuk tetap bekerja di perusahaan				
9	Perusahaan bukan hal yang berarti bagi saya				
10	Saya merasa visi misi perusahaan sulit untuk dicapai				
11	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan				
12	Saya ikut terlibat dalam setiap kegiatan kerja di perusahaan				
13	Saya merasa bahwa aturanaturan yang ada di perusahaan memberatkan saya				
14	Saya bertahan di perusahaan karena saya merasa nyaman				
15	Saya menolak untuk terlibat dalam setiap kegiatan kerja di perusahaan				
16	Saya merasa tidak memiliki kebutuhan selama bekerja di perusahaan				
17	Saya berada di Perusahaan ini karena ada kebutuhan yang harus di penuhi				
18	Saya tetap berada di Perusahaan karena saya merasa memiliki tanggung jawab				
19	Keluar dari perusahaan bukanlah suatu kerugian bagi saya				
20	Meskipun perusahaan tidak memaksa saya untuk bertahan, saya tetap mau bertahan di perusahaan				

21	Saya merasa akan ada banyak hal yang berubah jika saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan				
22	Saya tidak merasa nyaman dengan aturanaturan yang ada di perusahaan				
23	Saya memegang teguh loyalitas dengan perusahaan				
24	Perusahaan memaksa saya untuk tetap bertahan menjadi anggota perusahaannya				
25	Tidak akan menjadi suatu masalah bagi saya jika saya meninggalkan perusahaan saat ini				
26	Salah satu alasan saya bertahan di perusahaan yaitu adanya beban moral yang harus dipertanggung jawabkan				
27	Ketika saya diberikan sebuah tugas dalam perusahaan, maka saya akan menjalankan tugas tersebut sampai selesai				
28	Saya merasa biasa saja bekerja di perusahaan				
29	Saya merasa tidak memiliki tanggung jawab apapun di perusahaan				
30	Saya merasa tidak memiliki tanggungjawab penuh dalam perusahaan				
31	Saya merasa keberadaan saya dalam perusahaan tidak begitu penting				
32	Saya akan tetap keluar dari organisasi meskipun program kerja saya belum terlaksanakan				



**LAMPIRAN 3**  
**DATA SKALA PERSEPSI DUKUNGAN**  
**ORGANISASI**

Data Penelitian Persepsi Dukungan Organisasi

Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	
2	4	2	4	4	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	
3	1	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	2	2	
4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	
5	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	1	4	1	4	4	1	4	2	2	2	3	
6	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	
9	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	4	3	3	4	4	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1	3	3	
10	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	
12	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	
13	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	1	3	3	3	4	2	3	3	3	
14	1	4	1	1	3	2	2	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4	2	2	4	4	1	1	4	3	2	4	1	3	3	3	3	
15	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	
16	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	
17	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	1	
18	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
19	1	2	3	1	3	1	2	2	3	1	2	2	2	4	2	4	3	1	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
20	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
22	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
24	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3
25	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
26	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
28	1	4	1	1	4	1	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
29	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
30	4	3	4	4	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1

Data Penelitian Persepsi Dukungan Organisasi

Responden	Skala Persepsi Dukungan Organisasi																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			
31	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3		
32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
33	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4		
34	1	1	3	1	2	1	2	2	4	1	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
35	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
39	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
40	4	4	2	4	3	3	1	4	3	2	4	3	2	4	4	1	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
43	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
45	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	
46	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
47	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
50	2	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
51	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	1	3	2	4	3	1	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
53	4	1	4	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
54	2	2	2	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
55	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
56	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
57	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
58	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
60	3	3	2	1	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

Data Penelitian Persepsi Dukungan Organisasi

Responden	Skala Persepsi Dukungan Organisasi																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			
61	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
63	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
64	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
66	4	3	4	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	1	
67	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	4	4	4	1	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	
68	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
69	2	1	3	1	1	2	2	2	4	2	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	1	1	1	3	4	2	1	1	1	1	1	1	4	
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
71	1	1	2	1	3	2	1	2	3	1	1	2	3	1	4	3	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	1	3	2	1	3	2	
72	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
73	4	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	
74	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
76	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
78	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
81	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
82	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
83	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
84	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
85	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
86	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
87	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
88	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2
89	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	1



**LAMPIRAN 4**  
**DATA SKALA KOMITMEN ORGANISASI**



Data Penelitian Komitmen Organisasi

Responden	Skala Komitmen Organisasi																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32				
1	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
5	3	4	3	2	1	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3			
6	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
8	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
9	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
11	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
12	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
13	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
14	4	4	1	4	4	1	3	1	1	1	4	3	1	4	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	3	3	1	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	1	4	4	3	4	4	4	2	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3



Data Penelitian Komitmen Organisasi

Responden	Skala Komitmen Organisasi																																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
61	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
62	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	
63	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4		
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
65	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	
66	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	
67	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
68	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	
69	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	
70	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	1	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	
71	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	
72	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
74	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	
75	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	
76	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
77	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
78	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
79	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
80	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
81	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
82	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
83	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
84	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
85	3	2	2	2	4	2	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	1	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
86	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
87	4	4	1	4	4	1	4	4	1	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	
89	4	3	2	3	3	2	3	1	2	4	4	3	1	4	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	



**LAMPIRAN 5**  
**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

## Reliability

### Scale: DUKUNGAN ORGANISASI

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	32

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
DO1	2.56	.941	89
DO2	2.65	.867	89
DO3	2.74	.819	89
DO4	2.46	.966	89
DO5	2.75	.712	89
DO6	2.56	.797	89
DO7	2.57	.824	89
DO8	2.71	.772	89
DO9	3.18	.595	89
DO10	2.56	.797	89
DO11	2.70	.817	89

DO12	2.73	.765	89
DO13	2.75	.695	89
DO14	2.94	.759	89
DO15	2.74	.833	89
DO16	2.49	.841	89
DO17	2.98	.639	89
DO18	2.83	.815	89
DO19	2.60	.862	89
DO20	2.96	.737	89
DO21	2.78	.836	89
DO22	2.51	.893	89
DO23	2.52	.955	89
DO24	2.71	.726	89
DO25	2.78	.750	89
DO26	2.81	.752	89
DO27	2.75	.773	89
DO28	2.87	.757	89
DO29	2.62	.886	89
DO30	2.84	.796	89
DO31	2.79	.699	89
DO32	2.38	.819	89

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DO1	84.25	155.620	.460	.903
DO2	84.16	155.248	.524	.902
DO3	84.07	159.654	.338	.905
DO4	84.35	153.616	.533	.901
DO5	84.06	156.258	.593	.901
DO6	84.25	153.347	.675	.899
DO7	84.24	157.273	.453	.903

DO8	84.10	152.206	.762	.898
DO9	83.63	158.804	.544	.902
DO10	84.25	157.234	.473	.903
DO11	84.11	152.737	.688	.899
DO12	84.08	153.732	.685	.899
<b>DO13</b>	<b>84.06</b>	<b>162.031</b>	<b>.271</b>	<b>.905</b>
DO14	83.87	159.732	.365	.904
DO15	84.07	153.768	.622	.900
<b>DO16</b>	<b>84.31</b>	<b>179.150</b>	<b>-.557</b>	<b>.919</b>
DO17	83.83	159.051	.487	.903
DO18	83.98	158.772	.384	.904
DO19	84.21	152.852	.643	.900
DO20	83.85	157.126	.522	.902
DO21	84.03	152.442	.687	.899
DO22	84.30	151.873	.665	.899
DO23	84.29	152.891	.572	.901
DO24	84.10	158.410	.458	.903
DO25	84.03	156.487	.547	.901
DO26	84.00	158.886	.415	.903
DO27	84.06	156.395	.534	.902
DO28	83.94	154.031	.677	.899
DO29	84.19	157.134	.423	.903
DO30	83.97	154.874	.596	.901
<b>DO31</b>	<b>84.02</b>	<b>165.499</b>	<b>.074</b>	<b>.908</b>
<b>DO32</b>	<b>84.43</b>	<b>172.861</b>	<b>-.289</b>	<b>.915</b>

$$32 - 4 - 28x + 28x1 / 2 = 70$$

## KOMITMEN ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KO1	3.07	.671	89
KO2	3.07	.599	89
KO3	2.48	.827	89
KO4	2.71	.726	89
KO5	2.49	.854	89
KO6	2.79	.761	89
KO7	3.02	.674	89
KO8	3.18	.650	89
KO9	2.99	.666	89
KO10	2.70	.760	89
KO11	3.03	.611	89
KO12	2.82	.684	89
KO13	2.61	.806	89
KO14	2.94	.729	89



KO15	2.79	.699	89
KO16	3.03	.648	89
KO17	3.18	.667	89
KO18	3.11	.682	89
KO19	2.87	.842	89
KO20	2.90	.739	89
KO21	2.71	.742	89
KO22	2.52	.881	89
KO23	2.90	.692	89
KO24	2.63	.789	89
KO25	2.65	.709	89
KO26	2.79	.804	89
KO27	3.18	.575	89
KO28	2.46	.799	89
KO29	3.01	.682	89
KO30	2.82	.716	89
KO31	2.92	.711	89
KO32	2.91	.748	89

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	88.20	91.754	.571	.848
KO2	88.20	94.640	.389	.853
KO3	88.79	94.693	.359	.856
KO4	88.56	93.135	.419	.852
KO5	88.78	93.813	.302	.855
KO6	88.48	90.366	.594	.847
KO7	88.25	91.575	.582	.848
<b>KO8</b>	<b>88.09</b>	<b>96.174</b>	<b>.231</b>	<b>.856</b>
KO9	88.28	93.409	.442	.851
KO10	88.57	90.657	.574	.847
KO11	88.24	92.932	.529	.849

KO12	88.45	94.478	.346	.854
KO13	88.66	89.999	.581	.847
KO14	88.33	91.381	.548	.848
KO15	88.48	93.480	.413	.852
KO16	88.24	94.887	.336	.854
<b>KO17</b>	<b>88.09</b>	<b>96.628</b>	<b>.188</b>	<b>.857</b>
KO18	88.16	93.543	.420	.852
KO19	88.40	93.994	.396	.855
KO20	88.37	91.918	.499	.849
<b>KO21</b>	<b>88.56</b>	<b>100.794</b>	<b>-.121</b>	<b>.866</b>
KO22	88.75	89.120	.580	.846
KO23	88.37	92.736	.475	.850
<b>KO24</b>	<b>88.64</b>	<b>99.165</b>	<b>-.016</b>	<b>.864</b>
KO25	88.62	98.421	.344	.861
<b>KO26</b>	<b>88.48</b>	<b>102.662</b>	<b>-.231</b>	<b>.870</b>
KO27	88.09	94.128	.455	.851
KO28	88.81	90.679	.541	.848
KO29	88.26	93.148	.450	.851
KO30	88.45	93.387	.408	.852
KO31	88.35	95.798	.333	.856
KO32	88.36	89.619	.661	.845

$$32 - 5 = 27 \times 4 + 27 \times 1 / 2 = 67,5$$



**LAMPIRAN 6**  
**UJI NORMALITAS**

## NPar Tests

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		komitmen organisasi	dukungan organisasi
N		89	89
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	57,43	56,39
	Std. Deviation	8,529	11.526
Most Extreme Differences	Absolute	.095	.107
	Positive	.095	.107
	Negative	-.078	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.899	1.006
Asymp. Sig. (2-tailed)		.395	.263
a. Test distribution is Normal.			



**LAMPIRAN 7**  
**UJI LINEARITAS**

## Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
komitmen organisasi *						
dukungan organisasi	89	100.0%	0	.0%	89	100.0%

## Report

komitmen organisasi

dukungan organisasi	Mean	N	Std. Deviation
50	71.00	1	.
61	72.00	3	1.000
63	78.00	1	.
65	75.33	3	2.082
66	69.90	10	2.726
67	69.33	6	3.830
69	75.50	2	2.121
70	75.43	7	3.780
71	72.00	3	1.000
72	73.00	2	5.657
73	74.50	4	9.469
75	80.00	3	6.928
76	75.75	4	10.905
77	74.00	3	1.732
78	80.40	5	2.793
79	72.00	4	8.042
80	79.67	3	4.041
81	81.75	4	2.500

82	80.33	3	5.859
83	82.00	1	
84	79.00	2	14.142
85	84.00	1	
86	80.00	1	
90	91.00	1	
91	95.00	2	1.414
94	77.50	2	7.778
96	95.00	1	
97	96.00	1	
98	90.00	1	
101	98.00	2	9.899
103	85.00	1	
106	88.00	1	
109	96.00	1	
Total	79.45	89	8.529

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen organisasi * dukungan organisasi	Between Groups	(Combined)	4693.375	32	146.668	4.807	.000
		Linearity	3327.234	1	3327.234	109.048	.000
		Deviation from Linearity	1366.141	31	44.069	1.444	.115
	Within Groups		1708.648	56	30.512		
Total			6402.022	88			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
komitmen organisasi * dukungan organisasi	.721	.520	.856	.733

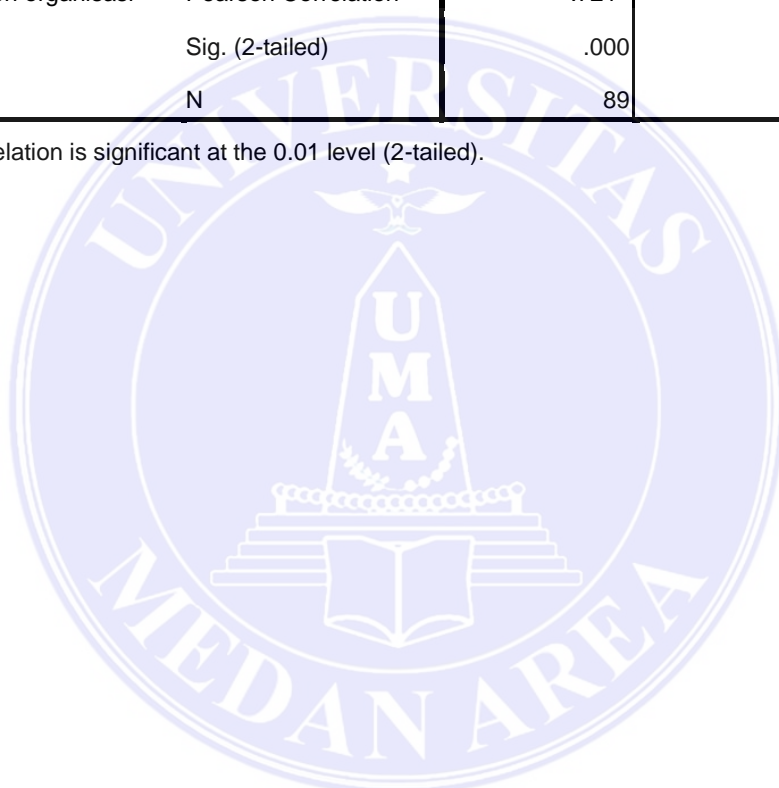





## Correlations

		dukungan organisasi	komitmen organisasi
dukungan organisasi	Pearson Correlation	1	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	89	89
komitmen organisasi	Pearson Correlation	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	89	89

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).







# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7388012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

---

Nomor : 1531/FPSI/01.10/V/2024 24 Mei 2024  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala Bagian Divisi Produksi  
**PT. Industri Karet Deli**  
di -  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Chandrika Dewi  
NPM : 208600020  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi


untuk melaksanakan pengambilan data di **Divisi Produksi PT. Industri Karet Deli, Jl. Kom Laut Jl. Kl. Yos Sudarso No. KM. 8 RW. 3, Tanjung Mulia, Medan Deli, Kota Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Karet Deli"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.




Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan  
Ketua Program Studi Psikologi



**Faadhil S. Psi, M. Psi, Psikolog**

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip







## PT INDUSTRI KARET DELI

Jalan Kom. Laut Yos Sudarso Km. 8,3 Medan 20241 - Indonesia

phone : (62-61) 6612611 Fax : (62-61) 6613309

Email : info@swallowtire.com Website : www.delitire.com

### SURAT KETERANGAN

NO. 273/IKD/12/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bahari

Nik : 1271052311700001

Jabatan : Kepala Departemen HR&GA

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Chandrika Dewi

Npm : 208600020

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Bahwa benar nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian di PT. Industri Karet Deli pada tanggal 27 mei s/d 08 juni 2024 dengan Judul Skripsi "Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Karet Deli".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagai mestinya serta dapat dipertanggung jawabkan secara hukum.

Medan, 10 Juni 2024  
PT. Industri Karet Deli

*P. E. Bahari*  
*(Signature)*

(BAHARI)  
ka. Dept. HR&GA

DELITIRE ↑ SWALLOW DELIUM