

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN CV DEFARIS

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebagian Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:

JASWEN BERUTU

198600054



**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

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 5/5/25

Access From (repository.uma.ac.id)5/5/25

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN CV DEFARIS

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi sebagai syarat dalam memperoleh gelar sarjana
Psikologi Universitas Medan Area



OLEH:
JASWEN BERUTU
198600054

FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2025

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 5/5/25

Access From (repository.uma.ac.id)5/5/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Komitmen
Organisasi Karyawan CV. Defaris
Nama : Jaswen Berutu
NPM : 198600054
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Dr. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Pembimbing


Dr. Siti Aisyah, S.Psi.M.Psi. Psikolog

Dekan


Faadhil, S.Psi, M.Psi. Psikolog

Ketua Prodi Psikologi

Tanggal disetujui : Rabu, 05 Maret 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Jaswen Berutu

NPM : 198600054

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

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

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, 05 Maret 2025


Jaswen Berutu

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Jaswen Berutu

NPM : 198600054

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya.

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Rabu, 05 Maret 2025



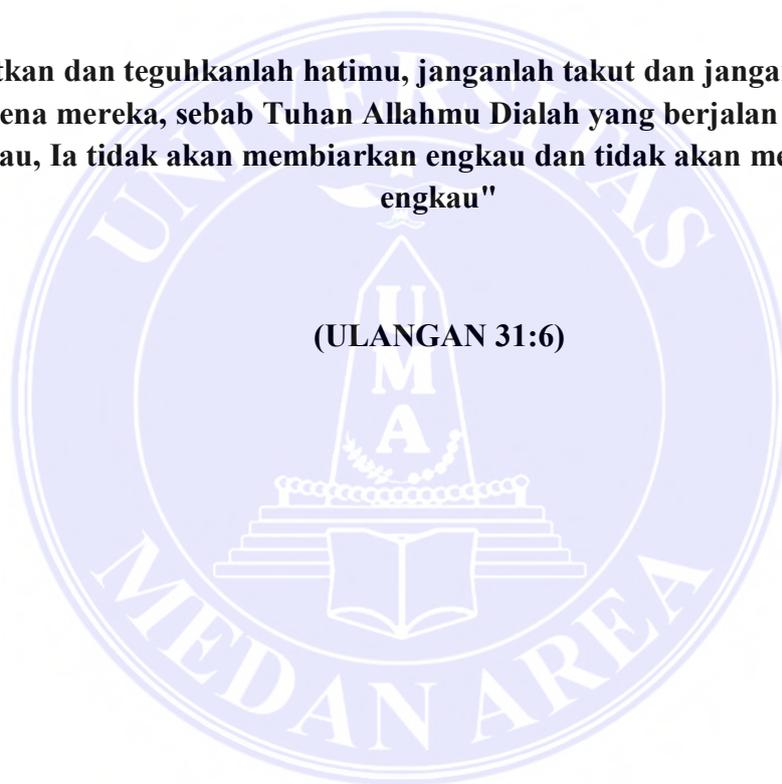
Jaswen Berutu

MOTTO

"Kalau kemarin Tuhan tolong, hari ini dan seterusnya juga pasti Tuhan tolong karena apabila Tuhan menyertai langkah awal kita maka Dia juga pasti menuntun hingga langkah akhir kata. Maka kewajiban kita adalah melakukan hal yang benar, selebihnya ada di tangan Tuhan."

"Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan janganlah gemetar karena mereka, sebab Tuhan Allahmu Dialah yang berjalan menyertai engkau, Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau"

(ULANGAN 31:6)



ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN CV DEFARIS

OLEH:

JASWEN BERUTU

NPM: 198600054

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan CV. Defaris. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan korelasional. adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 67 karyawan, dengan teknik sampel yang digunakan adalah total populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala dukungan organisasi dan komitmen organisasi yang disusun berdasarkan aspek-aspek kedua variabel. dengan model likert. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,533$ dengan Signifikan $p = 0,001 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,284$. Ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berdistribusi sebesar 28,4% terhadap komitmen organisasi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi; Komitmen Organisasi; Karyawan.

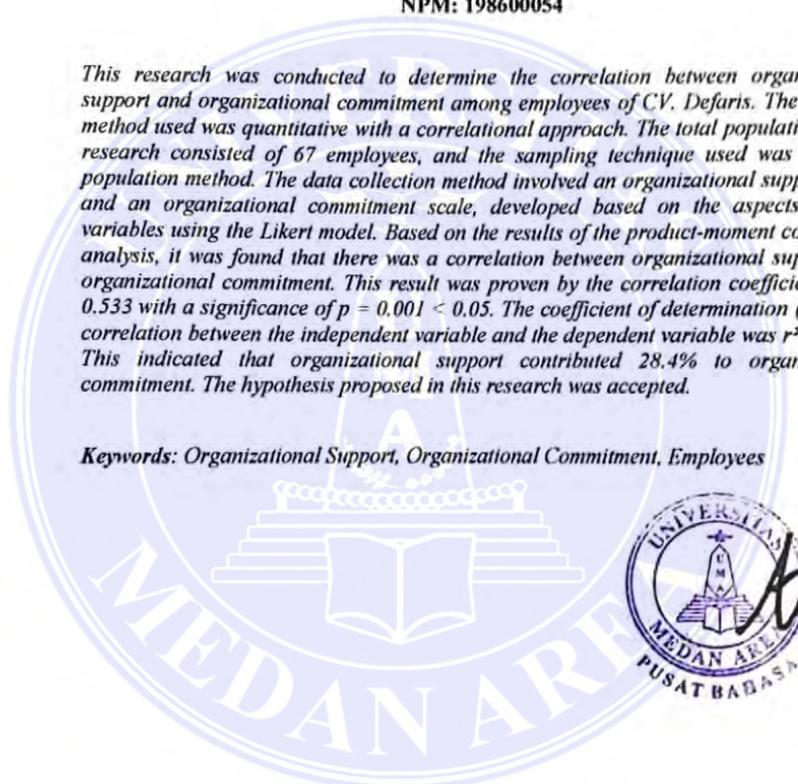
ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES OF CV. DEFARIS

BY:
JASWEN BERUTU
NPM: 198600054

This research was conducted to determine the correlation between organizational support and organizational commitment among employees of CV. Defaris. The research method used was quantitative with a correlational approach. The total population in this research consisted of 67 employees, and the sampling technique used was the total population method. The data collection method involved an organizational support scale and an organizational commitment scale, developed based on the aspects of both variables using the Likert model. Based on the results of the product-moment correlation analysis, it was found that there was a correlation between organizational support and organizational commitment. This result was proven by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.533$ with a significance of $p = 0.001 < 0.05$. The coefficient of determination (r^2) of the correlation between the independent variable and the dependent variable was $r^2 = 0.284$. This indicated that organizational support contributed 28.4% to organizational commitment. The hypothesis proposed in this research was accepted.

Keywords: Organizational Support, Organizational Commitment, Employees



24/03
[Signature]

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Aornakan Pada Tanggal 28 Februari 1999 dari Ayah Lamerter Berutu dan Ibu Nurhati Sinamo. Peneliti Merupakan anak ke lima dari lima bersaudara. Pada Tahun 2017 penulis lulus dari SMAN 1 Salak dan pada tahun 2019 juga penulis terdaftar sebagai mahasiswa fakultas psikologi Universitas Medan Area. Selama perkuliahan penulis cukup aktif dalam proses pembelajaran dan penulis memiliki beberapa pengalaman pekerjaan.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah dengan judul "Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan CV. DEFARIS.

Terima kasih kepada ibu DR. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si. Psikolog selaku dosen pembimbing peneliti dalam penulisan skripsi ini, terimakasih atas waktu dan masukan yang ibu berikan kepada peneliti pada saat proses bimbingan berlangsung sampai akhir penelitian. Terima kasih juga kepada susunan penguji bapak Khairil Fauzan K., S.Psi, M.Psi, ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi, M.Psi, ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi, serta peneliti juga berterimakasih kepada seluruh karyawan CV. DEFARIS dan bapak Dideng Sihombing, S.Kom selaku pimpinan CV. DEFARIS yang telah bersedia bekerjasama untuk penyelesaian penelitian ini. Tidak lupa juga, peneliti sangat berterimakasih atas dukungan, serta dedikasi yang diberikan keluarga kepada peneliti, yaitu Ayah yang telah berpulang ke sisi kanan Bapa yang di surga sebelum bisa melihat saya sebagai anak bungsunya selesai melaksanakan perkuliahan, beliau Alm. Lamentor Berutu. Dan peneliti juga sangat berterimakasih kepada Ibu tercinta Nurhati Sinamo atas doa yang selalu menyertai, semoga Ibu diberikan kesehatan dan umur yang panjang agar anaknya ini bisa membahagiakannya kelak nanti, Amin. Peneliti juga berterimakasih kepada mami Dinda Ayuni, yang telah menemani dalam suka maupun duka.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu kritikan dan saran yang sifatnya mendidik dan dukungan yang membangun senantiasa penulis terima. Akhr kata penulis ucapkan terimakasih.

Medan, Rabu, 05 Maret 2025



Jaswen Berutu

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Hipotesis	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Komitmen Organisasi	8
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi	8
2.1.2 Aspek Komitmen Organisasi.....	9
2.1.3 Faktor – Faktor Komitmen Organisasi.....	11
2.1.4 Ciri-Ciri Komitmen Organisasi	13
2.2 Dukungan Organisasional	14
2.2.1 Pengertian Dukungan Organisasional	14
2.2.2 Faktor –faktor Yang Mempengaruhi.....	16
2.2.3 Aspek Dukungan Organisasional.....	17
2.3 Hubungan Dukungan Organisasi Dengan	17

2.4 Kerangka Konseptual.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	25
3.2 Bahan dan Alat	25
3.3 Metodologi Penelitian.....	26
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.5 Prosedur Kerja.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Hasil Penelitian	34
4.2 Pembahasan	40
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	44
5.1 Kesimpulan	44
5.2 Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	46



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint dukungan organisasi.....	30
Tabel 3.2 Blueprint Komitmen organisasi	31
Tabel 4.1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Dukungan Organisasi.....	35
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi.....	36
Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	37
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	38
Tabel 4.5 Rangkuman Analisa Korelasi <i>Product Moment</i>	38
Tabel 4.6 Perhitungan Mean Empirik dan Hipotetik.....	39



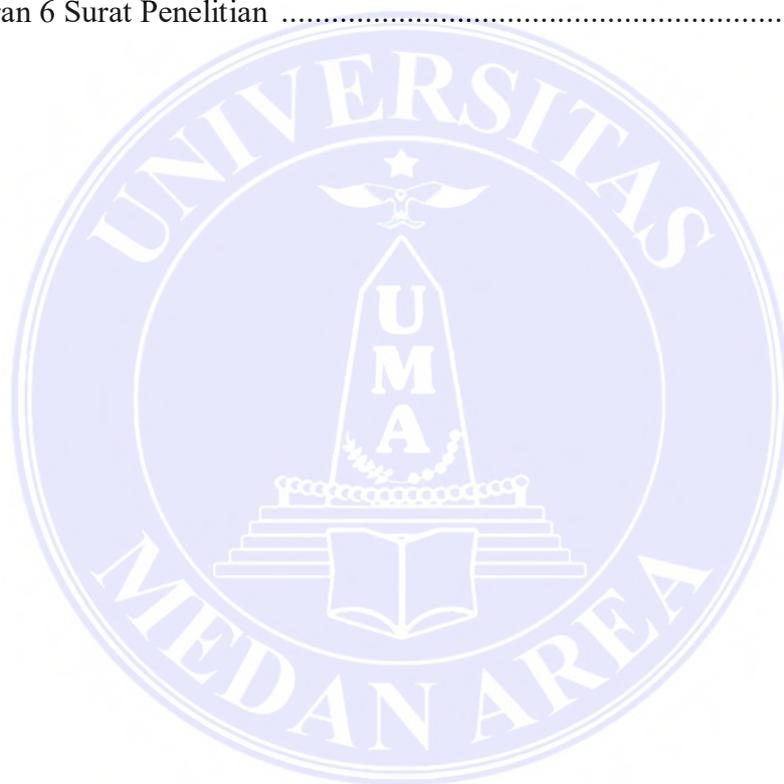
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	24
Gambar 2. Kurva Dukungan Organisasi	40
Gambar 3. Kurva Komitmen Organisasi	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Sebaran Data Penelitian	49
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas	59
Lampiran 3 Uji Normalitas	68
Lampiran 4 Uji Linieritas	70
Lampiran 5 Uji Hipotesis	73
Lampiran 6 Surat Penelitian	78



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh keberhasilan para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Para karyawan inilah yang akhirnya menjadi pelaksana kegiatan dalam organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut, maka sangat disayangkan bila dalam kenyataannya pemanfaatan karyawan selaku sumber daya manusia belum optimal.

Komitmen organisasi merupakan suatu fenomena yang menarik karena pentingnya suatu komitmen seseorang terhadap perusahaan tempat individu bekerja atau organisasinya maka dari itu banyak peneliti yang ingin meneliti tentang komitmen organisasi. Menurut Sianipar dan Haryani (2014) komitmen organisasi adalah sikap maupun perasaan yang dimiliki setiap individu terhadap organisasinya, sikap tersebut dapat dilihat dari keputusan setiap individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya berada di dalam organisasi tersebut, dan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan tempat bekerja dengan sepenuh hati. Komitmen organisasi adalah perasaan berupa kepercayaan pada nilai-nilai yang terdapat pada sebuah organisasi, terlibatnya individu demi kepentingan organisasinya dengan penuh usaha, dan loyalitas

terhadap organisasi (ingin menjadi anggota tetap dalam organisasi) yang merupakan pernyataan dari seorang pegawai pada organisasinya.

Komitmen organisasi sangatlah penting karena komitmen organisasi mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada, namun saat ini banyak dijumpai karyawan atau pekerja yang tidak berkomitmen, bagi perusahaan komitmen para karyawannya ini harus diperhatikan, karena dengan adanya komitmen para karyawan nantinya dapat berpengaruh pada kinerjanya. Komitmen karyawan yang tinggi karyawan akan lebih semangat untuk bekerja secara optimal dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya guna untuk mencapai harapan dan tujuan perusahaannya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah (Greenberg, 1996). Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) karyawan. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi. Selain itu, karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah dapat menciptakan suasana tegang dan memicu konflik. Dalam mempertahankan komitmen karyawan pada organisasi, penghargaan intrinsik merupakan salah satu hal penting dalam komitmen karyawan. organisasi yang menyediakan kesempatan pencapaian prestasi bagi karyawan akan berdampak signifikan terhadap perilaku dan komitmennya pada organisasi.

Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) membagi ciri-ciri komitmen organisasi sebagai berikut: memiliki tujuan dan kebutuhan dalam pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas, mampu berinteraksi dengan rekan kerja, memiliki ide-ide yang dapat disumbangkan.

Ketidak komitmenan karyawan juga terjadi di Cv Defaris. Menurut hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan. Karyawan meninggalkan pekerjaan tanpa diselesaikan terlebih dahulu. Mereka kadang berlama-lama duduk dikantin. Adapun beberapa pekerjaan karyawan dalam penelitian ini seperti percetakan buku, pemasaran, pengepakan serta memperbanyak buku yang diminta oleh konsumen. Karyawan terlihat tidak mampu menyelesaikan tugas, hal ini tergambar pada saat diruang produksi karyawan meninggalkan pekerjaan yang di pegang sebelumnya, dan menyelesaikan pekerjaan baru. Kurangnya interaksi dengan rekan kerja juga merupakan salah satu komitmen yang rendah pada karyawan. Ketika karyawan memiliki hambatan, seharusnya karyawan mampu mendiskusikan dengan teman. Selain itu setiap bulannya banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan atau berhenti bekerja dalam perusahaan tersebut hal ini tentunya tidak sesuai dengan komitmen organisasi yang di sebutkan oleh Sianipar & Haryanti (2014) komitmen organisasi adalah sikap dan perasaan karyawan terhadap organisasinya, dengan sepenuhnya menerima tujuan-tujuan perusahaan dengan memberikan kontribusi yang terbaik untuk kemajuan perusahaan, serta individu memilih untuk melanjutkan keanggotaanya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Hal tersebut tentunya memiliki pengaruh yang cukup besar bagi perusahaan dimana perusahaan akan mengalami kerugian jika banyak karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah. Jika komitmen organisasi karyawan rendah maka kinerja menjadi menurun, absensi meningkat dan resign pun meningkat. Akibatnya perusahaan harus berulang kali melakukan rekrutmen karyawan apabila banyak karyawan yang resign sehingga meningkatkan biaya operasional. Produktivitas menjadi tidak optimal karena kinerja karyawan tidak maksimal. Oleh karena itu komitmen organisasi ini merupakan topik yang selalu menjadi acuan maupun tinjauan yang dilihat baik bagi pihak manajemen dalam organisasi tersebut maupun seorang peneliti yang memfokuskan penelitian pada perilaku manusia dimana sebuah komitmen itu sangat penting dimiliki oleh karyawan, karena munculnya komitmen dapat menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya yang diwujudkan melalui aktivitasnya.

Menurut Eisenberger (2017) dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Colakoglu, Culha, dan Atay (2010) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa dukungan organisasi memiliki arti sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Teori yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Eisenberger dan Rhoades (2018), bahwa terdapat tiga kategori utama persepsi dukungan organisasi. Tiga kategori tersebut meliputi: 1) keadilan yang meliputi aspek kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dan keadilan dalam kebijakan formal, 2) dukungan atasan mencakup aspek kesediaan

atasan membantu mengatasi masalah pekerjaan dan sikap atasan terhadap ide-ide karyawan, 3) penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan yang meliputi gaji, pengakuan, promosi, keamanan dalam bekerja, kemandirian, pelatihan, respon terhadap karyawan yang menghadapi masalah.

Menurut observasi secara langsung, fenomena yang terjadi adalah karyawan di perusahaan kurang memiliki ikatan emosional dan kesadaran yang tinggi untuk menjadi bagian anggota organisasi bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang harus dilakukan. Namun karyawan perempuan lebih memiliki ikatan emosional yang lebih tinggi dibandingkan karyawan laki-laki karena mereka lebih merasa bahwa organisasi itu sudah menjadi bagian mereka.

Dukungan sosial organisasi memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat. Dukungan ini membuat anggota organisasi semangat untuk melakukan pekerjaan walaupun dirasa begitu berat. Semangat dan dukungan yang diberikan pada anggota organisasi akan mampu mengubah perasaan yang semula jenuh dalam bekerja menjadi ceria dan bersemangat kembali.

Karyawan merasa kurangnya dukungan dan komunikasi dari temannya sehingga mereka tidak berkordinasi jika ada yang keluar kantor dan bergantian untuk istirahat ataupun sholat. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Steers (2005) bahwa tanpa kinerja yang baik disemua tingkatan organisasi, maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit bahkan mustahil.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan CV. Defaris.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan fenomena tentang perilaku komitmen organisasi serta dukungan organisasi lingkungan salah satu perusahaan di atas maka rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan CV. Defaris?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan CV. Defaris.

1.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini menyatakan ada hubungan positif antara Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi. Dengan asumsi semakin baik Dukungan Organisasi maka semakin tinggi Komitmen Organisasi, begitu juga sebaliknya jika semakin buruk Dukungan Organisasi maka semakin rendah Komitmen Organisasi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan bahan kajian pada bidang Psikologi Industri-Organisasi mengenai komitmen organisasi yang umum telah terjadi pada pekerja baik di pemerintahan maupun perusahaan swasta.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengatasi perilaku komitmen organisasi yang dilakukan oleh pegawai sehingga dapat teratasi dan meningkatnya kualitas dalam bekerja. Penelitian ini juga diharapkan dijadikan bahan referensi dan pembandingan dalam melakukan penelitian tentang perilaku komitmen organisasi dengan menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers & Porter, 2011). Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Menurut Sianipar (2014) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Kreitner (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan

derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya. Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.2 Aspek Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (2015) mengemukakan tiga aspek komitmen organisasi, anatar lain:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.

b. Komitmen Kontinuan

Komitmen kontinuan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Umam (Sianipar dan Haryanti, 2014)

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Umam (Sianipar dan Haryanti, 2014) menjelaskan bahwa anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut sehingga akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

Kanter (dalam Sopiah, 2008) juga mengemukakan adanya tiga aspek dari komitmen organisasi, yaitu:

- a. Komitmen Berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinventasi pada organisasi.
- b. Komitmen Terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya

bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

- c. Komitmen Kontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Berdasarkan ketiga aspek komitmen adalah identifikasi, keterlibatan, loyalitas, komitmen berkesinambungan, komitmen terpadu, komitmen control, maka antara aspek yang satu dengan yang lain saling berhubungan, sehingga organisasi sering menggunakan ketiga pendekatan tersebut untuk mengembangkan komitmen kerja pada karyawan.

2.1.3 Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Menurut David (2016) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor Personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kepribadian harapan, kepercayaan, dsb.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup pekerjaan berbentuk dukungan dari organisasi, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dsb.
- 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 berlainan.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi menurut Dessler (2014) dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Nilai-nilai kemanusiaan ; dasar utama membangun komitmen karyawan adalah kesungguhan dari perusahaan untuk memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan. Perusahaan berasumsi bahwa karyawan merupakan aset penting sehingga kesejahteraan karyawan penting untuk diperhatikan.
- b. Komunikasi dua arah yang komprehensif ; komitmen dibangun atas dasar kepercayaan untuk menghasilkan suatu bentuk rasa saling percaya diperlukan komunikasi dua arah.
- c. Rasa kebersamaan dan keakraban ; faktor ini menciptakan rasa senasib sepenanggungan yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen karyawan terhadap perusahaan.
- d. Visi dan misi organisasi ; adanya visi dan misi yang jelas pada sebuah organisasi akan memudahkan setiap karyawan dalam bekerja pada

akhirnya dalam setiap aktivitas kerjanya karyawan senantiasa bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi.

- e. Nilai sebagai dasar perekrutan ; aspek ini penting untuk mengetahui kualitas dan nilai-nilai personal karena dapat menjadi petunjuk kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional adalah faktor personal, faktor organisasional, faktor yang bukan dari dalam organisasi.

2.1.4 Ciri – ciri Komitmen Organisasi

Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) membagi ciri-ciri komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Memiliki tujuan dan kebutuhan dalam pekerjaan
- b. Mampu menyelesaikan tugas
- c. Mampu berinteraksi dengan rekan kerja
- d. Memiliki ide-ide yang dapat disumbangkan

Ferris dan Aranya (dalam Trisningsih, 2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi menyangkut:

- a. Terdapat sebuah perjanjian yang disepakati, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap pihak lain.
- b. Menaruh kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi

- c. Adanya tujuan atau goal tertentu yang ingin dicapai setelah melaksanakan komitmen.
- d. Semua pihak yang terlibat dalam suatu komitmen harus bertanggungjawab dengan isi perjanjian.
- e. Adanya kesetiaan (loyalitas) dari semua pihak terhadap tujuan yang ingin dicapai.
- f. Memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri komitmen organisasi adalah memiliki tujuan dan kebutuhan dalam pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas, mampu berinteraksi dengan rekan kerja, memiliki ide-ide yang dapat disumbangkan.

2.2 Dukungan Organisasi

2.2.1 Pengertian Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi selalu dibutuhkan karyawan untuk mendapat persepsi yang positif bahwa perusahaan memberikan perhatian. Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Menurut Eisenberger dkk (2001) persepsi dukungan organisasi di definisikan sebagai persepsi karyawan mengenai cara perusahaan menilai dengan memperdulikan kesejahteraan mereka. Kepedulian dalam hal kesejahteraan, persepsi dukungan organisasi juga didefinisikan sebagai persepsi bahwa organisasi menghargai

kontribusi karyawan sebagai salah satu bagian dari kesuksesan (Krishna dan Mary, 2012).

Menurut Sarafino dan Smith (2013) dukungan dalam organisasi adalah bentuk dari pemberian kenyamanan, perhatian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk lainnya dari orang lain atau kelompok yang diterima individu. Adapun menurut Sarason, Sarason & Pierce (Baron & Byrne, 2015) dukungan dari organisasi adalah kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh tempat karyawan bekerja terhadap individu.

Dengan adanya suatu dukungan organisasi yang merupakan persepsi individu (pegawai) maka dapat mengetahui sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan, mempertimbangkan golongan dan nilai-nilai, dan dapat dipercaya memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Eisenberger, 2016). Selain itu dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Robbins, 2008). Tingginya dukungan organisasional mengarah pada tingginya job satisfaction dan menurunkan turnover (Robbins & Coulter, 2009).

Bedasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasional merupakan suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja karyawan yang membuat individu merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupannya.

2.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi

Menurut Myers (dalam Maslihah, 2011) mengemukakan bahwa ada tiga faktor penting yang mendorong seseorang untuk memberikan dukungan yang positif, diantaranya:

a. Empati

Empati merupakan turut merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan motivasi tingkah laku untuk mengurangi kesulitan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.

b. Norma dan nilai sosial

Norma dan nilai sosial berguna untuk membimbing individu untuk menjalankan kewajiban dalam kehidupannya.

c. Pertukaran sosial Hubungan timbal balik perilaku sosial antara cinta, pelayanan, dan informasi. Keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi diambil dari faktor-faktor dukungan sosial Menurut Santrock (2012) yaitu meliputi:

a. Dukungan kerluarga, yaitu merupakan tempat pertumbuhan dan perkembangan seseorang.

b. Dukungan teman bergaul, yaitu orang yang bergaul membutuhkan suatu dorongan moral dari teman bergaulnya.

- c. Dukungan masyarakat, yaitu masyarakat yang mendukung, menerima dan menyukai serta mengerti kelebihan dan kekurangan individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi adalah: keintiman, harga diri, keterampilan sosial, empati, norma dan pertukaran sosial.

2.2.3 Aspek Dukungan Organisasi

Aspek persepsi dukungan organisasi yang digunakan oleh Eisenberger dkk. (2017) berdasarkan item dalam *survey of perceived organizational support*, meliputi :

- a. Peduli dengan kesejahteraan karyawan

Aspek ini menggambarkan bagaimana suatu organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawan. Kepedulian ini dapat ditunjukkan dengan adanya pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins (2002), kompensasi langsung dapat berupa gaji pokok, pemberian cuti, premi lembur, dan bonus kerja. Sedangkan, kompensasi tidak langsung dapat berupa jaminan atau asuransi kesehatan, biaya liburan, pelayanan, dan pemberian keuntungan tambahan.

- b. Respon terhadap kesulitan karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi terhadap karyawan dengan memberikan bantuan kepada karyawannya ketika karyawan mengalami kesulitan. Karyawan dapat menilai suatu organisasi menunjukkan

kepedulian terhadapnya dan menunjukkan sikap dukungan organisasi kepada karyawan ketika organisasi menunjukkan membantu karyawan saat karyawan tersebut mengalami musibah. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk dapat menanggapi permasalahan yang ada pada karyawan dengan bijak, terkhusus pada masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

c. Peduli dengan performa kerja karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi kepada karyawan dengan menghargai setiap usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Organisasi memberikan dorongan pada karyawan terkait dengan pengembangan potensi dan kapasitasnya dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Kepedulian organisasi terhadap performa kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan cara memberikan penghargaan terhadap pekerjaan dan peningkatan performa kinerja. Penghargaan yang diberikan dapat berupa pengakuan secara sosial, kenaikan jabatan, maupun penghargaan secara financial seperti pemberian kenaikan gaji dan penambahan bonus kerja.

d. Respon terhadap ide dan pendapat karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi terhadap setiap ide atau gagasan, pendapat, serta masukan yang diberikan oleh karyawan. Hal ini berkaitan dengan tanggapan positif atau negatif yang akan diberikan organisasi kepada karyawan.

Rhoades dan Eisenberger (2002) mengemukakan bahwa secara psikologis dukungan organisasi yang dipersepsikan tiga aspek yaitu:

- a. Berdasar pada hukum timbal-balik, menciptakan perasaan berkewajiban untuk peduli pada keselamatan organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya.
- b. Kepedulian, pengakuan, dan rasa hormat organisasi terhadap mereka akan memenuhi kebutuhan sosio-emosional karyawan, sehingga mereka bangga menjadi anggota organisasi dan memasukkan status peran mereka di organisasi sebagai identitas sosial mereka,
- c. Memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui dan menghargai kinerja yang meningkat, dengan kata lain, semakin baik kinerja karyawan semakin besar penghargaan yang diberikan organisasi.

Amason dan Allen (2015) memberikan tujuh aspek yang biasanya dijadikan parameter untuk mengevaluasi dukungan organisasi:

- a. Perhatian terhadap keberadaan karyawan
- b. Memperhatikan tujuan dan nilai-nilai karyawan
- c. Memperhatikan kepentingan karyawan dalam keputusan yang diambil perusahaan yang menyangkut karyawan
- d. Perusahaan selalu siap sedia untuk membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan
- e. Perusahaan mengakui kontribusi karyawan

- f. Perusahaan memperhatikan usulan-usulan yang muncul dari karyawan
- g. Perusahaan bangga terhadap hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dukungan organisasional adalah: Berdasar pada hukum timbal-balik, kepedulian, peduli dengan kesejahteraan karyawan, respon terhadap kesulitan karyawan, peduli dengan performa karyawan, pengakuan, dan rasa hormat, memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui dan menghargai kinerja yang meningkat, dengan kata lain, semakin baik kinerja karyawan semakin besar penghargaan yang diberikan organisasi, perhatian, tujuan dan nilai-nilai karyawan, keputusan yang diambil perusahaan yang menyangkut karyawan, membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan, mengakui kontribusi karyawan, usulan-usulan yang muncul dari karyawan, bangga terhadap hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

2.3 Hubungan Dukungan organisasi dengan Komitmen Organisasi

Penelitian Eisenberger et al. (1990) yang menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasinya, cenderung tidak akan mencari pekerjaan lain atau tidak akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain. Pekerja akan merasakan mendapat dukungan dari organisasinya saat imbalan yang diberikan dirasakan adil, mereka memiliki suara dalam keputusan dan saat mereka melihat atasannya bersifat suportif. Dukungan organisasi dipandang sangat penting bagi perilaku pekerjanya, dukungan itu bisa berupa bentuk perhatian dari pimpinan

kepada bawahannya dan juga bisa berupa sarana dan prasarana yang memadai di dalam menunjang kinerja pegawainya.

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades and Eisenberger, 2002). Dukungan organisasi dipandang sangat penting bagi perilaku pekerjanya. Organisasi memiliki kewajiban untuk mengembangkan suatu iklim yang mendukung orientasi konsumen. Dukungan organisasi selalu dibutuhkan karyawan untuk mendapat persepsi yang positif bahwa perusahaan memberikan perhatian. Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Menurut Eisenberger dkk (2001) persepsi dukungan organisasi di definisikan sebagai persepsi karyawan mengenai cara perusahaan menilai dengan memperdulikan kesejahteraan mereka. Kepedulian dalam hal kesejahteraan, persepsi dukungan organisasi juga didefinisikan sebagai persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan sebagai salah satu bagian dari kesuksesan (Krishna dan Mary, 2012).

Dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor), dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.

Persepsi dukungan organisasional memberikan hasil yang positif untuk anggota dan organisasi (Agustiningrum & Suryanto 2013). Menurut Bilgin & Demirer (2012) keadilan dalam organisasi, dukungan manajerial, penghargaan organisasi, kondisi kerja, penghargaan karyawan, promosi, keselamatan kerja, dan otonomi adalah faktor mempengaruhi persepsi dukungan organisasional. Organisasi memberi dukungan terhadap karyawan dengan cara berkomitmen memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan karyawan (Christiani 2013). Menurut Han et al. (2012) dan Colakoglu et al. (2010) dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, berdasarkan hasil penelitian ini dikatakan bahwa karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi apabila karyawan percaya bahwa organisasi akan mendukung dan peduli terhadap karyawan.

Adapun penelitian terdahulu Putra (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) dukungan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) dukungan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasional karyawan terhadap organisasi maka kepuasan kerja dan komitmen organisasional akan semakin tinggi. Implikasi praktis penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi pihak vendor dalam hal membuat kebijakan dan keputusan terkait dengan dukungan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Pihak vendor

disarankan lebih meningkatkan perhatiannya terhadap indikator dukungan atasan, gaji, komitmen berkelanjutan, karena indikator tersebut dipersepsikan kurang baik.

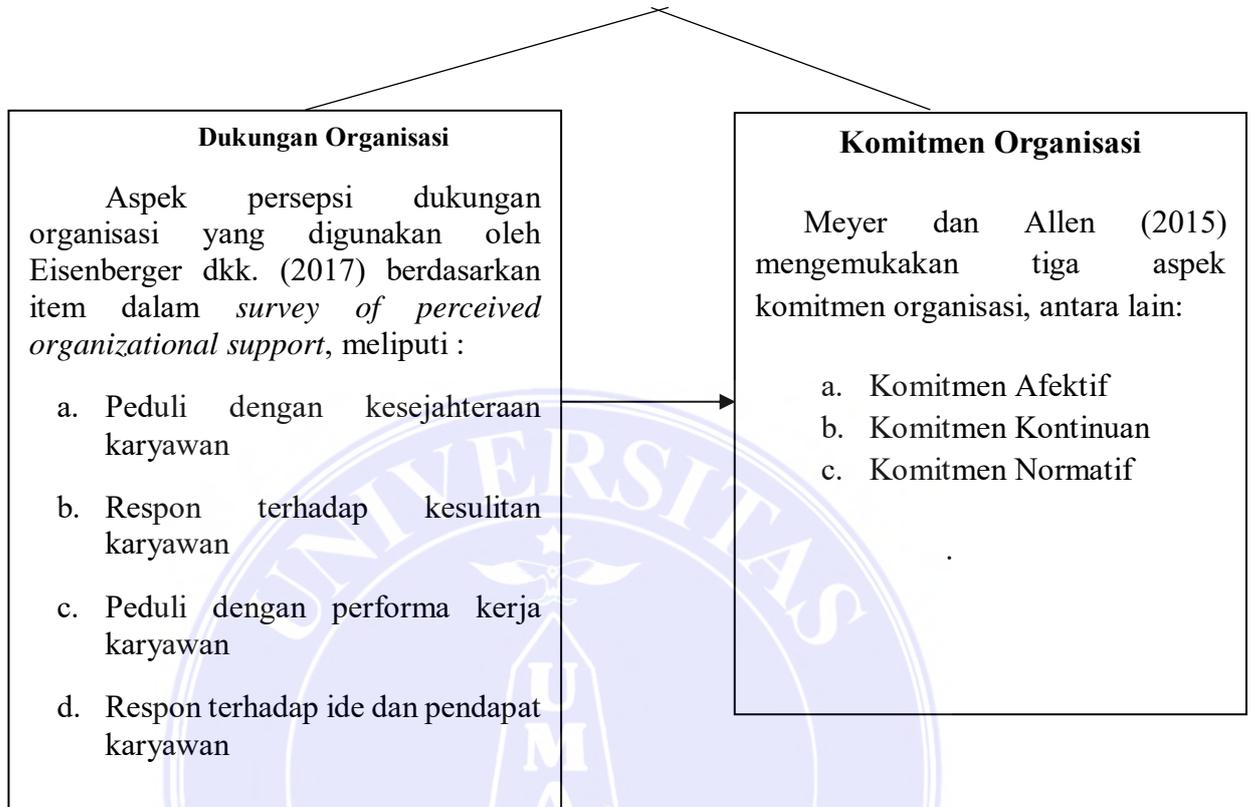
Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan karyawan (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai seorang individu terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha sekuat tenaga untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Yuwono, 2005).

Penelitian lainnya oleh Metria (2018) hasil penelitian menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,389 dan nilai t statistics sebesar 4,086 ($> t$ kritis 1,96). Pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,634 dan nilai t statistics sebesar 9,091 ($> t$ kritis 1,96) yang berarti signifikan. Selanjutnya komitmen organisasional juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,363 dan nilai t statistics sebesar 4,635 ($> t$ kritis 1,96). Penelitian ini membuktikan bahwa pegawai yang mendapat dukungan dari organisasinya terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasional untuk bekerja yang berimplikasi kepada semakin baiknya kinerja yang ditampilkan oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.

2.4 Kerangka Konseptual

Karyawan

23



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2024 sampai dengan selesai. Sebelum dilakukan penyebaran angket, peneliti sudah melakukan screening data untuk melihat jumlah karyawan yang akan dijadikan sampel penelitian.

Pengambilan data subjek telah diambil peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan intruksi seperti : cara mengisi item, dan cara mengisi biodata. Selanjutnya dilakukan pengecekan dan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul serta dilanjutkan dengan pengolahan data guna mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut.

3.2. Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratik, 2015). Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para sampel yang berada di tempat penelitian. Kemudian sampel tersebut mengisi pernyataan-

pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel 2010*.

3.3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Azwar, 2017) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2012).

3.3.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar

untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi. Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur Meyer dan Allen (2015) mengemukakan tiga aspek komitmen organisasi, anatar lain: Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan , dan Komitmen Normatif.

3.3.2 Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja karyawan yang membuat individu merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupannya. Dukungan organisasional dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek dukungan organisasi aspek persepsi dukungan organisasi yang digunakan oleh Eisenberger dkk. (dalam Hikmah A, 2017) berdasarkan item dalam survey of perceived organizational support, meliputi : Peduli dengan kesejahteraan karyawan, Respon terhadap kesulitan karyawan, Peduli dengan performa kerja karyawan, Respon terhadap ide dan pendapat karyawan

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Sugiyono (2000) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 67 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 67 karyawan CV. Defaris.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (2011) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan total sampling. Total sampling diambil sebagai teknik sampel dalam penelitian ini dikarenakan karyawan berjumlah 67 orang menunjukkan populasi yang sedikit. Menurut Sugiyono (2014) total sampling merupakan teknik penentuan sampel yang diambil berdasarkan jumlah keseluruhan populasi.

3.5 Prosedur Penelitian

Pada penelitian ini, prosedur atau langkah pada penelitian ini yang akan dijalankan yaitu :

3.5.1 Persiapan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan beberapa persiapan yaitu persiapan administrasi.

3.5.2 Persiapan alat ukur penelitian

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas

instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Dalam pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data diukur dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014). Skala likert digunakan karena skala ini mudah dipahami sampel dan familiar. Skala komitmen organisasional dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi oleh Steers dan Porter (2011) :Identifikasi, Keterlibatan, Loyalitas

Skala Dukungan organisasi dalam penelitian ini diambil berdasarkan aspek-aspek dukungan organisasional dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek dukungan organisasi yang digunakan oleh Eisenberger dkk. (2017) berdasarkan item dalam survey of perceived organizational support, meliputi : Peduli dengan kesejahteraan karyawan, Respon terhadap kesulitan karyawan, Peduli dengan performa kerja karyawan, Respon terhadap ide dan pendapat karyawan.

Skala di atas disusun dengan 4 alternatif jawaban, skala likert digunakan dalam penelitian ini dikarenakan skala likert merupakan salah satu skala yang tidak

asing dan sudah di kenal sampel sehingga memudahkan untuk memahaminya. Adapun jawaban pada skala ini yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

Tabel 3.1 Blueprint dukungan organisasi

Dukungan Organisasi	Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
Peduli dengan kesejahteraan karyawan	Kompensasi Langsung	1, 7	13, 20	4
	Kompensasi Tidak Langsung	10, 18	4, 8	4
Respon terhadap kesulitan karyawan	Membantu kesulitan karyawan	19, 21	2, 11	4
Peduli dengan performa kerja karyawan	Menghargai kinerja pegawai	5, 12	22, 24	4
	Pengembangan potensi	23, 26	28, 16	4
Respon terhadap ide dan pendapat karyawan	Menerima ide karyawan	3, 14	25, 27	4
	Tanggapan positif	9, 17	6, 15	4
				28

Skala Komitmen Organisasi dari 36 aitem, ada 3 aitem yang gugur atau yang skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* < 0,300 yaitu aitem nomor 21, 23, 26 Yang berarti ada 33 aitem lainnya dinyatakan valid karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* ≥ 0,300.

Tabel 3.2 Blueprint Komitmen organisasi

Komitmen Organisasi	Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
Komitmen Afektif	Memiliki keinginan	1, 7, 13	10, 16, 22	6

	Keterikatan secara emosional	11, 15, 23	4, 18, 20	6
Komitmen Kontinuitas	Pertimbangan	17, 25, 21	2, 6, 12	6
	Adanya Pilihan	19, 29, 31	14, 24, 34	6
Komitmen Normatif	Tanggung Jawab	5, 33, 35	8, 28, 26	6
	Bertahan	3, 9, 27	30, 32, 36	6
				36

3.5.3 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 minggu dengan metode bertahap dalam mengumpulkan sampel dikarenakan waktu penyesuaian dengan jam kerja. Penelitian dilakukan di CV. Defaris dengan dukungan dari pihak kantor dalam menyediakan tempat penelitian dan mengatur waktu karyawan. Penelitian ini dilakukan selama 2 minggu dengan jumlah sampel 5-7 orang perharinya tanpa mengganggu jam kerja.

3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.6.1 Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014). Untuk menguji validitas pada tiap item dengan mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku.

3.6.2 Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dianggap sudah baik. Oleh karena itu, semakin tinggi reliabilitas, semakin dipercaya serta diandalkan sebagai pengumpul data (Arikunto, 2010). Hal tersebut ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS Versi 21.0 For Windows.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,533$ dengan Signifikan $p = 0,001 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,284$. Ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan berdistribusi sebesar 28,4% terhadap kepuasan pelanggan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Kepada Subjek Penelitian

Disarankan agar karyawan mampu menyesuaikan kondisi, waktu, dan tempat sesuai dengan tanggung jawabnya dan porsinya masing-masing. karyawan tetap mempertahankan persepsi yang baik dalam pekerjaannya sehingga komitmen organisasi tetap baik adapun caranya dengan memberikan fasilitas dan kesempatan dalam berkarir sehingga karyawan memiliki komitmen dalam organisasinya.

2. Buat Instansi

Melihat bahwa komitmen organisasi sangatlah diperlukan maka peneliti menyarankan agar mengevaluasi kinerja pada karyawan sehingga diharapkan kepada instansi agar membuat suatu pelatihan khusus dalam pengendalian diri, emosi, dan memperhatikan kesejahteraan agar lebih semangat dalam menyelesaikan tugas, menerima masukan dan pendapat dari beberapa karyawan, memberikan semangat dalam bertugas, meningkatkan kebersamaan dan kekompakan.

3. Buat Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan pada penelitian ini dalam metode pengambilan sampel, pengumpulan data, serta seleksi dalam menentukan waktu penelitian maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode pengambilan sampel, alat ukur dan mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., J. Meyer. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp.1-18.
- Amason, Allen C. "Distinguishing The Effects of Functional and Dysfunctional Conflict on Strategic Decision Making: Resolving A Paradox for Top Management Teams." *The Academy of Management Journal* Vol. 39 No. 1, 2015
- Armstrong, Michael. (1994). *The Art of HRD: Human Resource Management*. (Vol 1). London: Crest Publishing House.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Aydin, Ayhan, Yilmaz Sarier, & Sengul Uysal. 2011. "The Effect of Gender on Organizational Commitment of Teachers: A Meta Analytic Analysis." *Educational Sciences: Theory & Practice* 11, no. 2: 628-632.
- Aminah, S., Suprpti, S., & Hikmah. (2017). Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Malang. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 31(1), 39-47. <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/fe/article/view/283>
- Bachori. 2006. *Manajemen Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bateman, T. Strasser, S S. (1984), A longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational commitment, *Academy of Management Journal*, Vol. 27, pp. 95 – 112.
- Baron, R.A. dan Byrne, D. (2015). *Psikologi sosial*. Edisi kesepuluh: jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Cherrington, D. J. (2014). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Simon of Schuler inc.
- Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: a meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14 (02), 143-159.
- Dyne, V.L dan Graham, J.W. 2005. Organizational Citizenship Behavior, Construct Redefinition Measurement and Validation. *Academy Management Journal*. 37, (4), 765-802. Terjemahan.Tersedia.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (2001), "Perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 3, pp. 500- 507.

- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology*, 2-22.
- Greenberg, Jerald (1996), *The Quest For Justice On The Job : Essays and Experiments*, London : Sage Publications, Inc.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Haque, A. U., & Yamoah, F. (2014). *Gender Employment Longevity: I.T Staff Response to Organizational Support in Pakistan, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4 (12), 324-347.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung. Alfabeta.
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo. 2005. “*Perilaku Organisasi*”, Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Krishna, A., Briesch, R., Lehmann, D., dan Yuan, H., 2012. A meta-analysis of the impact of price presentation on perceived savings. *Journal of Retailing* 78, 101–118.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- McShane, Steven, M. Von Glinow, 2008. *Organizational Behavior*. Edition No. 5 Chicago, IL : McGraw Hill
- Morissan. 2016. *Statistik Sosial*. Jakarta. KENCANA.
- Nazir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Nurjaman, Kadar dan Khaerul Umam. 2012. *Komunikasi & Public Relations*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rizki, Putri Ayu; Rahmi Lubis. 2013. *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan*. *Jurnal Psikologia*, 2013 Vol. 8 hal. 19-25.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Robbins, Stephen dan Coulter, Mary, 2002, *Manajemen*, Jakarta: Gramedia
- Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter (2009). *Manajemen*. Pearson. United State America. Edisi Kedelapan Jilid 2.

- Robbins, S. P. (2018). *Management (14th ed.)*. London: Pearson.
- Saputra, A, Guruh, 2015. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun, 2014. Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Santrock, J. W. (2012). *Life Span Development : Perkembangan Masa Hidup Jilid I*. (B. Widyasinta, Penerj.) Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sarafino, E.P. & Smith, T.W. (2013) *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. 7th edition. New York: Wiley.
- Sarwono. 2007. *Psikologi Remaja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schultz, D. P., & Schutlz, S. E. (1994). *Psychology and Work Today*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia*. Vol. XIII, No.1 (98-114).
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. CV. Andi.
- Steers dan Porter (2011), *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill Book Co
- Subri, Mulyadi, 2012, *Eknonomi Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisas*. Jakarta: Lentera Ilmu .
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Syaputra, Azwan; Evita Sandra. 2020. *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjung Pinang*. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang*, 2020, Vol.3, NO.1, 38.
- Tarwaka. 2010. *Ergonomi Industri*. Surakarta: HARAPAN PRESS.
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung. CV. Pustaka Setia.
- Wade, C dan Tarvis, C. 2007. *Psikologi Edisi Kesembilan Jilid 2*, Jakarta: Erlangga.
- Zulkarnain, Annisa. 2013. *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi*, Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja. Vol. 15 No. 01, 54-62. USU



Dukungan Organisasi																												
NO	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
1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
6	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
8	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1
9	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2
10	1	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1
11	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2
12	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2

13	3	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
14	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	
15	1	3	2	2	4	4	2	3	1	3	2	3	1	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	
16	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	
17	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	
18	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	
19	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	
20	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
21	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
22	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	
23	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
24	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	
25	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	
26	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	

27	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
28	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	
29	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	
30	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
31	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
33	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
34	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
36	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3
37	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
38	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
40	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	3	3

41	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3
47	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
49	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
51	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3
52	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
53	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2

55	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	3
56	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
58	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
60	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	3	3	3
61	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2
62	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
65	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
66	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
67	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Komitmen Organisasi																																					
N O	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							
1	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	
2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	4	2	1	2	2	3	2	2	
3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	2	3	3	1	3	1	3	
4	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
6	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	
7	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
8	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	
9	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	
12	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	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
14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

16	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2		
17	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
18	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
19	2	1	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3		
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
21	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3		
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
24	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
26	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
27	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	
28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
29	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	
32	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	
33	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	

52	1	2	3	3	4	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	1	4	2	3	3	1	3	1	3	2	3		
53	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3		
54	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2		
55	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
56	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
57	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
58	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
60	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
61	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
63	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
67	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3



LAMPIRAN 2
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Notes

Output Created		02-NOV-2024 06:48:36
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28
Syntax		/SCALE('Dukungan Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00,03
Resources	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: Dukungan Organisasi

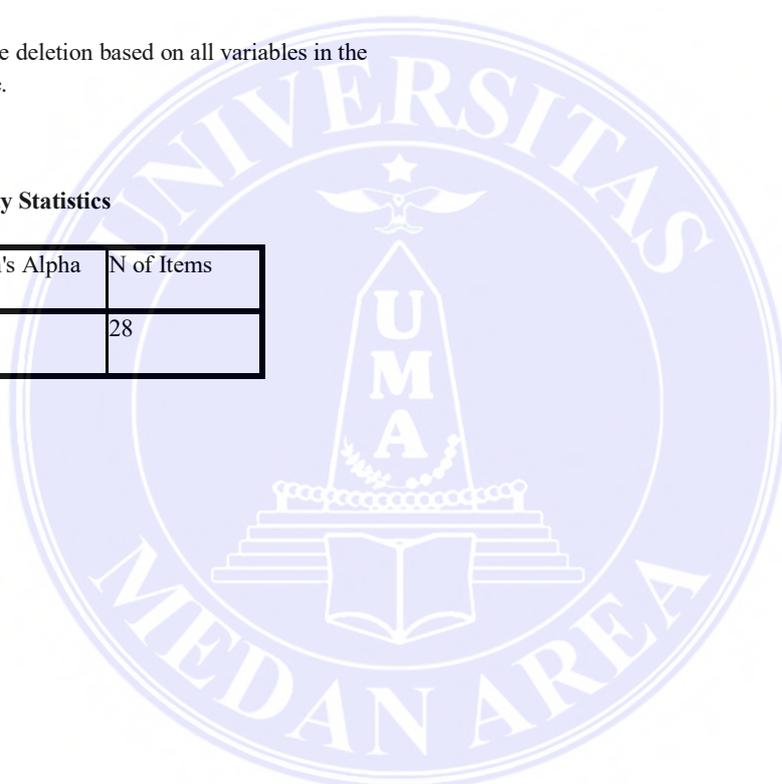
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	28



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,27	,642	67
aitem_2	2,52	,560	67
aitem_3	2,28	,623	67
aitem_4	2,33	,613	67
aitem_5	2,42	,607	67
aitem_6	2,45	,558	67
aitem_7	2,46	,532	67
aitem_8	2,61	,491	67
aitem_9	2,31	,608	67
aitem_10	2,46	,502	67
aitem_11	2,52	,560	67
aitem_12	2,58	,527	67
aitem_13	2,30	,628	67
aitem_14	2,31	,633	67
aitem_15	2,60	,552	67
aitem_16	2,52	,560	67
aitem_17	2,63	,517	67
aitem_18	2,52	,560	67
aitem_19	2,45	,558	67
aitem_20	2,43	,557	67
aitem_21	2,60	,552	67
aitem_22	2,54	,532	67
aitem_23	2,51	,561	67
aitem_24	2,55	,501	67
aitem_25	2,54	,532	67
aitem_26	2,55	,530	67
aitem_27	2,25	,586	67
aitem_28	2,27	,642	67

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	66,52	73,193	,537	,917
aitem_2	66,27	72,412	,711	,914
aitem_3	66,51	74,981	,383	,919
aitem_4	66,46	75,616	,329	,920
aitem_5	66,37	73,359	,556	,916
aitem_6	66,34	73,986	,542	,917
aitem_7	66,33	72,921	,694	,914
aitem_8	66,18	77,058	,255	,920
aitem_9	66,48	75,678	,326	,920
aitem_10	66,33	73,678	,646	,915
aitem_11	66,27	72,836	,664	,915
aitem_12	66,21	76,380	,309	,920
aitem_13	66,49	75,072	,371	,919
aitem_14	66,48	76,132	,269	,921
aitem_15	66,19	72,522	,710	,914
aitem_16	66,27	76,654	,258	,921
aitem_17	66,16	73,897	,600	,916
aitem_18	66,27	71,957	,761	,913
aitem_19	66,34	73,865	,555	,916
aitem_20	66,36	73,082	,642	,915
aitem_21	66,19	72,674	,693	,914
aitem_22	66,25	73,101	,673	,915
aitem_23	66,28	74,388	,496	,917
aitem_24	66,24	73,427	,678	,915
aitem_25	66,25	73,526	,624	,915
aitem_26	66,24	74,427	,524	,917
aitem_27	66,54	76,010	,308	,920
aitem_28	66,52	73,193	,537	,917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68,79	79,501	8,916	28

Reliability

Notes

Output Created		02-NOV-2024 06:49:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36
		/SCALE('Komitmen Organisasi') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,04

[DataSet1] Scale: Komitmen Organisasi

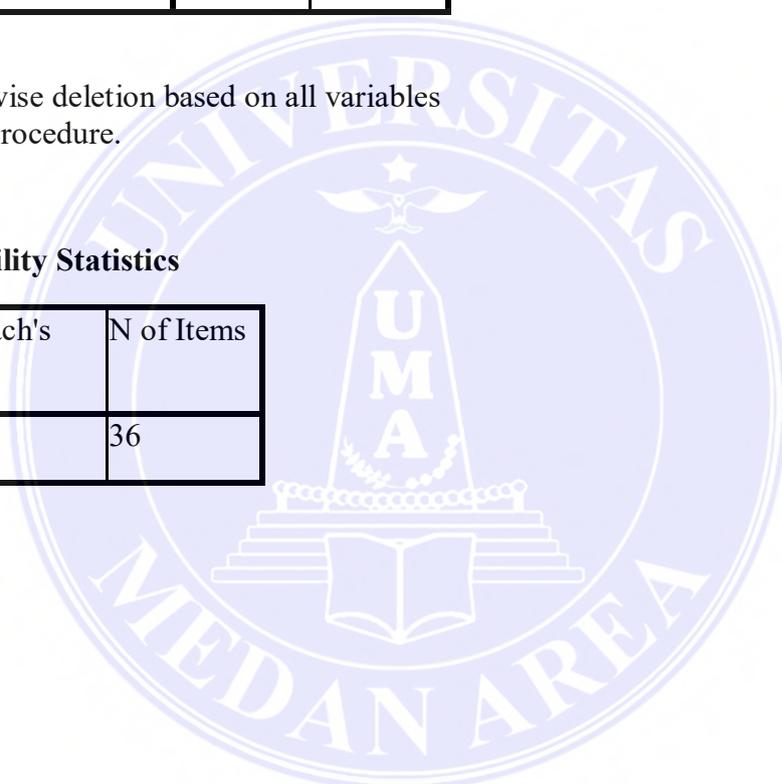
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	36



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,28	,598	67
aitem_2	2,33	,613	67
aitem_3	2,25	,636	67
aitem_4	2,28	,623	67
aitem_5	2,40	,719	67
aitem_6	2,27	,617	67
aitem_7	2,34	,708	67
aitem_8	2,27	,642	67
aitem_9	2,30	,628	67
aitem_10	2,36	,569	67
aitem_11	2,16	,665	67
aitem_12	2,43	,583	67
aitem_13	2,21	,616	67
aitem_14	2,37	,573	67
aitem_15	2,24	,630	67
aitem_16	2,36	,595	67
aitem_17	2,31	,608	67
aitem_18	2,27	,665	67
aitem_19	2,33	,660	67
aitem_20	2,34	,617	67
aitem_21	2,39	,717	67
aitem_22	2,42	,655	67
aitem_23	2,76	,430	67
aitem_24	2,28	,623	67
aitem_25	2,40	,719	67
aitem_26	2,25	,636	67
aitem_27	2,40	,719	67
aitem_28	2,27	,617	67
aitem_29	2,34	,708	67
aitem_30	2,27	,642	67
aitem_31	2,30	,628	67
aitem_32	2,36	,569	67
aitem_33	2,16	,665	67
aitem_34	2,43	,583	67
aitem_35	2,21	,616	67
aitem_36	2,37	,573	67

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	81,46	124,555	,375	,913
aitem_2	81,42	124,186	,392	,913
aitem_3	81,49	123,102	,454	,913
aitem_4	81,46	123,222	,456	,912
aitem_5	81,34	121,017	,530	,911
aitem_6	81,48	123,556	,436	,913
aitem_7	81,40	123,911	,349	,914
aitem_8	81,48	122,102	,522	,912
aitem_9	81,45	120,584	,648	,910
aitem_10	81,39	122,393	,572	,911
aitem_11	81,58	122,338	,485	,912
aitem_12	81,31	123,188	,494	,912
aitem_13	81,54	123,586	,434	,913
aitem_14	81,37	122,359	,571	,911
aitem_15	81,51	122,526	,502	,912
aitem_16	81,39	121,787	,592	,911
aitem_17	81,43	124,431	,377	,913
aitem_18	81,48	122,223	,494	,912
aitem_19	81,42	122,580	,472	,912
aitem_20	81,40	120,850	,641	,910
aitem_21	81,36	124,839	,285	,915
aitem_22	81,33	124,436	,346	,914
aitem_23	80,99	127,742	,205	,915
aitem_24	81,46	123,222	,456	,912
aitem_25	81,34	121,017	,530	,911
aitem_26	81,49	130,860	-,092	,919
aitem_27	81,34	121,017	,530	,911
aitem_28	81,48	123,556	,436	,913
aitem_29	81,40	123,911	,349	,914
aitem_30	81,48	122,102	,522	,912
aitem_31	81,45	120,584	,648	,910
aitem_32	81,39	122,393	,572	,911
aitem_33	81,58	122,338	,485	,912
aitem_34	81,31	123,188	,494	,912
aitem_35	81,54	123,586	,434	,913
aitem_36	81,37	122,359	,571	,911

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83,75	129,919	11,398	36



NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		02-NOV-2024 08:34:57
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAP TESTS /K-S(NORMAL)=x y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases	157286
	Allowed ^a	

a. Based on availability of workspace memory.



LAMPIRAN 4
UJI LINIERITAS

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Dukungan Organisasi	67	62,27	7,198	42	73
Komitmen Organisasi	67	74,04	9,053	57	90

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Dukungan Organisasi	Komitmen Organisasi
N	67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	62,27
	Std. Deviation	7,198
	Absolute	,132
Most Extreme Differences	Positive	,083
	Negative	-,132
Kolmogorov-Smirnov Z	1,083	1,268
Asymp. Sig. (2-tailed)	,191	,080

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Notes

Output Created		02-NOV-2024 08:35:27
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=y BY x
		/CELLS MEAN COUNT STDDEV
		/STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02



[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Organisasi * Dukungan Organisasi	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%

Report

Komitmen Organisasi

Dukungan Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
42	68,00	1	.
44	65,00	1	.
50	66,00	2	2,828
51	66,00	1	.
52	66,00	5	5,339
53	66,00	1	.
54	76,00	1	.
55	65,00	2	,000
57	76,00	2	12,728
58	78,00	2	,000
59	81,00	4	4,320
60	71,50	2	6,364
61	64,00	2	2,828
62	67,00	3	1,732
63	77,00	2	1,414
64	70,25	4	6,131
65	64,60	5	5,413
66	71,25	4	4,193
67	79,71	7	9,160
68	68,50	2	6,364
69	76,00	1	.
70	83,38	8	4,069
71	88,33	3	1,528
73	89,00	2	1,414
Total	74,04	67	9,053

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Dukungan Organisasi	(Combined)		4063,195	23	176,661	5,645	,000
	Between Groups	Linearity	1538,019	1	1538,019	49,146	,000
		Deviation from Linearity	2525,177	22	114,781	3,668	,000
	Within Groups		1345,670	43	31,295		
	Total		5408,866	66			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Dukungan Organisasi	,533	,284	,867	,751

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes

Output Created		02-NOV-2024 08:36:46
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dukungan Organisasi	62,27	7,198	67
Komitmen Organisasi	74,04	9,053	67

Correlations

		Dukungan Organisasi	Komitmen Organisasi
Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	1	,533**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	67	67
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,533**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	67	67

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

S



LAMPIRAN 6
SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3287/FPSI/01.10/X/2024 07 Oktober 2024
Lampiran : -
Hal : **Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu **Pimpinan**
CV. Defaris
di -
Tempat

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

Nama : **Jaswen Berutu**
NPM : **198600054**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **CV. Defaris, Flamboyan Paradise Land No. 22 Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan CV Defaris"**.

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



CS Dipindai dengan CamScanner



CV. DEFARIS
CONTRAKTOR, SUPLAYER & DISTRIBUSI
Flamboyan Paradise Land No.22 - Medan , Prov. Sumatera Utara
Telp : 0821 6339 0015 Email : tokodefaris@gmail.com

19 Oktober 2024

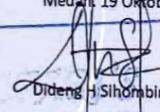
Nomor : 09.021/ CV.DEFARIS/X/2024
Sifat : Blasa
Lampiran :-
Hal : Penelitian

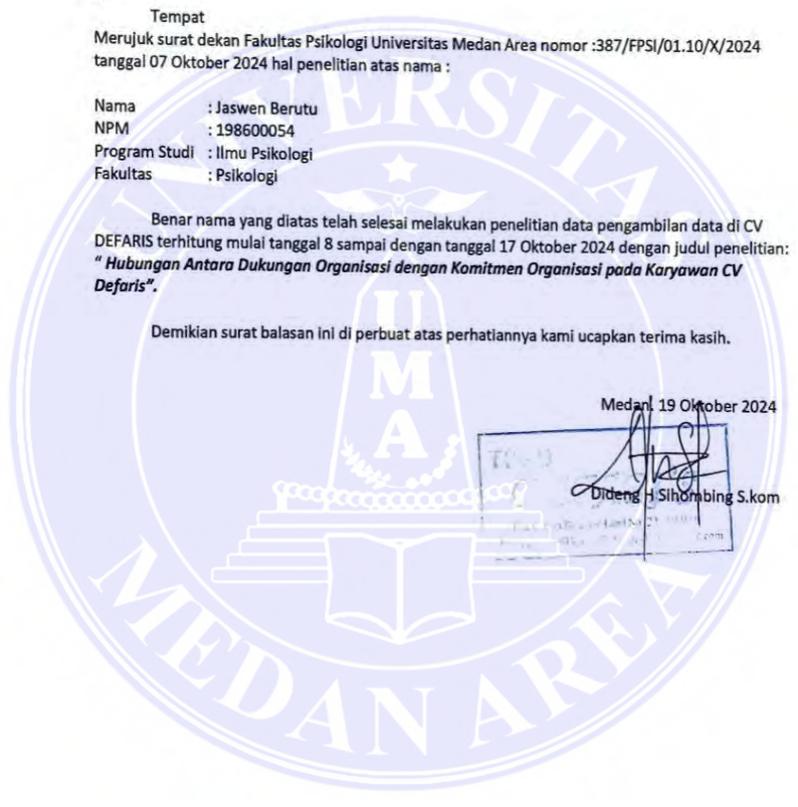
Di Tempat
Merujuk surat dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area nomor :387/FPSI/01.10/X/2024 tanggal 07 Oktober 2024 hal penelitian atas nama :

Nama : Jaswen Berutu
NPM : 198600054
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar nama yang diatas telah selesai melakukan penelitian data pengambilan data di CV DEFARIS terhitung mulai tanggal 8 sampai dengan tanggal 17 Oktober 2024 dengan judul penelitian: "*Hubungan Antara Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan CV Defaris*".

Demikian surat balasan ini di perbuat atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Medan, 19 Oktober 2024

Dideng H. Sihombing S.kom



 Dipindai dengan CamScanner