

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) TERHADAP
KOMITMEN AFEKTIF DENGAN HARGA DIRI BERBASIS ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT UMEGA
SEMBILAN BERLIAN DHARMASRAYA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH :

REFSI AMIA

2018/18059039

DEPARTEMEN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) TERHADAP
KOMITMEN AFEKTIF DENGAN HARGA DIRI BERBASIS ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT UMEGA SEMBILAN BERLIAN
DHARMASRAYA


Nama : Refsi Amia
NIM/EM : 18059039/2018
Departemen : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2023

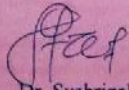
Disetujui Oleh :

Mengetahui,

Ketua Departemen Manajemen


Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D
NIP. 198104042005011002

Pembimbing


Dr. Syahrizal, M.Si
NIP. 197209021998021001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) TERHADAP
KOMITMEN AFEKTIF DENGAN HARGA DIRI BERBASIS ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT UMEGA SEMBILAN BERLIAN
DHARMASRAYA

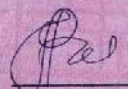
Nama : Refsi Amia
NIM/TM : 18059039/2018
Departemen : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2023

Nama Tim Penguji

1. Dr. Syahrizal, M.Si
2. Mega Asri Zona, SE, M.Sc
3. Yuki Fitria, SE, MM

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Refsi Amia
TM/NIM : 2018/18059039
Tempat / Tanggal Lahir : Sawahlunto Sijunjung / 21 September 2000
Departemen : Manajemen
Keahlian : MSDM
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Sitiung
No. Hp : 082288371082
Judul Skripsi : Pengaruh *Perceived Organizational Support* (Pos) Terhadap Komitmen Afektif Dengan Harga Diri Berbasis Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Omega Sembilan Berlian Dharmasraya

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di UNP atau di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat oranglain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila ditandatangani Asli oleh pembimbing, tim penguji, dan ketua departemen manajemen.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima Sanksi Akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Februari 2023
Yang Menyatakan



Refsi Amia
NIM. 18059039

ABSTRAK

Refsi Amia
(2018/18059039) : **Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Komitmen Afektif Dengan Harga Diri Berbasis Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya**

Dosen Pembimbing : **Dr. Syahrizal, M.Si**

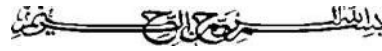
Tujuan — Penelitian ini menganalisis : (1) Pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif pada PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya. (2) Pengaruh *perceived organizational support* terhadap harga diri berbasis organisasi pada PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya. (3) Pengaruh harga diri berbasis organisasi terhadap komitmen afektif pada PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya. (4) Pengaruh harga diri berbasis organisasi dalam memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen afektif pada PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya.

Metodelogi — Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya sebanyak 153 karyawan. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 111 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* 5 poin. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM menggunakan aplikasi *software SmartPLS*.

Hasil — Penelitian ini menemukan bahwa : (1) *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya. (2) *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap harga diri berbasis organisasi pada karyawan PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya. (3) harga diri berbasis organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada karyawan PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya. (4) *perceived organizational support* mempengaruhi komitmen afektif secara positif dan signifikan melalui harga diri berbasis organisasi sebagai variabel mediasi pada PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya.

Kata Kunci : ***Perceived Organizational Support*, Harga Diri Berbasis Organisasi, Komitmen Afektif.**

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan rahim-Nya sehingga atas kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Afektif Dengan Harga Diri Berbasis Organisasi Pada Karyawan PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya”**. Shalawat beserta salam kepada Rasulullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan waktu, ilmu, dan arahan kepada Penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Mega Asri Zona, SE, M.Sc selaku dosen selaku penguji yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku dosen penguji dan sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Whyosi Septrizola, SE, MM selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan saran dan arahan selama masa perkuliahan.

5. Bapak Dr. Idris, M.si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Perengki Susanto, SE., M.Sc., Ph.D selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Bapak Supan Wendri Munandar, A.Md selaku tata usaha Departemen Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
8. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu bidang administrasi.
9. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
10. Seluruh Pengurus dan karyawan PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya yang telah memberikan kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya.
11. Terimakasih yang mendalam terkhusus penulis ucapkan kepada orangtua tercinta Ibunda Suryati dan Ayahanda Muhammad Amin, yang selalu mendampingi setiap hirupan nafas penulis dengan doa, dukungan serta limpahan cinta dan kasih sayang yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada yang tersayang Mbak Adhil Jannah S. Akun, Kakak Zaqna Al Alifa, Ayuk Lulu Ul Munawwarah, Ukhti Irradatullah, dan Adik Mujahadah

Putri yang selalu menyalurkan rasa sayang, doa, dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

13. Terimakasih kepada teman-teman departemen manajemen, khususnya Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan dan semangat kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.
14. Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat penulis tuliskan satu-persatu.

Semoga ilmu, bantuan, bimbingan, doa, arahan serta kerja sama yang diberikan menjadi amal kebaikan dan diberikan imbalan berlipat ganda oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa pengetahuan yang penulis miliki masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang positif dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca.

Padang, Februari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Perumusan Masalah	8
F. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori	10
1. Komitmen Afektif.....	10
2. Perceived organizational support	13
3. Harga Diri Berbasis Organisasi.....	17
B. Penelitian Relevan	21
C. Kerangka Konseptual.....	23
D. Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Desain Penelitian	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian	28
C. Definisi Operasional	28

D. Populasi dan Sampel	30
E. Jenis dan Sumber Data	31
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	32
G. Teknik Analisis Data	34
1. Analisis Deskriptif	35
2. Analisis Statistik Inferensial	36
3. Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	42
B. Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Responden	43
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
C. Analisis Data	52
1. Model Pengukuran (<i>outer model</i>)	52
2. Pengukuran Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	57
3. Pengujian Hipotesis	58
4. Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71
C. Keterbatasan.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Relevan.....	21
Tabel 2. Rekapitulasi Karyawan PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya Berdasarkan Bidang Usaha	30
Tabel 3. Rekapitulasi Sampel Karyawan PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya Berdasarkan Bidang Usaha	31
Tabel 4. Variabel dan Indikator Penelitian	33
Tabel 5. Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan	33
Tabel 6. Rentang Skala Tingkat Capaian Responden (TCR).....	36
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar.....	45
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Komitmen Afektif	47
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Perceived Organizational Support.....	48
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Harga Diri Berbasis Organisasi	49
Tabel 14. Output Loadings.....	53
Tabel 15. AVE (Average Variance Extracted)	54
Tabel 16. Ouput Cross Loadings.....	55
Tabel 17. Hasil Analisis Cronbach Alpha dan Composite Reliability.....	57
Tabel 18. Hasil Analisis R-square.....	57
Tabel 19. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	59
Tabel 20. Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi	61
Tabel 21. Pengaruh Total	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	23
Gambar 2. Model Hubungan Variabel	40
Gambar 3. Model Struktural Penelitian	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komitmen afektif merupakan hubungan emosional yang terbentuk antara individu dengan organisasinya (Felicia, 2017). Ikatan emosional ini merupakan proses berkesinambungan ketika karyawan mulai bergabung dengan organisasi. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama, dan rasa memiliki dari karyawan terhadap organisasi. ketika karyawan mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi tersebut dan keberadaannya diakui oleh organisasi, saat itulah ikatan emosional akan muncul.

Penelitian ini mengambil objek pada PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya. PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya merupakan perusahaan keluarga yang berdiri di kabupaten Dharmasraya pada 23 Desember 1976. Perusahaan ini memiliki beberapa bidang usaha, diantaranya terdiri dari restoran, SPBU, AMDK, realstate, kontraktor, dan leveransir.

Hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan bagian SDM PT Umega Sembilan Berlian dan beberapa karyawan perusahaan tersebut dengan indikator pertanyaan terkait tingkat *turnover*, loyalitas, dan partisipasi karyawan, penulis menemukan fenomena-fenomena komitmen afektif berdasarkan indikator-indikator komitmen afektif yang digunakan. Pertama, adanya permasalahan karakteristik emosional pada karyawan. Masih banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan karena merasa kurang senang dalam lingkungan kerja serta sulit beradaptasi, atau dapat dikatakan adanya perasaan kurang menyatu secara emosional dengan perusahaan. Artinya, belum ada perasaan yang kuat antara karyawan dan organisasi

sehingga hubungan emosional belum terbentuk. Sedangkan salahsatu ciri tingginya komitmen afektif karyawan menurut Allen & Meyer, (1990) ditandai dengan karyawan merasa senang dalam bekerja dan menghabiskan karir di perusahaan serta mudah beradaptasi saat bekerja di perusahaan. Kemudian tingkat partisipasi karyawan masih kurang tinggi. Karyawan bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban terhadap perusahaan. Fenomena ini merupakan gejala kecenderungan kurangnya komitmen afektif pada karyawan. Sehingga penulis mengindikasikan adanya permasalahan komitmen afektif yang perlu diuji lebih lanjut.

Keberadaan komitmen afektif sangat penting. Mercurio (2015) menyatakan komitmen afektif merupakan esensi inti yang paling penting dalam komitmen organisasional. Komitmen afektif ditemukan sebagai karakteristik yang bertahan lama, sangat diperlukan, dan merupakan sentral dari komitmen organisasi yang paling menguntungkan bagi organisasi, sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam variabel komitmen afektif ini.

Peneliti memilih PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya sebagai objek penelitian karena perusahaan ini mempunyai peranan strategis dalam pembangunan ekonomi masyarakat daerah, khususnya kabupaten Dharmasraya. PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian masyarakat terutama dalam hal penyerapan tenaga kerja. Dimana pemilihan karyawan pada perusahaan tersebut lebih mengutamakan putra putri daerah. Selain itu, perusahaan ini juga menjalin hubungan bisnis dengan industri-industri rumahan yang dimiliki oleh masyarakat sekitar, sehingga secara tidak langsung keberadaan perusahaan ini juga menunjang pendapatan masyarakat. Untuk itu, sikap komitmen afektif yang tinggi pada karyawan sangat dibutuhkan bagi PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya. Dimana dengan komitmen afektif dari karyawan tersebut

diharapkan perusahaan mampu bertahan dengan menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan secara berkelanjutan.

Riset-riset sebelumnya menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi komitmen afektif. Mowday *et al.*, (1982) telah mengemukakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen afektif, yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja (Allen & Meyer, 1990). Selain teori yang dikemukakan oleh Mowday tersebut, terdapat faktor lain yang mendukung komitmen afektif. Mercurio (2015) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen afektif adalah *perceived organizational support*. *Perceived organizational support* banyak memberikan dedikasi dalam meningkatkan komitmen afektif. Pentingnya ini karena *Perceived organizational support* merupakan salah satu kunci untuk dapat menumbuhkan komitmen afektif pada karyawan.

Perceived organizational support (POS) mencerminkan upaya terbaik karyawan dalam melakukan tugas pribadi dan tujuan organisasi sebagai respons positif yang berasal dari keyakinan mereka untuk dihargai, diperhatikan kesejahteraannya dan memiliki dukungan organisasi yang signifikan (Le & Lei, 2019). Ketika organisasi memberikan dukungan dan menghargai setiap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, serta peduli terhadap kesejahteraan mereka, maka hal ini dengan sendirinya akan membentuk ikatan emosional yang positif antara karyawan dan perusahaan sehingga secara langsung akan menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi.

Perceived Organizational Support (POS) yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan komitmen afektif karyawan dengan menciptakan hubungan pertukaran sosial yang positif antara karyawan dan organisasi. Ketika karyawan memiliki tingkat *perceived organizational support* yang tinggi, hal ini akan

memotivasi mereka untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya (Pattnaik *et al.*, 2020). Saat karyawan merasa diperhatikan maka dengan sendirinya mereka akan merasa wajib untuk berusaha keras mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Apabila seorang karyawan dalam organisasi dapat merasakan adanya dukungan dari organisasi yang sesuai dengan norma, keinginan, harapan yang dimiliki karyawan, maka dengan sendirinya akan terbentuk sebuah komitmen dari karyawan untuk memenuhi kewajibannya kepada organisasi, dan tidak akan mudah untuk meninggalkan organisasi karena karyawan telah memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi.

Untuk memunculkan komitmen afektif tersebut, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan melalui dukungan organisasi. Hal ini karena *perceived organizational support* atau dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan sangat erat kaitannya dengan tinggi atau rendahnya komitmen afektif, apabila *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan. Pattnaik *et al.*, (2020) menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki tingkat *perceived organizational support* yang tinggi, hal ini akan berdampak pada tingginya komitmen afektif pada diri karyawan sehingga memotivasi mereka untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya.

Pada penelitian yang dilakukan di Perusahaan penggilingan batu di Jawa Tengah menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif (Astuty & Udin, 2020). Penelitian lain yang dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang juga menemukan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif (Agustian & Fitria, 2020). Luturlean *et al.*, (2019)

menyatakan *Perceived organizational support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal serupa juga ditemukan oleh Ullah *et al.*, (2020) bahwasanya terdapat hubungan yang positif signifikan antara *perceived organizational support* dengan komitmen afektif.

Terdapat penelitian yang menemukan adanya efek mediasi dari harga diri berbasis organisasi dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen afektif, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Arshadi dan Hayavi pada tahun 2013 terhadap 318 orang karyawan dari perusahaan pengeboran Nasional Iran. Penelitian ini menemukan bahwa *perceived organizational support* memprediksi harga diri berbasis organisasi, yang pada gilirannya akan memprediksi komitmen afektif. Untuk mengetahui derajat komitmen afektif pada karyawan dapat dilihat dari bagaimana *perceived organizational support* bekerja pada harga diri berbasis organisasi yang dirasakan karyawan. Artinya, harga diri berbasis organisasi dapat memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen afektif.

Menurut Pierce *et al.*, dalam (Lin *et al.*, 2018) harga diri berbasis organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan merasa bahwa dirinya mampu, signifikan, dan layak untuk organisasi tempatnya bekerja. Karyawan dengan tingkat harga diri berbasis organisasi yang tinggi cenderung memiliki komitmen afektif yang juga tinggi terhadap perusahaan. Karyawan dengan harga diri berbasis organisasi tinggi cenderung meningkatkan kinerja mereka dan mengembangkan sikap positif seperti komitmen afektif yang kompatibel dengan harga diri mereka sebagai anggota organisasi (Arshadi & Hayavi, 2013). Harga diri berbasis organisasi yang tinggi akan muncul ketika karyawan merasakan *perceived organizational support* yang memuaskan, sehingga pada gilirannya akan berpengaruh terhadap tingginya komitmen afektif pada karyawan.

Untuk menjelaskan model penelitian ini maka penulis menggunakan teori pertukaran sosial yang dikemukakan oleh Peter Blau, (1964). Teori pertukaran sosial memperlakukan kehidupan sosial dengan melibatkan serangkaian transaksi berurutan antara dua pihak atau lebih, dimana terjadi proses timbal balik. Satu pihak cenderung membalas perbuatan baik ataupun perbuatan buruk pihak lain. Banyak topik terpenting dalam perilaku organisasi yang dianalisis melalui lensa teori pertukaran sosial, salah satunya adalah komitmen afektif (Blau, 1964)

Proses pertukaran sosial dimulai ketika pelaku organisasi (biasanya supervisor atau rekan kerja) memperlakukan individu dengan cara negatif atau positif. Contoh perlakuan yang positif seperti memberikan dukungan organisasi. Menanggapi tindakan awal tersebut, target (biasanya karyawan atau rekan kerja) kemudian memilih untuk membalas perlakuan positif atau negatif tersebut dengan perilaku baik atau buruknya sendiri. Faktor penentu dalam pertukaran sosial adalah saling ketergantungan, dimana terdapat interaksi dua arah antara dua pihak karena bergantung pada upaya bersama mereka (Wei *et al.*, 2019). Serangkaian pertukaran timbal balik yang berhasil dapat mengubah hubungan pertukaran ekonomi menjadi hubungan pertukaran sosial yang berkualitas tinggi. Dengan begitu individu dapat berkomitmen secara afektif untuk organisasi (Cropanzano *et al.*, 2017).

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Afektif Pada Karyawan PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya Dengan Harga Diri Berbasis Organisasi Sebagai Variabel Mediasi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, ditemukan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif. Diantaranya *perceived*

organizational support meliputi indikator keadilan, dukungan supervisor, penghargaan kerja serta kondisi pekerjaan, dan faktor harga diri berbasis organisasi pada diri karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Banyak hal yang dapat mempengaruhi komitmen afektif pada suatu organisasi atau perusahaan. Namun demikian, penulis akan memfokuskan pembahasan pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif pada karyawan PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya dengan harga diri berbasis organisasi sebagai variabel mediasi.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif pada karyawan PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya
2. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap harga diri berbasis organisasi pada karyawan PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya
3. Pengaruh harga diri berbasis organisasi terhadap komitmen afektif pada PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya
4. Pengaruh variabel harga diri berbasis organisasi dalam memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen afektif pada PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya

E. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Sejauh mana *perceived organizational support* berpengaruh terhadap komitmen afektif pada karyawan PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya?
2. Sejauh mana *perceived organizational support* berpengaruh terhadap harga diri berbasis organisasi pada karyawan PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya?
3. Sejauh mana harga diri berbasis organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif pada karyawan PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya?
4. Apakah harga diri berbasis organisasi memediasi hubungan antara *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif pada karyawan PT Umega Sembilan Berlian Dharmasraya?

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi penulis, diharapkan dapat menjadi basis pengetahuan praktis untuk menerapkan teori yang dipelajari sebelumnya. Penelitian ini juga sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
 - b. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini bermanfaat sebagai sumbangan ilmiah dalam dunia pendidikan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam kajian mengenai *perceived organizational support* dan harga diri berbasis organisasi, diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dalam menjelaskan alasan-alasan praktis yang dianggap

mempengaruhi komitmen afektif. Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya terkait komitmen afektif.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang nantinya dapat digunakan untuk mengevaluasi dan meningkatkan komitmen afektif karyawan perusahaan.