

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT TENTARA
DR. REKSODIWIRYO PADANG DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH :

TEDI AGUSTIAN
16059021/2016

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KOMITMEN
AFEKTIF KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT TENTARA DR. REKSODIWIRYO
PADANG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI**

Nama : Tedi Agustian
NIM/UM : 16059021/2016
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Januari 2020

Disetujui Oleh :

Mengabahi,
Ketua Jurusan Manajemen



Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D
NIP. 198104012005011002

Pembimbing



Yuli Faria, SE, MM
NIP. 198207222010122002

HALAMAN PERSETUJUAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT TENTARA
DR. REKSODIWIRYO PADANG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL PEMEDIASI**

Nama : Tedi Agustian
NIM/TM : 16019021/2016
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Januari 2020

TIM PENGUJI

TANDA TANGAN

Yuki Fitria, SE, MM

(Ketua)

Rini Siantiti, SE, M.Si

(Penguji)

Mega Asri Zona, SE, M.Sc

(Penguji)



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Tedi Agustian
NIM/ TM : 16059021/2016
Tempat/Tanggal Lahir : Padang/ 23 Agustus 1997
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumberdaya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jalan Sutan Syahrir, no. 313 E Mata Air Padang
No. Hp/Telephone : 085274542183
Judul Skripsi : Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Pada Rumah Tentara dr. Reksodiwiryo Padang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Maret 2020
Penulis



Tedi Agustian
NIM. 16059021

ABSTRAK

Tedi Agustian : **Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Afektif Karyawan Pada Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi**
(2016/16059021)

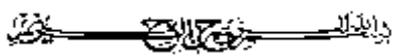
Dosen Pembimbing : **Yuki Fitria, SE.,MM**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) Pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang. (2) *Pengaruh perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr.Reksodiwiryo Padang. (3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang. (4) Pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang melalui kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) di Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang yang berjumlah 60 orang. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 60 orang dengan menggunakan total sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis SEM menggunakan smart PLS3.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang. (2) *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang. (4) *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi pada karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif.

KATA PENGANTAR



Puji Syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Afektif karyawan Pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini Penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Yuki Fitria, SE.,MM selaku pembimbing yang telah membimbing Penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Rini Sarianti SE,Msi selaku penguji 1 dan Ibu Aimatul Yumna, SE.,M.Fin,PhD sebagai pembimbing akademik yang selalu memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Prof. Dr. Idris M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Perengki Susanto, SE., M.Sc. PhD selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Supan Weri Munandar, A.Md selaku tata usaha Jurusan Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
6. 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 di bidang administrasi.
7. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.

8. Teristimewa orang tua tercinta Ibunda Anijar dan Ayah Sulparidi
9. Uni Eni Ria, Uni Desnita, Uni Ratih Dewi, Uni Leni Susanti, Uda Yunaldi dan Adik Sodian, serta keluarga besar yang telah berkorban baik material maupun moril, dan memberikan motivasi serta mendoakan penulis demi terwujudnya cita-cita penulis.
10. Sahabat tersayang seperjuang Illa, Fyka, Nenek Tya, Audi, Iit ,Tita, Isup, Inces Cicit, Isel, Ninda, Nella, Olla dan keluarga The Ghibs serta rekan-rekan Insyaallah SE yang telah memberi motivasi, dorongan dan juga bantuan agar terselesaikannya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
11. Kakak senior Dewi Dirgahayu, Indri Adelina dan Annisa Putri Ardi yang selalu membantu dan memberikan semangat kepada Penulis selama pembuatan sripsi ini.
12. Rekan-rekan Manajemen 2016 yang seperjuangan serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih

Padang, Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI, PENELITIAN RELEVAN, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	13
A. Kajian Teori	13
1. Komitmen Afektif	13
2. <i>Perceived Organizational Support</i>	18
3. Kepuasan Kerja.....	21
4. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Komitmen Afektif.	25
5. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kepuasan Kerja.	26
6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif.	27
7. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Komitmen Afektif di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja.	28
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Konseptual.....	32

D. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel.....	35
1. Populasi	35
2. Sampel	36
D. Jenis dan Sumber Data.....	37
1. Data Primer	37
2. Data sekunder	37
E. Teknik Pengumpulan Data	37
1. Pengamatan (Observasi).....	38
2. Angket (Kuesioner).....	38
3. Wawancara.....	38
4. Penelitian Kepustakaan (Dokumentasi)	38
F. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	39
1. Defenisi Operasional.....	39
2. Variabel Penelitian	43
G. Instrumen Penelitian	44
H. Metode Analisis Data	45
I. Analisis Deskriptif	45
J. Analisis Statistik Inferensial	47
1. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	48
a. Uji Validitas	49
b. Uji Reabilitas	50
2. Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	51

3. Pengujian Hipotesis	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	55
B. Hasil Penelitian.....	59
1. Deskripsi Responden	59
2. Deskripsi Variabel Penelitian	62
C. Analisa Data.....	68
1. Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>).....	68
2. Pengukuran Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	72
3. Pengujian Hipotesis.....	73
4. Pembahasan.....	77
BAB V PENUTUP	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	85
C. Keterbatasan	86
DAFTAR PUSTAKA	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam masyarakat modern saat ini, persaingan dan pertumbuhan ekonomi yang cepat dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, yang mana sumber daya manusia merupakan pelaksana kegiatan dalam organisasi yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena sumber daya manusia akan berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2010:10).

Organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik dan benar, sehingga hal ini mampu membangun sebuah komitmen didalam diri karyawan, komitmen yang tertanam di dalam diri karyawan akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan dan dihargai oleh organisasi (Eisenberg & Rhodes, 2002). Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan organisasi. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya akan menggerakkan karyawan tersebut untuk bekerja secara rutin, bersedia untuk melindungi aset-aset perusahaan, dan mempercayai tujuan perusahaan yang akan diraih (Pramadani & Fajrianti, 2012).

Komitmen organisasi dapat dikelompokkan kedalam tiga dimensi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Allen & Meyer dalam Robbins dan Timothy, 2012). Masing-masing dimensi komitmen organisasi memiliki peran yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Mercurio dalam Panuju (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa diantara tiga komponen komitmen organisasi, komitmen afektif dianggap sebagai komitmen yang paling penting karena komitmen afektif merupakan inti dari komitmen organisasi, karena lebih menggambarkan dedikasi dan loyalitas karyawan pada perusahaan (Eisenberger, dalam Panuju 2018).

Komitmen afektif dapat diartikan sebagai perasaan memiliki dan identifikasi (menjadi bagian dari diri karyawan) yang dapat meningkatkan keikutsertaan karyawan dalam kegiatan organisasi, dorongan untuk mewujudkan tujuan organisasi, dan keinginan untuk menetap di dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Komitmen afektif dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi, seperti menurunkan risiko pergunduran diri karyawan, menurunkan tingkat absensi karyawan, karyawan dapat menghargai nilai-nilai perusahaan dan patuh pada norma dan praktik kebijakan organisasi serta karyawan yang memiliki komitmen afektif akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan menampilkan performa kerja yang lebih baik (Meyer & Allen, 1997).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang. Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang (RST dr. Reksodiwiryo) adalah sebuah rumah sakit pemerintah yang dikelola oleh

TNI-AD yang beralamat di Jalan Doktor Wahidin No.1 Ganting Parak Gadang, Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat, Indonesia. RST dr. Reksodiwiryono Padang merupakan rumah sakit tipe C yang mendapat akreditasi dari kementerian kesehatan dengan kategori 5 pelayanan. Rumah Sakit ini dilengkapi dengan fasilitas penunjang seperti UGD 24 jam, rawat jalan, rawat inap, ICU, ICCU, dan kamar bedah.

Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang memiliki sebuah visi, yaitu meningkatkan sumber daya manusia agar memiliki kemampuan yang profesional guna meningkatkan mutu dan citra rumah sakit. Berdasarkan visi Rumah Sakit diatas, maka dapat kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam pemberian pelayanan kesehatan dan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu sumber daya manusia tersebut adalah karyawan. Untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, karena karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memiliki kesetiaan terhadap organisasi dan akan bekerja keras untuk kemajuan organisasi serta mampu memberikan layanan terbaik untuk seluruh pasien.

Alasan kenapa peneliti melakukan penelitian pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Kota Padang, karena ada beberapa hal yang menonjol pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Kota Padang, diantaranya rumah sakit ini merupakan salah satu rumah sakit yang ditunjuk sebagai rumah sakit siaga bencana di Sumatera Barat, meskipun sudah ditunjuk sebagai rumah sakit siaga bencana, ternyata alat-alat kesehatan masih belum mendukung, seperti CT SCAN, MRI, Alat Diagnostik Cepat

(Mesin Analisa Darah, Rontgen). Sehingga untuk meningkatkan mutu dan citra organisasinya, Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang perlu menekankan lebih pada kualitas sumber daya manusia yang ada, salah satunya adalah karyawan yang menjadi bagian penting dari rumah sakit ini.

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara dengan beberapa karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang yang penulis lakukan pada bulan Oktober 2019, maka didapatkan fenomena masih rendahnya tingkat komitmen afektif karyawan di Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang. Fenomena pertama yaitu masih tingginya tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat *turnover* pada karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang pada tahun 2019 yang mencapai angka 13,82 %. Tingginya tingkat *turnover* karyawan ini menandakan masih rendahnya komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang karena rendahnya tingkat kesetiaan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi.

Selain tingginya tingkat *turnover* karyawan, terdapat fenomena lain yang menunjukkan rendahnya tingkat komitmen afektif karyawan pada Rumah Sakit ini, yaitu masih tingginya tingkat keterlambatan dan tingkat ketidakhadiran karyawan. Ini menunjukkan rendahnya tingkat kesadaran karyawan akan nilai-nilai organisasi. Fenomena lain yang ditemukan yaitu masih rendahnya partisipasi karyawan dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari belum adanya keinginan

karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dan tidak bersedia untuk melaksanakan pekerjaan diluar pekerjaan pokoknya.

Komitmen afektif telah banyak diteliti oleh para peneliti terdahulu dan menyatakan terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan di suatu perusahaan, beberapa diantaranya adalah kepuasan kerja (Azeem, 2010), budaya belajar dalam organisasi (Xie, 2005), rasa keadilan (Wong, 2017), kompensasi (Paik, *et al.*, 2007), persepsi dukungan organisasi (Rhoades *et al.*, 2001), stress kerja (2009), keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Azeem dan Akhtar, 2014), usia (Pourghz *et al.*, 2011), dan masa kerja (Azeem, 2010).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen afektif karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang adalah persepsi dukungan organisasi (POS). Persepsi dukungan organisasi merupakan suatu yang dinilai oleh karyawan sebagai anggapan kebutuhan emosi sosial, memberikan indikasi dari kesiapan organisasi untuk menghargai peningkatan kerja karyawan, dan mengindikasikan organisasi dalam menyiapkan bantuan saat dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang efektif (Fuller *et al.*, 2003).

Dukungan organisasi sangat berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan (Eisenberger, *et al.*), dimana ketika seorang karyawan merasakan organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka maka akan tumbuh rasa saling memiliki sehingga karyawan akan berkomitmen untuk bertahan serta mewujudkan tujuan dari perusahaan. Dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan secara

psikologis dapat mempengaruhi karyawan tersebut. Pertama, dukungan yang diberikan oleh organisasi akan membuat seseorang merasa mempunyai kewajiban untuk peduli terhadap organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kedua, dukungan organisasi dalam hal kepedulian, penghargaan, dan pengakuan mengarahkan karyawan untuk menyatukan status peran dan keanggotaan ke dalam identitas sosialnya. Ketiga, dukungan organisasi akan memperkuat keyakinan karyawan bahwa perusahaan selalu mengetahui dan menghargai peningkatan prestasi kerja yang mereka raih (Sumarto, 2009).

Berdasarkan observasi lapangan dan wawancara yang penulis lakukan pada bulan Oktober 2019, terdapat fenomena yang terjadi pada karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang terkait persepsi dukungan organisasi yaitu rendahnya dukungan organisasi terhadap karyawan mereka, hal ini dapat dilihat dari rendahnya tingkat penghargaan dari pihak rumah sakit terhadap kinerja karyawan mereka, fenomena selanjutnya ditunjukkan dari tidak adanya system *reward* yang baik dari perusahaan untuk menunjang semangat kerja karyawan mereka.

Selain dukungan organisasi, kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi komitmen afektif di suatu perusahaan. Luthans (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam organisasi, dikarenakan kepuasan kerja menunjukkan persepsi berbagai aspek dari pekerjaan. Persepsi ini dapat berupa perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Jika seseorang karyawan merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut puas

terhadap pekerjaannya. Sedangkan jika seseorang karyawan merasa dan bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut tidak puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan komitmen organisasional, karena semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin termotivasi pula karyawan tersebut dalam meningkatkan komitmennya dalam bekerja dan begitu pula sebaliknya (Jaramillo et, *all*). Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik serta menikmatinya dan mengharapkan ganjaran atas usaha yang telah diupayakan. Kepuasan kerja menggambarkan semangat dan kebahagiaan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Hasil observasi lapangan dan wawancara dengan beberapa karyawan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo, maka didapatkan fenomena terkait rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan di rumah sakit ini, fenomena pertama yang diamati oleh penulis adalah terkait gaji karyawan, dimana karyawan merasa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan jasa yang telah mereka berikan terhadap rumah sakit. Selain itu, gaji yang di terima karyaan juga sering terlambat, hal ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji. Fenomena yang kedua, yaitu terkait kondisi kerja, dimana karyawan dituntut bekerja di dalam ruangan yang memiliki potensi penularan penyakit yang cukup tinggi, namun tidak ada fasilitas yang memadai dari rumah sakit untuk penanggulangan dan pencegahan penularan penyakit kepada karyawan mereka. Fenomena selanjutnya terkait dengan pekerjaan, dimana karyawan tidak memeiliki kejelasan terhadap waktu kerja mereka dan tidak memiliki

waktu istirahat yang cukup serta tidak adanya fasilitas dari rumah sakit untuk menyediakan sarapan pagi untuk karyawan mereka yang telah bekerja lembur semalaman.

Berdasarkan uraian diatas dapat terlihat pengaruh yang positif antara ketiga variable, berdasarkan bukti empiris dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki korelasi satu sama lain secara positif (Panuju, 2018). Komitmen organisasi akan muncul apabila karyawan menganggap perusahaan menjadi bagian dari dirinya, hal ini dapat terjadi ketika karyawan memperoleh persepsi bahwa perusahaan memberikan dukungan yang cukup dan menunjukkan kepedulian terhadap karyawan melalui persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Selanjutnya dengan adanya dukungan organisasi terhadap karyawan, maka akan muncul perasaan puas dari dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya, ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, maka akan muncul keinginan dari dalam diri karyawan untuk membalas jasa dengan cara bekerja dengan sungguh-sungguh guna membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan latar belakang diatas, maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk membahas lebih rinci, dan akan menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul : ***“Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi”***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka dapat diidentifikasi bahwa terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi komitmen afektif karyawan di suatu organisasi, diantaranya adalah kepuasan kerja, budaya belajar dalam organisasi, rasa keadilan, kompensasi, persepsi dukungan organisasi dan stress kerja. Penelitian ini berfokus untuk menguji pengaruh dari *perceived organizational support* dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif karyawan. Panuju (2018), Cahayu (2019), Gustyana (2018) serta Kristanti (2019) dalam penelitiannya telah membuktikan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif adalah *perceived organizational support*. Selain *perceived organizational support*, faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan adalah kepuasan kerja, pendapat ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Hartono (2015), Astuti (2010), Parwita (2013) dan Riana (2014).

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka pembahasan *komitmen afektif* karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang dalam penelitian ini dibatasi pada variabel yang diduga erat kaitannya yaitu *perceived organizational support* dan kepuasan kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryio Padang?
2. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryio Padang?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryio Padang?
4. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryio Padang melalui kepuasan kerja ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan kegunaan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryio Padang.
2. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryio Padang.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryio Padang.

4. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang melalui kepuasan kerja.

F. Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan kegunaan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah terutama pengetahuan di bidang Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Serta sebagai salah satu syarat untuk mengikuti kelas Riset Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang *perceived organizational support* dan kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen afektif karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bentuk masukan dan pertimbangan kepada perusahaan dalam mengambil kebijakan terutama mengenai masalah ini serta juga dijadikan sebagai salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan.

4. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Sebagai bahan referensi dan informasi serta pertimbangan bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis.

5. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

BAB II

KAJIAN TEORI, PENELITIAN RELEVAN, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

Pada kajian teori ini akan dijelaskan mengenai variabel-variabel yang diteliti untuk mengidentifikasi, mengetahui karakteristik, ciri-ciri dan tanda-tanda dengan menentukan hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam hal ini penelitian ini mengkaji tentang *perceived organizational support*, *job satisfaction*, dan *komitmen afektif*.

1. Komitmen Afektif

a. Pengertian Komitmen Afektif

Komitmen Afektif merupakan bagian dari Komitmen Organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan yang terlibat didalam organisasi serta karyawan ingin menetap dalam organisasi tersebut karena menginginkannya. Menurut Sabir, *et al* (2011) komitmen afektif adalah komitmen yang menunjukkan keterikatan karyawan dengan organisasi termasuk keyakinan, kemauan dan keinginan tentang prestasi tujuan organisasi. Terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan setia terhadap organisasi tempat mereka bekerja dan keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya. Komitmen afektif dapat muncul karena adanya kebutuhan, dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu

yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan (Tjun Han, 2012).

Kartika (2012) mengemukakan bahwa komitmen afektif terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya. Sejalan dengan pendapat diatas, Kristanti (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa komitmen afektif merupakan keinginan karyawan untuk tetap berada dalam suatu organisasi dan bersedia melakukan upaya yang lebih baik disebabkan oleh manfaat yang mereka rasakan ketika berada dalam organisasi tersebut.

Komitmen afektif akan muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat lain atau organisasi lain. Suparyadi (2015) menyatakan bahwa komitmen afektif adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis terhadap organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen afektif menunjukkan sejauh mana individu menyatukan dirinya dengan organisasi dimana mereka bergabung (Eslami & Gharakhani, 2012). Komitmen afektif merupakan komitmen karyawan untuk tetap berada, bekerja, dan berkontribusi bagi organisasi yang muncul dari kesadaran diri sendiri, tanpa campur tangan dari pihak lain serta tidak ada unsur paksaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa komitmen afektif merupakan salah satu komponen dalam komitmen organisasi yang berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan merasa terlibat dalam seluruh aktivitas, tujuan dan nilai suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan kesadaran bahwa anggota organisasi memiliki tujuan dan nilai yang sama dan selaras dengan organisasi tempatnya bergabung.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif

Allen dan Meyer (1990) menyatakan dalam penelitiannya bahwa komitmen afektif terbentuk karena dipengaruhi oleh perasaan nyaman ketika karyawan berada di suatu organisasi dan dengan mengidentifikasikan diri pada nilai – nilai organisasi. Rhoades *et al.* (2001) menyatakan bahwa ada dua factor yang mempengaruhi komitmen afektif, yaitu :

a) Dukungan Organisasi

Sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempatnya bekerja dapat diandalkan dan dipercaya memperhatikan kesejahteraan anggota, maka mereka akan merasa lebih bertanggung jawab pada organisasinya.

b) Situasi Organisasi

Sejauh mana merasa dipentingkan atau diperlukan dalam mengembangkan misi organisasi. Jika organisasi dapat memberi rasa aman dan situasi yang menyenangkan, maka mereka akan berkomitmen yang besar terhadap organisasinya.

Sedangkan menurut Luthans (2006:249) terdapat faktor lain yang mempengaruhi komitmen yaitu:

- a) Personal meliputi: usia, kedudukan dalam organisasi dan disposisi individu seperti kontrol atribusi baik internal ataupun eksternal.
- b) Organisasi meliputi : desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan
- c) faktor non-organisasi, seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

c. Indikator Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi, anggota yang mempunyai komitmen ini mempunyai keterikatan emosional terhadap organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati perannya dalam organisasi. Dalam penelitian ini, untuk mengukur tingkat komitmen afektif karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang, maka digunakan indikator menurut pendapat, Alen & meyer (1990):

- a) Keterikatan emosional

Keterikatan emosional merupakan perasaan kuat yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi sehingga akan mudah melekat secara emosional terhadap organisasi. Individu akan merasa bahwa ia adalah bagian dari keluarga organisasi tersebut yang ditunjukkan dengan afeksi positif dan rasa memiliki yang

tinggi terhadap organisasi. Karena adanya perasaan terikat terhadap organisasi, maka individu hanya mempunyai sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan tetap berkeinginan untuk melanjutkan keanggotaannya pada organisasi

b) Identifikasi

Identifikasi merupakan keyakinan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai suatu organisasi. Adanya keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi merupakan salah satu kunci terbentuknya rangkaian aspek komitmen organisasi lainnya. Aspek tersebut dapat dilihat dari beberapa sikap, yaitu : adanya kesamaan tujuan dan nilai yang dimiliki individu dengan organisasi, adanya perasaan individu bahwa organisasi memberikan kebijakan untuk mendukung kinerjanya, dan adanya kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi.

c) Partisipasi

Partisipasi merupakan keinginan individu untuk terlihat secara sungguh sungguh dalam kepentingan organisasi. Adanya keinginan untuk sungguh sungguh terlibat dalam setiap aktivitas atau kegiatan organisasi tercermin dalam penerimaan individu untuk menerima dan melaksanakan berbagai macam tugas dan kewajiban yang dibebankan. Individu akan selalu berusaha memberikan kinerja yang terbaik melebihi standar minimal yang diharapkan organisasi. Selain itu, individu akan bersedia untuk

melaksanakan pekerjaan diluar tugas dan perannya apabila bantuannya diperlukan oleh organisasi.

2. *Perceived Organizational Support*

a. *Pengertian Perceived Organizational Support*

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawannya dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Persepsi dukungan organisasi mempunyai makna yang penting terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Pendapat serupa juga dijelaskan oleh Paille *et al* (2010) yang mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah sebuah persepsi dari karyawan terhadap suatu organisasi apakah organisasi peduli, mengerti dan menghargai terhadap kesejahteraan karyawan atau tidak.

Persepsi dukungan organisasi (*Perceived organizational support*) merupakan kepedulian organisasi dalam menghargai kontribusi karyawannya serta peduli akan kesejahteraan karyawan mereka dengan memberikan perhatian terhadap karyawan, pemenuhan kebutuhan, memberikan tanggapan terhadap keluhan serta peduli dengan kesejahteraan karyawannya. (Fuller *et al.*, 2003) mendefinisikan *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai suatu yang dinilai oleh karyawan sebagai anggapan kebutuhan emosional, memberikan indikasi dari kesiapan organisasi untuk menghargai peningkatan kerja karyawan, dan mengindikasikan

organisasi dalam menyiapkan bantuan saat dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang efektif .

Selanjutnya Robbins & Judge (2015) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi sebagai suatu tingkat kepercayaan karyawan bahwa organisasi akan menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraannya. Persepsi dukungan organisasi juga bisa dipahami sebagai tingkatan dimana karyawan merasa yakin bahwa organisasi menghargai jasa mereka dan peduli terhadap keberadaan mereka yang diwujudkan melalui sejauhmana organisasi memenuhi kebutuhan mereka (Higazee *et al.*, 2016).

Pendapat lainnya menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi (POS) adalah persepsi yang diyakini oleh karyawan mengenai bagaimana perusahaan menghargai kontribusi mereka dan bagaimana perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Myers *et al.*, 2010). Dari pendapat ini dapat dikatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang dilakukan karyawan, baik dalam bentuk pemberian penghargaan maupun pujian ataupun memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyampaikan ide dan wawasan untuk kemajuan organisasi serta bagaimana organisasi peduli terhadap kesejahteraan hidup karyawannya.

Berdasarkan penjelasan dan pendapat para ahli diatas dapat dikatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi atau pandangan karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana

organisasi memberikan dukungan kepada karyawan atas kontribusi mereka, dan peduli dengan kesejahteraan karyawan serta keterlibatan karyawan dalam hubungan timbal balik dengan organisasi.

b. Indikator Perceived Organizational Support

Dalam hal ini indikator *perceived organizational support* digunakan sebagai karakteristik yang dapat mengevaluasi dan memungkinkan dilakukannya pengukuran terhadap variabel *perceived organizational support* tersebut. Indikator yang digunakan penulis untuk mengukur variabel persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Rhoades dan Eisenberger (2001) yang menyatakan terdapat 3 kategori utama yang dipersepsikan berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi. Ketiga kategori utama tersebut adalah:

1) Keadilan (*fairness*)

Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan, memperlakukan karyawan dengan baik dan terhormat serta memberikan informasi kepada karyawan mengenai output organisasi.

2) Dukungan atasan (*Supervisor Support*)

Karyawan membentuk pandangan mengenai sejauh mana atasan menilai dan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, serta mendengarkan pendapat atau keluhan yang di sampaikan karyawan, kerana atasan dianggap

sebagai pemimpin organisasi maka dari itu dengan adanya dukungan dari atasan maka karyawan akan merasakan adanya dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja.

3) Penghargaan Organisasi dan kondisi kerja (*Organizational Rewards and job conditions*)

Penghargaan organisasi terhadap kontribusi atau usaha yang telah dilakukan karyawan dapat berupa pengakuan, perhatian, imbalan yang sesuai, kesempatan promosi dan kondisi kerja dimana karyawan merasa organisasi telah memberikan keamanan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan serta kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri individu tersebut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Dengan demikian dapat dikatakan kepuasan menggambarkan perasaan seseorang terhadap sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Veithzal dan Jauvani, 2009). Robbins dan Judge (2009)

mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya.

Kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian seseorang atas pekerjaannya dalam mencapai sebuah prestasi kerja yang telah dilakukannya (Astrauskaite, Vaitkevicius, & Perminas, 2011). Sementara itu terdapat pendapat lain yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka berdasarkan faktor lingkungan kerja, seperti pengawas, gaya, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan pinggiran (Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske, 2009).

Sedangkan Sha dan Jumani (2015) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah Perasaan paling utama dari orang-orang setelah pelaksanaan tugas. Ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan itu memenuhi kebutuhan dasar seseorang, dan konsisten dengan harapan mereka serta nilai-nilai dan akan bekerja dengan memuaskan. Luthans (2006), kepuasan kerja adalah tentang persepsi karyawan baik atau buruk dari pekerjaan penting. Pendapat lain menurut Rivai (2010), kepuasan kerja adalah evaluasi dilakukan oleh karyawan yang menggambarkan perasaan senang atau tidak dan puas atau tidak puas dalam pekerjaan mereka.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang timbul dari pemikiran,

perasaan, dan kecenderungan tindakan karyawan terhadap pekerjaan yang menimbulkan rasa senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja merujuk pada pendapat Sutrisno (2009:80) yang menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan serta dukungan organisasi terhadap karyawan mereka.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Dalam hal ini indikator kepuasan kerja digunakan sebagai karakteristik yang dapat mengevaluasi dan memungkinkan dilakukannya pengukuran terhadap variabel kepuasan kerja tersebut. Luthans (2006) menjelaskan bahwasannya terdapat lima dimensi pekerjaan yang telah diidentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respons afektif dalam melihat kepuasan kerja. Kelima dimensi tersebut adalah :

1) Pekerjaan itu sendiri

yang dimaksud dengan pekerjaan itu sendiri yaitu, termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2) Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Gaji atau balas jasa yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa puas seseorang.

3) Kesempatan promosi

Organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk memperoleh kesempatan promosi baik itu mengenai lamanya bekerja, pengalaman kerja yang dimiliki

ataupun berdasarkan prestasi kerja yang telah diraih dan kesempatan untuk maju dalam organisasi.

4) Pengawasan/Supervisi

supervisi merupakan pengawasan dari atasan ke bawahan. Perhatian berupa pengawasan ini menjadi sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting.

5) Rekan kerja, pada dasarnya, rekan kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

4. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Afektif.

Persepsi dukungan organisasi telah terbukti berhubungan dengan serangkaian sikap dan perilaku positif karyawan di tempat kerja, misalnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, berbagai bentuk kewarganegaraan dan perilaku diskresioner, serta kehadiran dan niat untuk tinggal dan menetap di suatu organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Penelitian yang dilakukan Kusumawardhani (2017) menyebutkan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh yang signifikan positif dengan komitmen afektif karyawan, ini berarti apabila *Perceived Organizational Support* disuatu organisasi tinggi maka komitmen afektif di organisasi tersebut juga akan tinggi.

Eisenberger *et al.*, (2001) mengatakan bahwa perasaan adanya dukungan dari organisasi dalam diri karyawan dapat memenuhi kebutuhan emosional dan sosial mereka. Dengan perasaan demikian tidak

heran jika karyawan merasa lebih erat terhubung dengan organisasi. Berdasarkan kondisi tersebut, POS diyakini dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Islam et al. (2018) mengemukakan bahwa POS dapat berperan dalam membangun rasa atau emosi keterikatan bagi karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Selanjutnya penelitian oleh *Smeenk et al.*, (2006) menemukan bahwa kebijakan organisasi terkait pengelolaan sumberdaya manusia (misalnya terkait karier, kompensasi, partisipasi, penanganan keluhan) merupakan faktor penting yang dapat membangun komitmen afektif.

5. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pradesa (2013) *perceived organizational support* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*, artinya jika *perceived organizational support* di suatu organisasi tinggi maka *job satisfaction* juga akan tinggi, sebaliknya jika *perceived organizational support* rendah maka kepuasan kerja karyawan juga akan rendah. (Paillé, Bourdeau, & Galois, 2010) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* menemukan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Tingginya persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan (Robbins, 2015).

Karyawan yang menilai bahwa organisasi tidak cukup memberikan dukungan bagi mereka akan merasa tidak puas dan memiliki pemikiran bahwa mereka bukan merupakan bagian dari organisasi

tersebut. Penelitian Rai (2017) menemukan bahwa karyawan menunjukkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi jika organisasi menyediakan peralatan penunjang pekerjaan. Sedangkan Oliveira di Brazil (2017) berargumen bahwa perhatian terhadap perencanaan karier memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja karyawan.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif.

Lutfie *et al.*, (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara teori akan memperlihatkan korelasi positif, hal ini terjadi karena kepuasan kerja akan mendorong karyawan lebih berkomitmen. Gunlu *et al.*, (2010) menjelaskan bahwa karyawan akan mencapai tingkat komitmen yang lebih tinggi apabila perusahaan memperhatikan tingkat kepuasan mereka dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi juga mampu meningkatkan komitmen organisasional, karena semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin termotivasi pula karyawan dalam meningkatkan komitmennya bekerja dan begitu pula sebaliknya.

Jaramillo *et al.* (2006) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa, ketika karyawan menerima kepuasan dari tempat kerjanya, maka mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Parwita (2013) dan Riana (2014) yang menyatakan bahwa, semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka akan semakin tinggi komitmen karyawan tersebut terhadap organisasinya.

7. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Afektif di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardhani (2017) menyatakan bahwa peran *job satisfaction* sebagai variable mediasi didukung. Dengan kata lain, jika *Perceived Organizational Support* meningkat, maka komitmen organisasi juga meningkat dan kepuasan kerja di organisasi tersebut juga akan meningkat. Menurut (Novira, 2015) persepsi dukungan organisasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan ketika karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi karyawan akan berusaha untuk melakukan hal yang menguntungkan bagi organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu penting sebagai pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu terkait mengenai analisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *commitment afektif* dengan *kepuasan kerja* sebagai variabel pemediasi adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hartono *et al.*, (2015) dengan judul “Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Di Restoran X Surabaya“. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan restoran X di Surabaya yang berjumlah 69 orang. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Masripah (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Kontinuan Karyawan Pada Perusahaan Swasta”. Penelitian ini dilakukan terhadap 33 orang responden dan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) sedangkan input yang digunakan dalam analisis ini adalah matrik korelasi dan menggunakan teknik *Weighted Least Square* (WLS).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Pradesa (2013) dengan judul “The Relationships of Perceived Organizational Support (POS) With Positive Work Behavior: Mediating Role of Job Satisfaction, *Affective Commitment*, and Felt Obligation” penelitian ini dilakukan kepada 128 karyawan PT. POS Indonesia, hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *perceived organizational support* berhubungan positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Data dianalisis dengan menggunakan Partial Least Square.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardhani (2017) dengan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan bagian Pengemasan PT. Sido Muncul Semarang, Tbk” penelitian ini dilakukan pada bagian pengemasan di PT. Sido Muncul Semarang dengan mengambil populasi sebanyak 80 karyawan. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa *perceived organizational support*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi juga signifikan dan positif. Hasil pengujian menggunakan alat bantu program computer SPSS.

5. Penelitian yang dilakukan oleh ST. Han (2012) dengan judul “Komitmen Afektif Dalam Organisasi yang Dipengaruhi *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja” populasi penelitian ini adalah karyawan hotel yang ada di Surabaya dan sampel yang diambil adalah sebanyak 100 orang. Hasil dari penelitian ini menyebutkan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif dan kepuasan kerja terbukti sebagai variabel perantara antara *perceived organizational support* dengan komitmen afektif. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS).
6. Penelitian yang dilakukan oleh Kristanti (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Komitmen Afektif pada Karyawan BPR ‘ABC’ di Garut; Analisis Pengaruh langsung dari Persepsi Dukungan Organisasi dan Peran Mediasi Kepuasan Kerja.” Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan perbankan di Garut dengan responden berjumlah 93 orang. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa POS memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasankerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif, dan kepuasan kerja berperan sebagai mediasi dalam hubungan POS dan komitmen afektif. Data yang dikumpulkan diolah menggunakan alat bantu program computer SPSS.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Arshadi (2013) yang berjudul “The Effect of *Perceived Organizational Support* on *Affective Commitment* and *Job Performance*: Mediating role of OBSE” responden pada penelitian ini berjumlah 318 karyawan dari National Drilling Company (NIDC) Ahvaz, Iran. Hasil dari penelitian ini menyatakan terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif. Pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *statistik deskriptif*.

Supaya lebih mudah dipahami, maka Tabel 1 berikut ini akan meringkas hasil penelitian yang relevan baik secara langsung maupun tidak langsung pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif, pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja, pengaruh *kepuasan kerja* terhadap komitmen afektif, dan pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

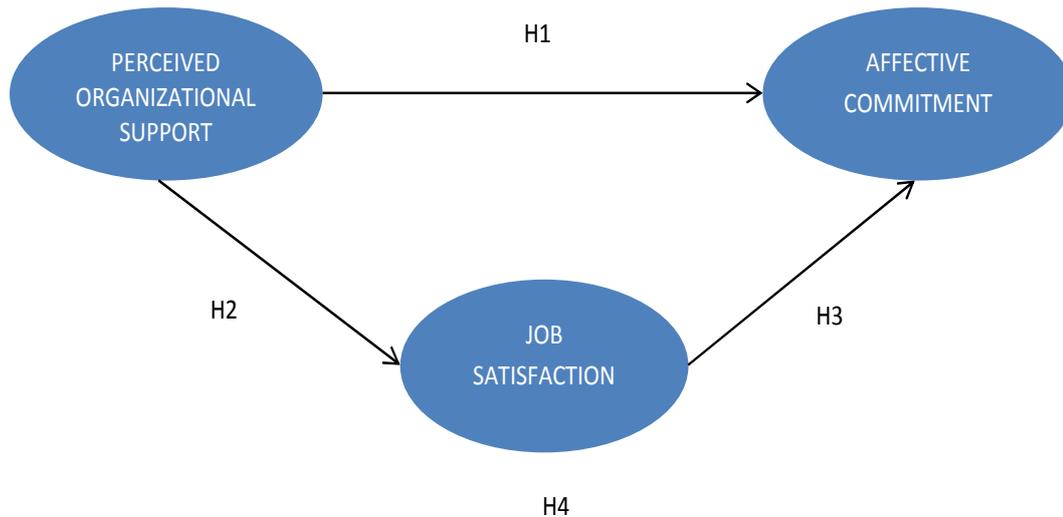
Tabel 1 :Tinjauan Penelitian Relevan

N O	PENULIS (TAHUN)	JUDUL	TEKNIK ANALISIS	HASIL
1	Hartono (2015)	Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Di Restoran X Surabaya	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) dengan software PLS (<i>Partial Least Square</i>).	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan.
2	Masripah (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Kontinuan Karyawan Pada Perusahaan Swasta	Structural Equation Modelling (SEM) software <i>Weighted Least Square</i> (WLS)	hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif
3	Pradesa (2013)	The Relationships of <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) With Positive Work Behavior: Mediating Role of Job Satisfaction, <i>Affective Commitment</i> , and Felt Obligation	Partial Least Square.	hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa <i>perceived organizational support</i> berhubungan positif dan signifikan terhadap komitmen afektif

4	Kusumawar dhani (2017)	Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan bagian Pengemasan PT. Sido Muncul Semarang, Tbk	pengujian menggunakan alat bantu program computer SPSS	Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi juga signifikan dan positif
5	ST. Han (2012)	Komitmen Afektif Dalam Organisasi yang Dipengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i> dan Kepuasan Kerja	Structural Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS).	Hasil dari penelitian ini menyebutkan <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif terhadap komitmen afektif dan kepuasan kerja terbukti sebagai variabel perantara antara <i>perceived organizational support</i> dengan komitmen afektif
6	Kristanti (2019)	Komitmen Afektif pada Karyawan BPR 'ABC' di Garut; Analisis Pengaruh langsung dari Persepsi Dukungan Organisasi dan Peran Mediasi Kepuasan Kerja	Data yang dikumpulkan diolah menggunakan alat bantu program computer SPSS	Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa "POS memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasankerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif, dan kepuasan kerja berperan sebagai mediasi dalam hubungan POS dan komitmen afektif.
7	Arshadi (2013)	The Effect of Perceived Organizational Support on <i>Affective Commitment</i> and Job Performance: Mediating role of OBSE	Pengukuran dilakukan dengan menggunakan <i>statistik deskriptif</i>	Hasil dari penelitian ini menyatakan terdapat hubungan positif antara <i>perceived organizational support</i> terhadap komitmen afektif

C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tingkat komitmen afektif karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang yang dipengaruhi oleh *perceived organizational support* dan tingkat kepuasan kerja karyawan.



Gambar. 1: Kerangka Konseptual

Keterangan :

H1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pradesa (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa <i>Perceived Organizational Support</i> berkaitan erat dengan komitmen afektif karyawan. 2. Kusumawardhani (2017) menyebutkan bahwa <i>Perceived Organizational Support</i> memiliki pengaruh yang signifikan positif dengan komitmen afektif karyawan 3. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah ST.Han (2012), Kristanti (2019), Ashadi (2013) dan Gustyana (2018).
H2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pradesa (2013) <i>perceived organizational support</i> berpengaruh signifikan positif terhadap job satisfaction. 2. penelitian yang dilakukan oleh ST. Han (2012) mengatakan bahwa <i>perceived organizational support</i> memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Penelitian lain yang memperoleh hasil yang sama dengan penelitian diatas adalah Kristanti (2019), Cahayu (2019) dan Christian (2015).
H3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian Hartono (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan bermakna antara kepuasan kerja terhadap komitmen komitmen afektif. 2. Parwita (2013) dan Riana (2014), semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya maka akan semakin tinggi komitmen orang tersebut terhadap organisasinya. 3. Seniati (2006) , Astuti (2010), terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen afktif.
H4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardhani (2017)) menyatakan bahwa peran <i>job satisfaction</i> sebagai variable mediasi didukung. 2. ST han (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti sebagai variabel perantara antara <i>Perceived Organizational Support</i> dengan komitmen afektif. 3. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah Kristanti (2019) dan Gustyana (2018).

D. Hipotesis Penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dapat penulis rumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang.
2. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang.
3. *Kepuasan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang.
4. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi pada karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS3)*. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif pada karyawan Rumah Sakit Tentara dr Reksidiwiryono Kota Padang. Hal ini berarti karyawan Rumah Sakit Tentara dr Reksidiwiryono Kota Padang merasakan bahwa dukungan organisasi yang diberikan mampu mempengaruhi bagaimana komitmen afektif karyawan dalam bekerja.
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan Rumah Sakit Tentara dr Reksidiwiryono Kota Padang. Hal ini berarti karyawan Rumah Sakit Tentara dr Reksidiwiryono Kota Padang merasakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan mampu mempengaruhi bagaimana kepuasan yang mereka rasakan dalam bekerja.
3. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif pada karyawan Rumah Sakit Tentara dr

Reksidiwiryo Kota Padang. Hal ini berarti karyawan Rumah Sakit Tentara dr Reksidiwiryo Kota Padang merasakan bahwa kepuasan kerja yang mereka rasakan mampu memberikan pengaruh untuk meningkatkan komitmen afektif mereka dalam bekerja.

4. Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan serta positif antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Tentara dr Reksidiwiryo Kota Padang.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan serta rumusan serta kesimpulan hasil penelitian ini, maka beberapa masukan atau saran dari penulis bagi pihak-pihak yang berkepentingan di Rumah Sakit Tentara dr Reksidiwiryo Kota Padang untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan, persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja karyawan, penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Organisasi

- a. Dari temuan hasil penelitian ini, di mana persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan, maka disarankan untuk pimpinan Rumah Sakit Tentara dr Reksidiwiryo Kota Padang tetap memberikan dukungan yang terbaik kepada karyawan sehingga karyawan dapat merasakan kepedulian dari pihak organisasi, baik itu berupa pemberian penghargaan atas kerja yang telah dilakukan, kepedulian atasan dalam menanggapi keluhan yang dirasakan oleh karyawan serta kepedulian atas kesejahteraan hidup karyawan.

- b. Selain dukungan organisasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif karyawan, untuk mampu meningkatkan komitmen afektif karyawan dalam bekerja maka disarankan pimpinan Rumah Sakit Tentara dr Reksidiwiryo Kota Padang lebih memperhatikan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan lagi tingkat pembayaran gaji karyawan, karena dilihat dari nilai TCR dari kelima indikator kepuasan kerja, pembayaran gaji memiliki nilai TR paling rendah.

2. Bagi Peneliti yang Akan Datang.

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi komitmen afektif.
- b. Selain itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak, atau dapat pula menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas lagi dengan cara melibatkan beberapa instansi sejenis.

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain, penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 60 orang karyawan dengan status PNS di Rumah Sakit Tentara dr Reksidiwiryo Kota Padang. Penulis juga membatasi masalah yang akan penulis teliti pada faktor yang menurut penulis berpengaruh terhadap komitmen afektif yaitu persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, J.N, & Meyer, P.J. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective Commitment, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. (1-18)
- Allen, N. J., Meyer PJ. And Smith CA. 1993. “Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization”. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No. 4. (538-551)
- Arshadi, Nasrin dan Ghazal Hayavi. 2013. The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE. *Journal of Social and Behavioral Sciences*. Vol 34.
- Baliaetati, Beta Oki. (2016) Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol. 9 No. 1
- Cahayu, Ni Made Anggun dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2019. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 10.
- Christian, Lay Yervry. 2015. Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Kepemimpinan Situational Terhadap Kepuasan Kerja Toko Buku Uranus. *AGORA* Vol. 3, No. 1.
- Colakoglu, Ulker. Et al., 2010. The Effects Of Perceived Organisational Support On Employees’ Affective Outcomes: Evidence From The Hotel Industry. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, Vol. 16, No. 2.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., Rhoades, L. (2001). Recipro-cation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42–51.
- Eisenberger, R., Huntingson, R., Hutchinson, S. & Sowa D. (1986). Perceived OrganizationalSupport, *Journal of Applied Psychology*, 71:500-507.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Percin, N.S. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 22 No. 5, hlm. 693-717.
- Gustyana, Tieka Trikartika. Et al., 2018. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Perusahaan Produsen Air Kemasan Cam Di Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Poitik dan Humaniora*. Vol 1.

- Han, Sia Tjun. Et al., 2012. Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 14 no 2.*
- Islam, T., Ali, G., & Ahmed I. (2018). Protecting Healthcare Through Organizational Support to Reduce Turnover Intention. *International Journal of Human Rights in Healthcare.*
- Kristanti, et al., 2019. Komitmen Afektif pada Karyawan BPR 'ABC' di Garut; Analisis Pengaruh langsung dari Persepsi Dukungan Organisasi dan Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Journal of Business and Management Review. Vol 3 no 1.*
- Kusumawardhani, Hilda Atika dan Bulan Prabawani.2017. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan bagian Pengemasan PT. Sido Muncul Semarang, Tbk. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol 6 no 4.*
- Lutfie, H., Prasetyo, A.P., Alamanda, D.T. (2014). The Effect of The Work-Family Conflict And Employee's Job Satisfaction Towards The Organization Commitment. *Jurnal Siasat Bisnis, Vol. 18, No. 2, 143-151.*
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta :Andi.
- Meyer dan Tett. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover. *Journal of Personnel Psychology.*
- Myers, B. J., Brown, K. C., Azuero, A., & Maples, E. H. (2010). Organizational Support , Perceived Social Support , And Intent To Turnover Among
- Oliveira, L.B., Cavazotte, F., & Dunzer, R.A. (2017). The Interactive Effects of Organizational and Leadership Career Management Support on Job Satisfaction and Turnover Intention. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-21.
- Panuju, Nina Febriani dan Wustari L. Mangundjaya. 2018. Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian. *Jurnal Penelitian Psikologi, Vol 3, No 2.*
- Pradesa, Hafid Aditya. Et al., 2013. The Relationships of Perceived Organizational Support (POS) With Positive Work Behavior: Mediating Role of Job Satisfaction, Affective Commitment, and Felt Obligation. *Journal of Business and Management. Volume 13 issue 3.*
- Rai, S. (2017). Path Model Analysis of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Turnover Intention Study on Indian Generation Y Employees. *Springer International Publishing Switzerland*, 405-417

- Robbins, P. Stephen. 2008. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, S,P and Judge, T,A. 2011. *Organizational Behavior* , Edisi Empat belas. Pearson education Inc, New Jersey.
- Robbins, S.P., and Timothy A.J. 2015. *Organizational Behaviour*. 16th Edition. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior*. Edisi Kedua. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Roellyanti, Maria Valeria. 2017. Leadership Development, Empowering Leadership Dan Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Dalam Upaya Meningkatkan Organizational Commitment. *Journal International*.
- Sabir, M. S., Sohail, A., & Khan, M. A. 2011. Impact of Leadership Style on Organization Commitment : In A Mediating Role of Employee Values. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. Vol. 3. No. 2. (145-152).
- Soedarsono, K. Dewi. 2014. *Sistem Manajemen Komunikasi (Teori, Model dan Aplikasinya)*. Simbiosis Rekatama Media. Bandung.
- Solihin dan Rtmono.2013.*Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Penelitian Sosial dan Bisnis*. Andi. Yogyakarta.
- Smeenk, S., Eisinga, R., Teelken, J. & Doorewaard, J. (2006). The effects of HRM practices and antecedents on organizational commitment among university employees. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 17 No. 12, 2035-2054.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Susanto Soekiman. (2007). Pengaruh POS eksternal & internal melalui komitmen karyawan terhadap keberhasilan perusahaan perbankan di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen KWU*. vol.9 no.2 September 2007: 89-98.
- Sutrisno, Edi.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani .2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.