

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT. MIMOZA MULTIMEDIA
GORONTALO**

Oleh

NAHDAH R. MURSALIN

E2117038

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO**

2021

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT. MIMOZA MULTIMEDIA
GOTONTALO**

Oleh

NAHDAH R. MURSALIN

E.2117038

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 01 Juni 2021

Pembimbing I



DR. MUSAFIR, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Pembimbing II



Wiwin. L. Husin, SE., MM
NIDN. 0923088302

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. MIMOZA MULTIMEDIA GORONTALO

Oleh
NAHDAH R. MURSALIN
E2117038

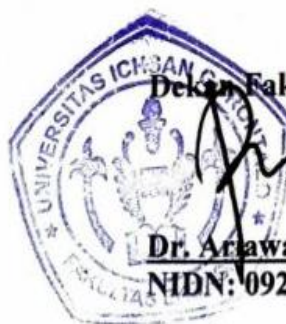
SKRIPSI

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Sri Meike Jusuf, SE., MM
2. Syaiful Pakaya, SE., MM
3. Anggraini Husain, SE., MM
4. DR. Musafir, SE., M.Si
5. Wiwin L. Husin, SE., MM

[Handwritten signatures of the five members of the S1 Exam Panel]

Mengetahui :


Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. Ariawan, SE., S.Psi., MM
NIDN: 0922057502


Ketua Jurusan Manajemen
Eka Zahra Solikahan, SE., MM
NIDN: 0922018501

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di universitas ichsan gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari Tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain, kecuali yang secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dari karya tulis ini, serta sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku diperguruan tinggi.

Gorontalo, 01 Juni 2021
Yang membuat pernyataan



(Nahdah R. Mursalin)
NIM. E2117038

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“MOTTO”

Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan?

(Qr. Ar-Rahman : 13)

Barang siapa menginginkan kebahagiaan dunia, maka tuntutlah ilmu dan barang siapa yang menginginkan kebahagiaan akhirat, tuntutlah ilmu dan barang siapa yang menginginkan keduanya, tuntutlah ilmu pengetahuan.

(Sabda Rasulullah SAW)

First of all, trust yourself before you trust others.

(Nahdah R. Mursalin)

“PERSEMBAHAN”

Alhamdulillah atas banyak doa dan dukungan karya tulis ini dapat diselesaikan. Karya tulis ini kupersembahkan untuk ayahku (Rustam Mursalin) ibuku (Yusny Kaseh) dan ayah keduaku (Ibrahim Tahir) yang telah banyak mengorbankan waktu tidur dan tenaganya untuk membantuku menggapai gelar sarjana di Universitas Ichsan Gorontalo, teruntuk saudara-saudaraku dan teman-temanku yang selalu membantu dan memotivasiku semoga Allah SWT membalas semuanya dengan kebaikan, Amin.

KAMPUSKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO 2021

ABSTRACT

NAHDAH R. MURSALIN. E2117038. THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND JOB SATISFACTION ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT. MIMOZA MULTIMEDIA GORONTALO

This study aims to investigate to what extent the effect of perceived organizational support (X1) and job satisfaction (X2) on the organizational commitment (Y) at PT. Mimoza Multimedia Gorontalo. The method applies a descriptive quantitative approach. Determining population and sampling are conducted through census while the data are collected using observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method is Path Analysis. The result of the first hypothetical examination shows that the variable of perceived organizational support (X1) and job satisfaction (X2) simultaneously has a positive and significant effect on organizational commitment (Y) at PT Mimoza Multimedia Gorontalo indicated by probability $\text{sig} < \text{probability } \alpha$ which is $0,000 < 0,05$ with 45.2 % of contribution (R^2). The second hypothetical examination results show that the variable of perceived organizational support (X1) partially has a positive and significant effect on organizational commitment (Y) at PT. Mimoza Multimedia Gorontalo indicated by probability $\text{sig} < \text{probability } \alpha$ which is $0,000 < 0,05$ with 28.4% of partial contribution. The third hypothetical examination results show that the variable of job satisfaction (X2) partially has a positive and significant effect on organizational commitment (Y) at PT. Mimoza Multimedia Gorontalo indicated by probability $\text{sig} < \text{probability } \alpha$ which is $0,000 < 0,05$ with 16.8% of partial contribution.

Keywords: perceived organizational support, job satisfaction, organizational commitment

ABSTRAK

NAHDAH R. MURSALIN. E21.17038. PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. MIMOZA MULTIMEDIA GORONTALO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penyajian deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variable Persepsi dukungan organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y) pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo yang ditunjukkan dengan nilai *probability sig* < *probability* yaitu $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi (R^2) sebesar 45,2%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variable Persepsi dukungan organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y) pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo yang ditunjukkan dengan nilai *probability sig* < *probability* yaitu $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi parsial sebesar 28,4%. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variable Kepuasan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y) pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo yang ditunjukkan dengan nilai *probability sig* < *probability* yaitu $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi parsial sebesar 16,8%.

Kata kunci: persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah yang Maha Esa atas berkat rahmat dan kasihnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian ini dengan judul “*Pengaruh Persepsi dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo*” sesuai dengan yang direncanakan. Usulan penelitian ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjutkan ketingkat skripsi di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Dalam penulisan usulan penelitian ini penulis mendapatkan banyak bimbingan dan semangat dari banyak pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak DR. Musafir, SE.M.Si dan Ibu Wiwin L. Husin SE.MM selaku dosen pembimbing, yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiranya untuk membimbing penulis dalam penulisan usulan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Muh.Ichsan Gaffa, SE.,M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak. DR. Abd Gaffar Latjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak DR.Ariawan SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Eka Zahra Solikahan, SE.,MM selaku Ketua program studi manajemen universitas ichsan gorontalo, Seluruh dosen dan staf fakultas ekonomi universitas ichsan gorontalo, Pimpinan PT. Mimoza Multimedia Gorontalo yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Mimoza Multimedia Gorontalo,

Seluruh Karyawan yang ada di PT. Mimoza Multimedia Gorontalo yang bersedia membantu penulis dalam penelitian ini, Kedua orang tua penulis yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis, Dan untuk teman-teman penulis yang membantu penulis untuk menyelesaikan penulisan usulan penelitian ini.

Penulis menyadari dalam penulisan usulan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan baik dalam metode penulisan maupun pembahasan materi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun agar kemudian penulis dapat memperbaiki segala kekurangannya.

Gorontalo, 01 Juni 2021
Penulis,

(Nahdah R. Mursalin)

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Pengesahan Pembimbing	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Pernyataan	iii
Motto dan Persembahan	iv
Abstrack	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Konsep Komitmen Organisasi	10
2.1.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi	12
2.1.3 Indikator Komitmen Organisasi	17
2.1.4 Persepsi Dukungan Organisasi	19
2.1.5 Dampak dari adanya dukungan organisasi	21
2.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi	22
2.1.7 Dimensi dan Indikator Dukungan Organisasi	23
2.1.8 Konsep Tentang Kepuasan Kerja	25
2.1.9 Indikator Kepuasan Kerja.....	27
2.1.10 Hubungan Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi	30
2.1.11 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	31
2.2 Kerangka Pemikiran.....	31
2.3 Hipotesis	34
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
Objek Penelitian	35

3.1 Metode Penelitian	35
3.2.1 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	36
3.2.2 Populasi dan Sampel	38
3.2.3 Jenis dan Sumber Data	39
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.2.5 Prosedur Penelitian.....	41
3.2.6 Metode Analisis	45
3.2.7 Pengujian Hipotesis.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran umum perusahaan	48
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	48
4.1.2 Visi dan Misi	49
4.1.3 Tujuan dan Sasaran	49
4.1.4 Struktur Organisasi	50
4.2 Gambaran Umum Responden	52
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Responden.....	54
4.3 Hasil penelitian	58
4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	58
4.4 Analisis Data Statistik	60
4.5 Pengujian Hipotesis.....	62
4.5.1 Pengaruh Persepsi dukungan organisasi X1 dan Kepuasan kerja X2 secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y)	63
4.5.2 Pengaruh Persepsi dukungan organisasi X1 secara parsial terhadap Komitmen Organisasi (Y).....	63
4.5.3 Pengaruh Kepuasan kerja X2 secara parsial terhadap Komitmen Organisasi (Y)	63
4.6 Korelasi antara variabel X.....	64
4.6.1 Korelasi Persepsi dukungan organisasi(X1) dan Kepuasan Kerja (X2)	64
4.7 Pembahasan.....	64
4.7.1 Persepsi dukungan organisasi (X1) dan Kepuasan	

Kerja (X2) secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y)	64
4.7. 2 Persepsi dukungan organisasi (X1) dan Kepuasan	
Kerja (X2) secara parsial terhadap Komitmen Organisasi (Y)	66
BAB V KESIMPULAN dan SARAN	
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Operasionalisasi Variabel X	36
3.2 Operasional Variabel Y	37
3.3 Daftar Pilihan Kuesioner	37
3.4 Populasi	39
3.5 Koefisien Korelasi	43
4.1 Karakteristik responden menurut jenis kelamin	52
4.2 Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan	52
4.3 Karakteristik responden menurut masa kerja	53
4.4 Skala penelitian jawaban responden	54
4.5 Tanggapan responden tentang persepsi dukungan organisasi (X1)	55
4.6 Tanggapan responden tentang kepuasan kerja (X2)	56
4.7 Tanggapan responden tentang komitmen organisasi (Y)	57
4.8 Hasil uji validitas dan reliabilitas variable X1	58
4.9 Hasil uji validitas dan reliabilitas variable X2	59
4.10 Hasil uji validitas dan reliabilitas variable Y	59
5.1 Jadwal Penelitian	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka pemikiran	33
3.1 Analisis Jalur	46
4.1 Struktur Organisasi	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2 Data ordinal dan interval	79
Lampiran 3 Deskriptif Variabel Penelitian	93
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	96
Lampiran 5 Uji Korelasi.....	99
Lampiran 6 Uji Hipotesis	100
Lampiran 7 Perhitungan T Hitung	101
Lampiran 8 T Tabel dan F Tabel.....	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan organisasi akan terpenuhi apabila setiap orang yang ada di dalam organisasi dapat memberikan kontribusi yang positif sehingga akan berdampak pada tercapainya tujuan bersama. Keberadaan manusia dalam sebuah organisasi akan membuat organisasi tersebut lebih dinamis dan akan dapat terus berkembang.

Bentuk perhatian organisasi terhadap sumber daya manusia yang dimiliki dalam hal ini adalah para karyawan dapat diwujudkan dalam sebuah komitmen yang harus dilakukan dan dijalankan oleh organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi yang baik diharapkan akan dapat mendorong para karyawan untuk lebih dapat memberikan yang terbaik pula bagi organisasi.

Setiap orang yang bekerja untuk suatu perusahaan atau organisasi pasti mempunyai pekerjaan karena jika karyawan suatu perusahaan tidak mempunyai pekerjaan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Loyalitas kepada setiap karyawan sangat penting karena karyawan yang loyal dapat lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dari pada karyawan yang tidak berkinerja. Karyawan yang berwenang akan bekerja secara maksimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya.

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan tempat kerjanya. Menurut Meyer Allen dan Smith, komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, normatif, dan kontinuans. Namun terkadang ketiga komitmen tersebut tidak semuanya tercapai oleh karyawan suatu perusahaan, oleh karena itu untuk meningkatkan komitmen karyawan dalam suatu perusahaan, maka 1). Menumbuhkan kesadaran bahwa keterlibatan mereka dalam mencapai kesuksesan dihargai oleh manajemen. 2). Perusahaan menciptakan rasa kepemilikan (*sense of belonge*) yaitu membuat karyawan mengidentifikasi dirinya dalam organisasi untuk meningkatkan kepercayaan bahwa mereka berguna dan bermamfaat ditempat kerjanya, Jangan ragu untuk mendukung nilai, pandangan, dan misi organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting dalam menciptakan rasa memiliki adalah merasa bahwa semua anggota organisasi adalah milik perusahaan. Kepemilikan yang dimaksud adalah meningkatkan kepercayaan diseluruh anggota organisasi bahwa mereka benar-benar diterima oleh manajemen sebagai bagian dari organisasi. Melibatkan karyawan dalam setiap aktivitas organisasi adalah salah satu cara untuk memunculkan perasaan kalau mereka ikut berkontribusi terhadap pencapaian hasil. 3). Demikian juga menciptakan semangat kerja bawahan yaitu kemauan manajer dan supervisor untuk memperhatikan sepenuhnya komitmen bawahan melalui pemberian tanggung jawab dan pemberdayaan karyawan. Dengan komitmen yang tinggi tersebut maka karyawan akan mencintai pekerjaannya dan dapat bekerja dengan rasa tanggung jawab.

Loyalitas, produktivitas dan motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan sebaliknya akan memotivasi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tobing (2012;121) komitmen merupakan kondisi yang menggambarkan hubungan antara individu dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi individu dalam memutuskan untuk tetap bersama organisasi atau meninggalkan organisasi. Lebih lanjut menurut Suwardi dan Utomo (2011;210), Komitmen organisasi ditunjukkan dengan penerimaan, keyakinan yang kuat pada nilai dan tujuan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi mengharapkan kinerja karyawan yang semaksimal mungkin untuk mencapai keunggulan organisasi sehingga mampu bersaing baik di pasar lokal, regional bahkan internasional. Untuk pencapaian tujuan, organisasi menuntut karyawan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pada dasarnya perusahaan akan menghargai setiap usaha dan loyalitas karyawan pada perusahaannya. Karena karyawan yang dianggap berkomitmen secara emosional pada perusahaan akan memberikan hasil kerja yang baik, presentase kehadiran yang tinggi serta rendahnya kemungkinan untuk karyawan berhenti pada pekerjaannya. Namun sebaliknya karyawan pula akan melihat sejauh mana komitmen dari pada organisasi terhadap imbalan, promosi serta kesempatan keikutsertaan mereka terhadap perusahaan (Fischer, 2005). Terdapat perbedaan sikap antara karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berkomitmen organisasi rendah (Greenberg, 1996).

Kegagalan sebuah organisasi dalam menjaga dan mengembangkan karyawannya berdampak pada komitmen organisasi yang rendah. Oleh karena itu sangat diperlukan keseriusan dan kesungguhan organisasi dalam melindungi, mengembangkan dan menjaga sumber daya manusianya dengan baik melalui perwujudan komitmen organisasi yang baik pula.

Mangundjaya (2012:177), menyatakan bahwa menciptakan pemahaman bersama bahwa karyawan menghargai kontribusi organisasi dan peduli dengan kesejahteraan yang dikenal sebagai dukungan organisasi untuk memenuhi kebutuhan sosial-emosional dan menilai manfaat dari peningkatan tenaga kerja. Kepedulian karyawan dan tujuan organisasi dapat ditunjukkan dengan sikap dan tindakan positif yang sejalan dengan ekspektasi organisasi. Dukungan yang diberikan oleh organisasi akan menciptakan kesadaran staf.

Persepsi karyawan akan menimbulkan tingkat kepercayaan diri seorang karyawan atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusinya pada organisasi itu sendiri. Menurut Robbins (Jurnal Fahrizal, 2017), Dukungan organisasi yang diterima adalah tingkat kepercayaan dalam organisasi dalam menilai kontribusi karyawan dan menjaga kesejahteraan mereka. Selain itu kepuasan kerja juga harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Tingkat kepuasan dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Karena kepuasan karyawan itu penting, para eksekutif perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik, menghindari kebosanan dan kelelahan kerja agar tercipta rasa nyaman dan kepuasan pada karyawannya. Menurut Mangundja

(Anohan Jang Journal, 2020), kepuasan kerja menunjukkan bagaimana seseorang memandang pekerjaan dan aspek lain dari pekerjaannya.

Kepuasan terhadap pekerjaan adalah perasaan yang menyenangkan dan dia mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2016). Kepuasan dengan pekerjaan merupakan sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah sesuatu yang istimewa. Setiap orang akan puas sampai batas tertentu sesuai dengan sistem harga masing-masing. Biasanya orang akan merasa puas dengan pekerjaan yang dikerjakan atau dikerjakan jika dianggap sesuai dengan harapan pekerjaan yang dikerjakan. Jika seseorang menginginkan sesuatu, itu berarti dia memiliki harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk mengambil tindakan untuk mencapai harapan itu. Jika harapan ini terpenuhi, mereka akan terpuaskan. Kepuasan kerja mencerminkan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan kerja, sehingga kepuasan kerja juga erat kaitannya dengan teori keadilan, konsensus psikologis, dan motivasi (Robbins dan Judge, 2012).

Davis (2011), yang menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja dimanifestasikan dalam bentuk pelambanan kerja, mangkir, kelalaian, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk, dan masalah disiplin karyawan lainnya. Oleh karena itu sangat perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas yang mengemukakan tentang kepuasan kerja maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja

merupakan sesuatu hal yang menyangkut perasaan emosional karyawan yang dimana karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya. Maka dari itu kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan untuk memberikan hasil yang baik terhadap pekerjaannya.

Kondisi ekonomi masyarakat yang ada di Kota Gorontalo semakin meningkat yang ternyata berdampak pada kebutuhan hiburan dan informasi melalui media audiovisual kondisi ini membuat PT. Mimoza Multimedia hadir di Gorontalo. PT. Mimoza Multimedia didirikan oleh Bapak Faisal Ershad pada tahun 2000. PT. Mimoza Multimedia sendiri merupakan lembaga penyiaran berlangganan melalui kabel yang menyalurkan program televisi yang meliputi hiburan, pendidikan dan informasi secara terus-menerus. Seiring berkembangnya ekonomi yang ada di Kota Gorontalo membuat pengguna dari layanan PT. Mimoza Multimedia terus meningkat hal ini menuntut perusahaan untuk terus memberikan yang layanan yang terbaik untuk penggunanya. Untuk memberikan pelayanan yang baik kepada penggunanya maka perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada beberapa karyawan PT. Mimoza Multimedia ternyata dapat peneliti katakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi masih terbilang rendah hal ini ditandai dengan masih kurangnya ikatan emosional karyawan dengan perusahaan yang dapat dilihat pula pada kurangnya minat karyawan untuk menghabiskan karirnya pada perusahaan.

Diduga bahwa faktor penyebab dari kondisi kurangnya karyawan yang berkomitmen pada perusahaan adalah masalah persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Mengapa hal ini yang disimpulkan sementara oleh karena karyawan merasa bahwa dukungan dari organisasi masih belum optimal terutama dalam hal pemberian penghargaan, serta karyawan merasa masih kurang puas terhadap apa yang perusahaan berikan untuk mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan sebuah penelitian yang dituangkan dalam sebuah judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Mimoza Multimedia Gorontalo (Studi Kasus pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) (Studi kasus pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo)?

Seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi (x_1) secara Parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). (Studi kasus pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo)?

2. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) secara Parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). (Studi kasus pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo)?

1.3 Maksud dan Tujuan Penulisan

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh masalah persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi (X_1) secara Parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) secara Parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teori dalam upaya memahami masalah tentang persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan

komitmen organisasi. Pada disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya perilaku individu karyawan

1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi perusahaan terutama dalam pengambilan kebijakan dalam hal meningkatkan komitmen organisasi kaitannya dengan persepsi karyawan.

1.4.2.2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara praktis dalam memahami bagaimana komitmen organisasi dijalankan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan informasi tambahan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih mendalam lagi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Konsep Komitmen Organisasi

Para ahli sering kali muncul dengan ide-ide, dan untuk melihatnya mengungkapkannya, itu benar-benar menyenangkan. Priansa (2014) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tentang menentukan perasaan, sikap, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka melayani dan bekerja.

Komitmen organisasi karyawan tercermin dari penerimaan, kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta dalam mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi. *Mowdai (Sopia, 2008)* mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi dalam suatu organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku organisasi yang berupa loyalitas manusia dan pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Jika seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap suatu organisasi maka dapat disebut loyalitas, yang dapat dinilai dengan melihat ciri-ciri yang meliputi kepercayaan, serta dengan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi dan mau bekerja. organisasi dan kemauan yang kuat. untuk menjadi anggota organisasi tertentu itu.

Menurut *Robbins (Jurnal Johan Jang, 2020)* komitmen organisasi adalah sebagai sikap suka atau tidak Sukanya karyawan terhadap organisasi. Ditambahkan oleh *Luthans (Jurnal Fahrizal, 2017)* mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tekad anggota untuk tetap berada pada satu organisasi tertentu, tekad untuk selalu berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Mowday, porter dan street (Jurnal Johan Jang, 2020) bahwa definisi komitmen organisasi terdiri dari tiga faktor, yaitu: keinginan menjadi anggota organisasi, keinginan untuk terus berjuang bagi organisasi, dan keyakinan yang teguh serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Allen, Meyer (Jurnal Hendry, et al. 2019) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan rasa penerimaan yang kuat seorang karyawan pada tujuan serta nilai dari organisasi, karyawan berusaha untuk menghasilkan sesuatu untuk perusahaan dan karyawan juga memiliki hasrat yang besar untuk tetap menjadi bagian dalam perusahaan tersebut. Terdapat tiga komponen penting yang mempengaruhi individu untuk tetap menjadi bagian maupun meninggalkan organisasi, yaitu : a) Komitmen Afektif, berkaitan dengan keinginan karyawan itu sendiri untuk menetap dalam sebuah perusahaan. b) Komitmen Berkelanjutan, yang didasari oleh kebutuhan rasional yang terbentuk atas dasar untung rugi. c) Komitmen Normatif, komitmen yang berkaitan dengan keyakinan karyawan akan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Berdasarkan sejumlah definisi yang terdapat dalam komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi menentukan perasaan, sikap, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi yang mereka layani dan operasikan. Hal tersebut tercermin dari komitmen karyawan terhadap tanggung jawab organisasi, keyakinan yang kuat pada nilai dan tujuan organisasi, serta dalam mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Priansa (2014) menyatakan bahwa ada 3 aspek utama dalam komitmen organisasi, yaitu :

Identifikasi adalah adopsi tujuan organisasi yang dianggap disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan individu karyawan, yang merupakan dasar dari komitmen organisasi. Identifikasi identitas karyawan dilihat dengan menyetujui kebijakan organisasi, nilai-nilai pribadi bersama, dan nilai-nilai organisasi, serta bangga menjadi bagian dari suatu organisasi.

Partisipasi tercermin dalam upaya para karyawan ini untuk menerima dan memenuhi setiap dan semua tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Karyawan tidak hanya melakukan pekerjaannya, mereka selalu berusaha memenuhi standar minimum yang ditetapkan oleh organisasi. Karyawan juga akan disarankan untuk bekerja di luar tugas dan tanggung jawab mereka jika organisasi perlu, dan untuk bekerja sama dengan manajer atau kolega.

Loyalitas adalah penilaian hubungan emosional antara organisasi dan karyawannya dan komitmen yang diberikan kepadanya oleh keinginannya untuk menjadi anggota organisasi yang relevan. Menurut Mayer dan Allen dalam Sofia, (2008) mengajukan tiga bagian komitmen organisasi:

1. Komitmen berkelanjutan ; Komitmen anggota terhadap pelaksanaan kehidupan organisasi dan produksi karyawan yang ingin berkorban dan berinvestasi dalam organisasi.
2. Kesatuan; Artinya, komitmen karyawan kepada perusahaan sebagai hasil dari hubungan sosial dengan anggota organisasi lainnya. Hal ini dikarenakan karyawan percaya bahwa aturan yang dianut oleh organisasi adalah aturan yang berguna.
3. Terkontrol; yaitu komitmen karyawan terhadap norma keanggotaan yang menjadikan karyawan mempunyai perilaku yang diinginkan perusahaan. Aturan yang ada dapat berkontribusi pada perilaku yang diinginkan.

Dengan demikian, aspek komitmen organisasi yaitu, determinasi, partisipasi, loyalitas, komitmen berkelanjutan (komitmen pada kontinuitas), komitmen terintegrasi (komitmen pada persatuan), dan komitmen pengawasan (komitmen kendali). Penjelasan tentang komitmen organisasi di atas, kemudian apa yang akan digunakan dalam penelitian ini, lebih mudah diamati pada aspek-aspek dalam Priansa (2014), dan sering digunakan pada penelitian sebelumnya untuk menentukan skala, untuk memilih aspek - aspek ini kemudian akan menjadi referensi untuk skala penelitian ini.

Manajemen organisasi ingin semua anggotanya setia kepada organisasi / perusahaannya. Bahkan sekarang, banyak pimpinan organisasi yang mencoba meningkatkan komitmen anggotanya pada organisasi. Menurut Martin dan Nichols (Armstrong, 1991), seseorang mempunyai 3 (tiga) pilar untuk membentuk komitmen pada suatu organisasi: merasakan kepemilikan terhadap organisasi, mendukung nilai, visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting dalam menciptakan sense of ownership adalah meningkatkan sense of belonging dari seluruh anggota organisasi bahwa perusahaan (organisasi) tersebut benar-benar “milik” mereka. Kepemilikan ini tidak hanya dalam bentuk saham ekuitas (meskipun terkadang menguntungkan), tetapi juga dalam bentuk peningkatan keyakinan bahwa anggota organisasi benar-benar (jujur) diterima oleh organisasi. Ada banyak cara untuk melakukan ini, memberikan kesempatan anggota organisasi, terlibat dalam penetapan pembuatan dan pengembangan produk baru, berpartisipasi dalam solusi perubahan desain bisnis, dan sebagainya. Ketika anggota organisasi dilibatkan, mereka merasa bahwa mereka berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan proses. Ada juga keyakinan bahwa hasil organisasi dapat berpengaruh pada kesejahteraan karyawan.

2) Semangat bekerja, cara ini dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan pengelolaan faktor motivasi internal dan menggunakan metode desain kerja yang berbeda. Moralitas bagi mereka yang berada di bawah kendalinya dapat dicapai melalui penciptaan kualitas kepemimpinan, yaitu dengan meningkatkan keinginan manajer dan supervisor untuk memberikan perhatian penuh terhadap keinginan dan loyalitas bawahan melalui penggunaan delegasi yang bertanggung jawab dan kemampuan bawahan.

3) Kepercayaan pada manajemen hanya dapat dicapai jika metode ini didemonstrasikan dan dipelihara oleh organisasi. Manajemen yang sukses menunjukkan bahwa perusahaan tahu persis kemana perusahaan akan dibawa, bagaimana perusahaan akan berhasil, dan bahkan kemampuan mereka untuk membuat rencana menjadi kenyataan. Dari sudut pandang ini, karyawan akan melihat ketegasan dan kekuatan perusahaan dalam mencapai tujuan dan bagaimana keberhasilan tersebut akan mempengaruhi rasa kebanggaan diri dari karyawan. Mereka juga memahami bahwa kontribusi mereka terhadap kesuksesan sangat besar dan sangat dihargai oleh perusahaan.

Selanjutnya menurut Armstrong (1991), ada 10 komponen sebagai strategi manajemen untuk meningkatkan komitmen anggota terhadap tujuan organisasi:

1. Mendefinisikan dan mempromosikan misi dan nilai-nilai organisasi;
2. Berbagi tujuan organisasi dengan meningkatkan pemahaman setiap orang tentang strategi organisasi dan mengundang anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam menerjemahkan tujuan mereka ke dalam strategi;
3. Mendorong anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam pemecahan masalah dan berpartisipasi dalam pertimbangan masalah hingga mereka merasa bahwa langkah yang diambil adalah ide mereka.
4. Memberikan metode kepemimpinan yang fleksibel, yaitu menginspirasi anggota organisasi dengan ide-ide yang mengarah ke masa depan.

5. Menggunakan alat komunikasi yang tersedia untuk memberikan informasi yang akurat tentang misi, nilai, dan strategi organisasi;
6. Menyediakan contoh dan pelatihan, termasuk metode manajemen organisasi, untuk meningkatkan keterlibatan dan kolaborasi anggota;
7. Mengembangkan proses dan iklim organisasi yang mampu mengembangkan kemampuan anggota untuk mencapai kesuksesan yang lebih tinggi;
8. Memberi nasihat kepada anggota organisasi tentang keuntungan (pendapatan) organisasi dan rencana pendapatan untuk tahun-tahun mendatang;
9. Gunakan program pelatihan yang ada untuk meningkatkan dampak dari karyawan organisasi, terutama pendatang baru;
10. Menggunakan workshop atau formulir lain untuk memungkinkan setiap orang berdiskusi dan menambahkan ide untuk masalah penting yang dihadapi organisasi. Ambil tindakan atas ide-ide bagus, bahkan jika perlu.

Menurut Hansen dan Mowen (2007) factor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah pemberdayaan karyawan. Yang dimana pemberdayaan karyawan adalah pemberian kekuasaan kepada karyawan dalam merencanakan, mengendalikan dan mengambil keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari karyawan itu sendiri, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari pimpinan di atasnya. Selain pemberdayaan karyawan terdapat

factor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu stres kerja, dimana menurut Robbins dan Judge, 2015 stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang diakibatkan oleh tekanan dari lingkungan kerja.

2.1.3. Indikator komitmen organisasi

Menurut Meyer dan Allen (I Nyoman Resa Adhika, 2016) Terdapat tiga indikator komitmen organisasi, yaitu: 1. Komitmen Afektif adalah keinginan menjadi anggota organisasi di bawah pengaruh perasaan emosional, partisipasi organisasi. Singkatnya, karyawan tetap di organisasi karena mereka menginginkannya. "Artinya komitmen efektif berkaitan dengan keterikatan emosional pegawai, identifikasi pegawai, dan keterikatan pegawai dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen kuat akan terus berkarya di dalam organisasi karena memang mereka ingin melakukannya. 2). Komitmen Berkelanjutan adalah komitmen untuk "memahami biaya yang terkait dengan keluar dari organisasi." Hal ini menunjukkan bahwa manfaat dan kerugian dipertimbangkan pada karyawan yang ingin melanjutkan pekerjaannya atau meninggalkan organisasi. Pertama dan terpenting, karyawan yang bekerja dengan komitmen berkelanjutan tetap berada di organisasi karena tidak ada cara lain. Komitmen berkelanjutan adalah persepsi seseorang tentang biaya dan risiko meninggalkan organisasi. Artinya, ada dua aspek komitmen berkelanjutan, termasuk pengorbanan pribadi (investasi) dan tidak adanya alternatif untuk orang tersebut ketika dia meninggalkan organisasi. 3) komitmen normatif; menunjukkan "rasa tanggung jawab." Dengan kata lain, komitmen normatif dikaitkan dengan rasa tanggung jawab untuk terus berkarya dalam organisasi. Artinya, karyawan

dengan komitmen normatif yang tinggi merasa berkewajiban untuk tetap berada di organisasi. Selain itu, setiap bagian dari komitmen berkembang sebagai hasil dari pengalaman yang berbeda dan menghasilkan hasil yang berbeda pula. Misalnya, seorang karyawan mungkin merasa bergantung pada organisasi pada saat yang sama dan mungkin diwajibkan untuk tetap berada di organisasi tersebut. Dengan demikian, pengukuran komitmen organisasi harus mencerminkan tiga komponen komitmen tersebut, yaitu komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Menurut Armstrong (1991), ada 3 (tiga) bidang perasaan atau perilaku yang terkait dengan perusahaan yang mempekerjakan seseorang: adalah 1). Seorang karyawan menerima bahwa tujuan organisasi tempat dia bekerja adalah nilai yang dipercayakebenarannya. 2) Keinginan untuk bekerja dalam suatu organisasi sebagai kontrak sosial. Dalam hal ini, orang akan memberikan waktu, kesempatan, dan pekerjaan pribadinya untuk bekerja dalam organisasi atau berkorban untuk organisasi tanpa menunggu imbalan pribadi. 3) Keinginan untuk bertahan dan menjadi bagian dari organisasi.

Oleh karena itu, komitmen tidak hanya menjadi anggota saja, tetapi juga orang yang mau bekerja keras untuk kepentingan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Terdapat persamaan berdasarkan definisi di atas yaitu berkomitmen pada organisasi ditandai dengan loyalitas organisasi, dan kesadaran diri. Komitmen terhadap organisasi tidak hanya mencakup loyalitas karyawan kepada organisasi,

tetapi juga hubungan aktif organisasi, di mana karyawan siap memberikan semua yang perusahaan butuhkan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, dapat dilihat bahwa tanggung jawab organisasi dijelaskan secara efektif (Allen & Mayer, dikutip oleh Feinstein dalam 1990, 2004), yaitu kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi, sehingga membuat seseorang merasa di rumah dan bertahan dalam organisasi. Di sisi lain, komitmen organisasi juga dapat dijelaskan pada tataran berkelanjutan. Definisi komitmen organisasi pada tingkat berkelanjutan, seperti yang dikatakan Murray, Gregory, dan Downey (1991), dalam bentuk keengganan individu untuk keluar dari organisasi. Individu tidak ingin meninggalkan organisasi karena takut kehilangan pendapatan yang diperoleh selama ini, tidak mendapatkan gaji saat ini dan tidak dapat memperoleh pekerjaan seperti sekarang. Ketakutan inilah yang memaksa orang untuk bekerja di perusahaan.

2.1.4 Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi merupakan konsep utama dari teori dukungan organisasi - *organizational support theory*. Teori dukungan organisasi menciptakan pemahaman umum tentang betapa pentingnya karyawan dan seberapa peduli mereka tentang kontribusi organisasi untuk memenuhi kebutuhan emosional dan menilai manfaat dari peningkatan beban kerja (dianggap sebagai dukungan organisasi). (Mangundjaya, 2016).

Bersamaan dengan itu *Erdogan dan Enders* (2016:8) menyatakan dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya. Sugiyono (2015) mendeskripsikan dukungan organisasi didefinisikan sebagai seberapa banyak organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadapnya. Menurut *Eisenberg, et al.* (Jurnal Christian (2015)) menyatakan dukungan Organisasi adalah kepercayaan para karyawan sepanjang perusahaan mendukung pekerjaan para karyawan dan kesejahteraan karyawan yang bersangkutan.

Perlakuan perusahaan terhadap karyawan dianggap sebagai stimulus yang tertanam dan ditafsirkan dalam konsep dukungan organisasi. *Fuller , et.al.*, (Baliartati Journal (2016)): *Organizational support* adalah tentang menilai dukungan atau kepedulian organisasi karyawan terhadap diri sendiri. Jika menurut mereka dukungannya tinggi maka karyawan tersebut akan menambah keanggotaannya pada identitasnya sebagai anggota organisasi dan kemudian organisasi akan memiliki dampak dan pemahaman yang lebih positif.

Menurut Kambu (2012), konsep dukungan organisasi menggambarkan hubungan antara organisasi dan individu yang mempelajari bagaimana organisasi memandang karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan didefinisikan sebagai persepsi bahwa karyawan menghargai kontribusi organisasi dan peduli dengan kesejahteraan mereka (*Ucar & Otken* (Jurnal Devi dan A.A. Sagung (2018)).

Menurut *Danish, dkk (2013:313)*, Dukungan organisasi merupakan ekspektasi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang karyawan lakukan dengan sebaiknya. Menurut *Robbins (2015:278)* dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri.

2.1.5 Dampak dari adanya Dukungan Organisasi

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa organizational support mempunyai dampak baik bagi individu maupun organisasi. Dampak tersebut menurut *Indriana, et. al (Jurnal Baliartati (2016)*, antara lain:

1. Komitmen organisasi Karyawan yang menerima dukungan organisasi yang tinggi menimbulkan rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya. Karyawan merasa organisasi berkomitmen padanya. Sebagai imbalannya, karyawan berkomitmen pada organisasi.
2. Siap untuk berubah. Organisasi yang tertarik pada kesuksesan karyawan bertanggung jawab atas tujuan organisasi. Jika organisasi ingin menjadi lebih baik, karyawan siap mendukungnya.
3. Intensitas meninggalkan organisasi. Karyawan yang menerima dukungan tinggi dari organisasi merasa betah dengan organisasi. Karyawan tidak ingin meninggalkan organisasi.
4. Perilaku Warga organisasi. Dukungan organisasi yang tinggi membangun kepercayaan karyawan dalam organisasi.

5. Dukungan organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki dukungan organisasi merasa puas dengan gaji, kolega, eksekutif, dan promosi.

2.1.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi

Menurut *Eisenberger et. al.*, (Jurnal Baliartati (2016), dukungan organisasi dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, pengamatan tentang pekerjaan sehari-hari organisasi dalam memperlakukan seseorang. Dalam hal ini, sikap organisasi terhadap gagasan yang dikemukakan oleh karyawan, tanggapan terhadap karyawan yang mengalami kesulitan, dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan merupakan tiga perhatian utama karyawan.

. Tiga perhatian utama karyawan adalah:

1. Sikap Organisasi terhadap Ide Karyawan. Dukungan organisasi mempengaruhi sikap organisasi terhadap ide karyawan. Meskipun organisasi melihat ide karyawan sebagai kontribusi konstruktif yang dapat dilakukan melalui perencanaan yang cermat, orang yang bekerja di sana memiliki pemahaman yang positif tentang dukungan organisasi untuk mereka. Sebaliknya, dukungan organisasi akan menjadi negatif jika perusahaan selalu menolak pendapat karyawan dan semuanya ditentukan oleh pimpinan puncak.
2. Respon terhadap pemecahan masalah karyawan. Dukungan organisasi juga berpengaruh pada respon pemecahan masalah karyawan. Jika organisasi ingin tetap diam dan tidak berusaha membantu orang yang

terlibat dalam krisis, karyawan akan melihat bahwa organisasi tidak memiliki dukungan terhadap karyawan.

3. Tanggung jawab atas kesejahteraan dan kesehatan karyawan Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan juga berpengaruh pada tingkat dukungan organisasi karyawan. Karyawan yang melihat organisasi bekerja keras untuk meningkatkan kesejahteraan mereka yang bekerja di bidang ini akan melihat hal ini sebagai hal yang positif. Karyawan melihat dukungan organisasi agar setiap orang dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan bersama. Dukungan organisasi pada dasarnya merupakan pendapat karyawan bahwa karyawan dihargai atau dirawat oleh organisasi. Jika organisasi memperhatikan dan menghargai upaya individu untuk mencapai tujuan perusahaan, maka individu tersebut akan memahami bahwa organisasi mendukungnya.

2.1.7 Dimensi dan Indikator Dukungan Organisasi

Jenis-jenis *organizational support* Menurut *Eisenberger, Mangkunegara (2016:271)* mengungkapkan terdapat 2 aspek untuk mengetahui dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan . 2 aspek tersebut adalah: apresiasi organisasi atas kontribusi karyawan dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Menurut *Rhoades dan Eisenberger (Baliartati Journal (2016))*, perlakuan organisasi yang dianggap baik oleh karyawan yang mampu meningkatkan persepsi dukungan organisasi dari karyawan adalah

1. Faktor keadilan Di sini, keadilan mengacu pada masalah keadilan dalam kaitannya dengan sarana yang akan digunakan untuk mendistribusikan sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Keadilan yang berulang-ulang dalam pengambilan keputusan terkait alokasi sumber daya akan berdampak kuat pada dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang fokus pada kesejahteraan karyawan.
2. Dukungan dari pimpinan. Pimpinan sebagai wakil organisasi, yang bertanggung jawab untuk mengatur dan mendefinisikan pekerjaan karyawan, sehingga karyawan melihat tindakan pimpinan sebagai cerminan dari dukungan organisasi.
3. Penghargaan organisasi, penghargaan dalam gaji dan posisi, membantu mengevaluasi secara positif kontribusi karyawan, yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan.
4. Kondisi kerja, Keberadaan keamanan tempat kerja yang bermakna juga dapat menciptakan keyakinan bahwa organisasi akan terus mempertahankan keanggotaan karyawan di masa mendatang, dan hal ini akan mengarah pada dukungan organisasi yang lebih tinggi bagi karyawan. Kepercayaan organisasi terhadap kecerdasan karyawan dalam melaksanakan tugas kerja juga akan meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Seperti stres peran: terlalu banyak pekerjaan; persyaratan kerja yang tidak bisa dijalankan dalam waktu

terbatas; Kurangnya peran yang jelas, termasuk tanggung jawab individu, termasuk tanggung jawab pekerjaan yang bertentangan, dapat mengurangi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan.

2.1.8 Konsep Tentang Kepuasan Kerja

2.1.8.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya Kebutuhan hidup manusia tidak hanya material, tetapi juga material seperti harga diri dan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kepuasannya terhadap kehidupannya. Kepuasan bersifat abstrak, tidak terlihat, dan hanya dapat memuaskan apa yang ditunggu oleh hasil pekerjaan. Kepuasan terhadap pekerjaan menggambarkan perasaan seseorang tentang pekerjaan yang dikerjakan. Kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda, karena pada dasarnya kepuasan kerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda untuk setiap orang dengan caranya masing-masing. Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan adalah dengan fokus pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor terpenting dalam mencapai hasil terbaik.

Kepuasan terhadap pekerjaan adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang muncul dari penilaian kualitasnya (*Robbins & Jud, 2015: 46*). Menurut Handoko (2011) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 2012: 193). Sedangkan menurut *Howell dan Dipboye (2012)* dalam Munandar, kepuasan kerja merupakan konsekuensi umum dari

derajat suka atau ketidaksukaan pada berbagai aspek pekerjaan pekerja (Munandar, 2012: 350). Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya pula, sebaliknya jika karyawan memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya maka akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya (Sofyandi & Garniwa, 2007: 88).

Pada saat yang sama, menurut *George (2012)*, kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan tentang pekerjaan seseorang, atau salah satu sikap kerja terpenting di tempat kerja yang dapat mempengaruhi dan berkontribusi pada perilaku organisasi yang berbeda (*George, 2012 : 75*). Berdasarkan definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang timbul dari sikap karyawan terhadap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dan diharapkan serta mempengaruhi perusahaan.

Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor terpenting bagi setiap karyawan karena dengan merasa puas dengan pekerjaannya, karyawan merasa nyaman melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan faktor sikap. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan memiliki sikap yang negatif. Ada tiga komponen kepuasan kerja, yaitu (1) nilai, (2) kepentingan, dan (3) emosi.

2.1.9. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut *Robbins (2015)* menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) pengangkatan, (4) pengawasan, (5) rekan kerja, dan (6) secara keseluruhan (*Robbins &Jud , 2015: 50*).

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Munandar, 2012: 357): Karakteristik pekerjaan, yaitu karakteristik internal suatu pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, tantangan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, kemandirian, kendali atas metode kerja, dan kreativitas. Salah satu unsur yang dapat dirasakan pada ciri internal adalah tingkat kesulitan mental.

1. Pendapatan gaji, kompensasi yang adil, yaitu kepuasan kerja, besarnya gaji yang diterima, tingkat gaji yang sesuai dengan ekspektasi tenaga kerja, dan bagaimana gaji tersebut dibayarkan. Uang memiliki arti yang berbeda - berbeda dari orang lain. Akan ada kepuasan kerja jika gaji diterima secara adil berdasarkan persyaratan pekerjaan, kualifikasi profesional tertentu, dan standar bulanan yang berlaku untuk kelompok kerja tertentu.
2. Supervisi, yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya ada satu sifat kepemimpinan yang secara konsisten dikaitkan dengan kepuasan kerja. *Locke* memahami kepuasan karyawan dari supervisor dengan dua jenis hubungan tingkat tinggi, yaitu membantu supervisor memenuhi nilai kerja yang penting bagi angkatan kerja. Pada saat yang sama,

hubungan umum didasarkan pada daya tarik individu, yang mengungkapkan nilai dan nilai dasar yang sama.

3. Dukungan rekan kerja, yaitu pekerja dalam kelompok kerja yang harus bekerja sebagai satu tim. Kepuasan kerja akan muncul karena tingginya kebutuhan orang tersebut dapat terpenuhi.
4. Kondisi kerja yang mendukung, yaitu menyediakan tempat kerja yang memiliki pencahayaan yang baik dan udara yang sejuk serta peralatan pekerjaan yang mendukung pekerjaan karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017:168) Faktor yang umum digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah: (1) konten pekerjaan, jenis pekerjaan yang sebenarnya, dan kontrol pekerjaan. (2) Pengawasan, (3) Organisasi dan manajemen, (4) Peluang pengembangan, (5) Manfaat finansial lain seperti gaji dan insentif, (6) rekan kerja, (7) Kondisi kerja. Selain itu menurut Wijono (2010) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi beberapa faktor (Wijono, 2010: 128), yaitu

1. Faktor pribadi seperti pendidikan, kecerdasan dan ketrampilan, usia, status perkawinan dan jalur karir.
2. Faktor sosial, termasuk kolega, kelompok dan norma kerja, hubungan interaksi dan hubungan dengan organisasi informal.
3. Faktor budaya, termasuk dasar etika, kepercayaan, dan nilai.

4. Faktor organisasi seperti sifat dan ukuran, kebijakan dan prosedur karyawan, sifat pekerjaan, gaya manajemen, sistem manajemen, dan kondisi kerja.
5. Faktor lingkungan termasuk pengaruh ekonomi, sosial, teknis dan pemerintahan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator kepuasan kerja. Menurut *Smith, Kendall, dan Julie* (Sylvia Mursidta, 2017), terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik penting terkait pekerjaan:

- a. Pekerjaan itu sendiri, setiap pekerjaan membutuhkan keterampilan tertentu sesuai arahnya masing-masing. Apakah suatu tugas itu sulit atau mudah, perasaan seseorang akan kebutuhan dan pengalamannya sendiri dalam melakukan tugas ini akan meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja.
- b. Pengawasan berarti bahwa atasan yang baik siap mengevaluasi pekerjaan bawahannya. Bagi mereka yang berada di bawah asuhannya, untuk karyawan atasan dapat dilihat sebagai citra ayah / ibu / teman dan sebagai atasannya.
- c. Suatu faktor yang terkait dengan hubungan antara rekan kerja, karyawan dengan satu atau lebih jenis pekerjaan, dan manajernya serta karyawan lainnya.
- d. Promosi, apakah karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier selama bekerja pada perusahaan atau tidak.

- e. Faktor dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang dianggap berhak atau tidak berhak atas gaji.

2.1.10 Hubungan Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi

Untuk mendapatkan komitmen yang tinggi dari karyawan maka perusahaan perlu menumbuhkan persepsi positif karyawan. Persepsi positif tersebut tercipta apabila karyawan merasa diperhatikan oleh organisasi. Perasaan tersebut dapat diungkapkan dalam bentuk persepsinya terhadap dukungan organisasi dan aspek-aspek yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan. POS tidak hanya menjadikan karyawan berkomitmen terhadap organisasi tapi dengan tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi menjadikan karyawan lebih peduli terhadap kesejahteraan perusahaan dan memberikan yang terbaik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eisenberger dan Rhoades (2002) mendapatkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang didapatkan karyawan dari atasan akan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan yang akan berdampak pula pada pemberian dukungan dari karyawan untuk keberhasilan organisasi

Menurut Hafid, dkk (2013) pada penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *persepsion organisation support* memiliki hubungan positif dan signifikan serta mempunyai hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi. Sejalan dengan hasil penelitian Muhammad Arya Samudra (2016) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara *persepsion organisation support* dan komitmen

organisasi hal ini dikarenakan oleh semakin tinggi dukungan organisasi maka akan semakin positif pula persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh perusahaan yang akan memberikan dampak yang positif pada komitmen organisasi dari karyawan.

2.1.11 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari Ginanjar dan Benedicta (2015) terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dimana karyawan akan berkomitmen pada organisasi bila ada keterikatan emosional dan ada rasa tanggung jawab dalam melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan . komitmen tersebut dapat tercipta melalui pengelolaan kepuasan kerja dari karyawan.

Menurut Silvyana (2003) dan Henry (2004) karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah akan berdampak memiliki komitmen organisasi yang rendah pula, mempunyai tingkat kemangkiran yang tinggi, terasingkan dari lingkungan kerja dan akan memiliki presentase keterlibatan yang rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

2.2. Kerangka Pemikiran

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan tempat kerjanya. Menurut Meyer Allen dan Smith, komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, normatif, dan kontinuans. Namun terkadang ketiga komitmen tersebut tidak semuanya tercapai oleh karyawan suatu perusahaan, oleh karena itu untuk

meningkatkan komitmen karyawan dalam suatu perusahaan, maka 1). Menumbuhkan kesadaran bahwa keterlibatan mereka dalam mencapai kesuksesan dihargai oleh manajemen. 2). Perusahaan menciptakan rasa kepemilikan (*sense of belonge*) yaitu membuat karyawan mengidentifikasi dirinya dalam organisasi untuk meningkatkan kepercayaan bahwa mereka berguna dan bermamfaat ditempat kerjanya, merasakan memberinya ketenangan pikiran dalam mendukung nilai, pandangan dan misi organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting dalam menciptakan rasa memiliki adalah merasa bahwa semua anggota organisasi adalah milik perusahaan. Kepemilikan dirancang untuk meningkatkan keyakinan bahwa seluruh anggota organisasi benar-benar diterima oleh manajemen sebagai bagian dari organisasi. Melibatkan karyawan dalam setiap aktivitas organisasi adalah salah satu cara untuk memunculkan perasaan kalau mereka ikut berkontribusi terhadap pencapaian hasil. 3). Demikian juga menciptakan semangat kerja bawahan yaitu kemauan manajer dan supervisor untuk memperhatikan sepenuhnya komitmen bawahan melalui pemberian tanggung jawab dan pemberdayaan karyawan.

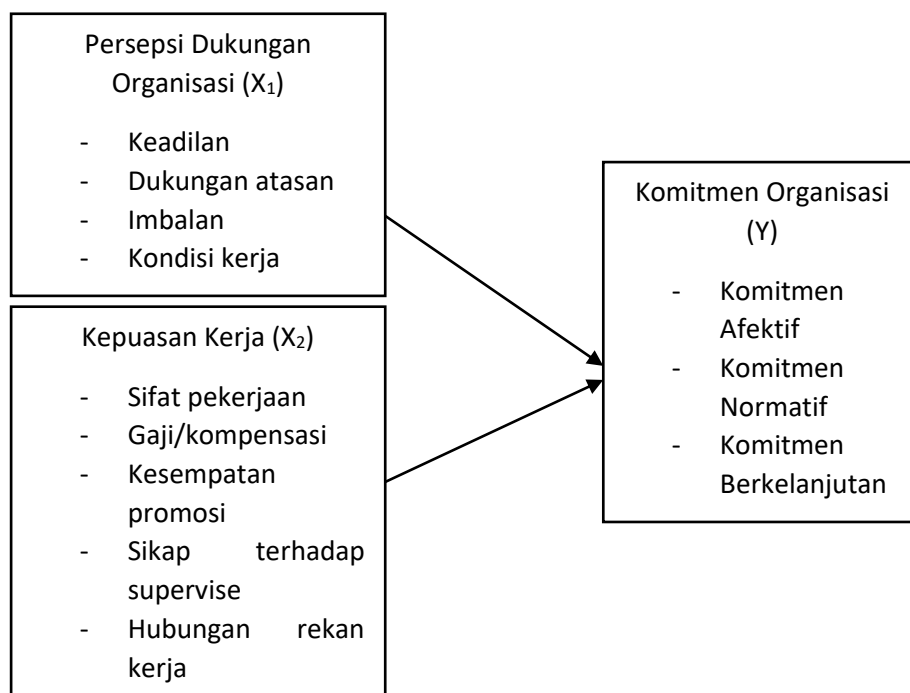
Dengan komitmen yang tinggi tersebut maka karyawan akan mencintai pekerjaannya dan dapat bekerja dengan rasa tanggung jawab. Komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan bekerja dengan baik hingga produktivitas dan motivasi meningkat untuk sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk mendapatkan komitmen yang tinggi dari karyawan maka perusahaan perlu menumbuhkan persepsi positif karyawan. Persepsi positif tersebut tercipta apabila karyawan merasa diperhatikan oleh organisasi. Perasaan

tersebut dapat diungkapkan dalam bentuk persepsinya terhadap dukungan organisasi dan aspek-aspek yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini, penulis mencoba mengkaji dua variabel yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan, yaitu persepsi terhadap dukungan organisasi dan kepuasan karyawan.

Penulis yakin, apabila karyawan memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif yaitu perusahaan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya maka karyawan akan meningkatkan komitmennya untuk mencapai tujuan organisasi, sebaliknya apabila karyawan merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan maka akan menurunkan komitmennya. Demikian juga apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yaitu apa yang menjadi harapannya terpenuhi maka dapat meningkatkan komitmennya pada perusahaannya. Berdasarkan penjelasan di atas maka hubungan antar variabel tersebut ditunjukkan oleh bagan kerangka pemikiran dibawah ini.

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).
2. Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).
3. Kepuasan Kerja (X_2) secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka yang menjadi objek penelitian adalah Persepsi Dukungan Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) (Studi Kasus pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo)

3.2. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menurut Sugionono (2010) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis, menganalisis populasi dan sampel tertentu, metode penelitian kuantitatif berupa angka-angka, dan analisis statistik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini survey adalah studi penelitian yang digunakan untuk menjelaskan penyebab penelitian dan pengujian hipotesis. Sedangkan menurut Sugionono (2010) metode survei adalah metode penelitian yang dilakukan antara populasi besar atau kecil, namun data yang diteliti bersumber dari data sampel dari populasi tersebut dan hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan secara langsung di lapangan untuk mengetahui pendapat sebagian populasi tentang objek yang diteliti, dimana unit analisisnya adalah individu-individu dalam lingkup objek penelitian. Yang memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

3.2.1. Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas yaitu Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2).
2. Variabel Tidak Bebas yaitu Komitmen Organisasi (Y).

Yang dimana Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi aspek-aspek atau karakteristik pekerjaannya. Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku karyawan terhadap organisasinya yang ditunjukkan dengan loyalitas dalam pencapaian tujuan organisasi.

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 3.2.2.1. Operasionalisasi Variabel X

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Dukungan Organisasional (X_1)		1. Keadilan 2. Dukungan Atasan 3. Imbalan 4. Kondisi Kerja	Ordinal
Kepuasan Kerja (X_2)		1. Sifat Pekerjaan 2. Gaji/Kompensasi 3. Kesempatan Promosi 4. Sikap Terhadap Supervisi 5. Hubungan Rekan Kerja	

Sumber X_1 : Eisenberger et. al., (Jurnal Baliartati (2016)

Sumber X_2 : Smith, Kendall & Hulin (Silviana Mursidta, 2017)

Tabel. 3.2.2.2. Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (Y)		1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	Ordinal

Sumber :Meyer dan Allen (I Nyoman Resa Adhika, 2016)

Dalam melakukan penelitian ini, masing-masing variabel baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Independen Persepsi Dukungan Organisasi (X_1),Kepuasan Kerja (X_2) serta Variabel Dependen Komitmen Organisasi (Y) akan diukur dengan menggunakan instrument kuesioner yang menggunakan skala Likert (*Likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *Grade* dari Sangat Positif sampai dengan Sangat Negatif.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel. 3.2.2.3
Daftar Pilihan Jawaban Quesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju / Sering (positif)	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

3.2.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam menentukan karakteristik suatu populasi dengan unsur-unsur dalam suatu objek penelitian. Data digunakan untuk membuat keputusan atau menguji hipotesis.

Dalam mengumpulkan informasi, kita akan selalu menjumpai suatu objek yang perlu dieksplorasi, baik berupa objek, orang dan peristiwa. Riduwan (2010; 54) mengemukakan bahwa populasi adalah suatu objek yang berada di suatu daerah dan memenuhi persyaratan tertentu yang berkaitan dengan penelitian. Sugionono (2011; 61), populasi adalah bidang generalisasi; Suatu objek / subjek yang mempunyai ciri dan karakteristik tertentu untuk dipelajari oleh peneliti dan kemudian digambar. Sedangkan menurut Sudjana (2005), populasi merupakan penjumlahan semua nilai yang mungkin, hasil penghitungan atau pengukuran, bersifat kuantitatif atau kualitatif dalam kaitannya dengan karakteristik semua anggota yang dikumpulkan yang kita inginkan. untuk pelajar sepenuhnya dan jelas.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo sebanyak 97 orang. yang dapat kita lihat pada table di bawah ini :

Tabel. 3.2
Populasi PT. Mimoza Multimedia Gorontalo

No.	Karyawan	Jumlah
1	Tetap	36
2	Kontrak	61
	Total	97

2.Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Menurut Arikunto (1990;120) bahwa “ apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dan sehubungan dengan jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 atau sejumlah 97 orang, maka tidak ditarik sampel melainkan keseluruhan jumlah populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode Sensus. Sampel di atas tidak memasukkan pimpinan sebagai sampel oleh karena pimpinan dalam kapasitas sebagai pengambil kebijakan sehingga tidak wajar jika dimasukkan sebagai sampel.

3.2.3 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam 2 (dua) golongan yaitu :

3.2.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

3.2.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran

interview adalah Pimpinan dan Karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo yang juga disesuaikan dengan kebutuhan.

3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.5 Prosedur Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif, yang dilakukan melalui diskusi dan membuat persentase responden. Tentunya kita membutuhkan alat ukur atau alat ukur yang valid dan andal untuk mendapatkan informasi yang baik dengan cara yang mendekati kebenaran. Sebelumnya harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang akan memberikan hasil yang obyektif jika digunakan.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas Dengan melakukan pengecekan validitas konstruksi (construct validity), setelah dikonstruksi dengan ahli maka selanjutnya dimintai pendapat tentang instrumen yang sudah disusun. Hal ini sependapat dengan Sugionono (2012: 114) bahwa "setelah uji konstruksi selesai oleh tenaga ahli, uji instrumen akan dilanjutkan". Alat tersebut, disetujui oleh para ahli, sedang diuji

pada sampel populasi. Setelah data terkumpul dan dirangkum, dilakukan uji validitas alat dengan analisis faktor yaitu korelasi dengan nilai instrumen. "

Pengujian validitas atau Uji kebenaran dilakukan dengan mengaitkan setiap kalimat dengan skor total masing-masing variabel. Selain itu dengan menjelaskan koefisien korelasi. Seperti yang dikemukakan Pearson, Pearson Product Moment (PPM) digunakan untuk memeriksa keakuratan peneliti menggunakan rumus korelasi yang disebut rumus korelasi.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) di terima jika $-t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)} < t < t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)}$ di mana distribusi t yang di gunakan mempunyai $dk = (n - 2)$, dalam hal lainnya H_0 ditolak dan rumus yang di gunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = test

r = korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel

Tabel 3.3 Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

1. Dengan melihat harga r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
2. Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga r lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini menunjukkan bahwa alat yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data sudah cukup handal. Alat yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Alat yang andal dan reliabilitas juga akan menghasilkan informasi yang dapat dipercaya. Jika informasinya benar, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan sama seperti sebelumnya. Untuk

menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus alpha kronbach menurut Ghazali (2005: 45) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozila, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis Regresi Berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut :

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.

2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekwensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekwensi yang telah diperoleh dengan bantuan Tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

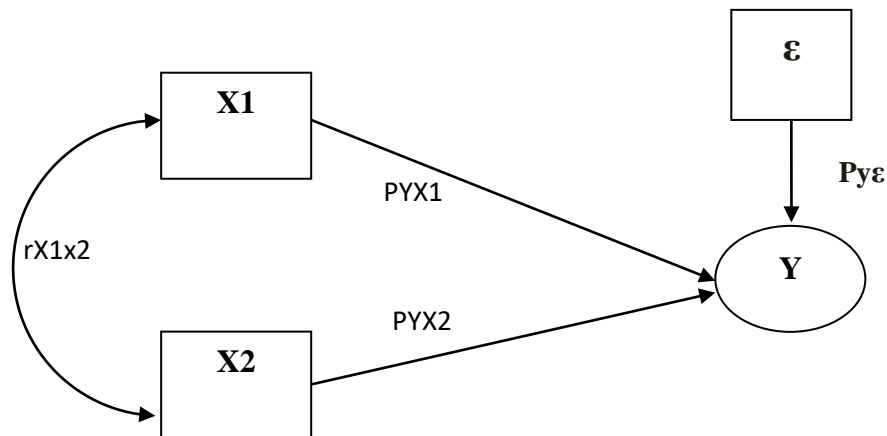
$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{riiel(i-1)} - Z_{riiel(i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis Regresi.

3.2.6. Metode analisis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, pengujian tersebut kemudian dilakukan dengan menggunakan Path Analysis, pertama dengan mengubah data skala ordinal menjadi skala intervall menggunakan metode successive interval (MSI). Analisis jalur digunakan, dengan memperhatikan korelasi dan kausalitas pola keterkaitan antar variabel dalam penelitian.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1. Struktur Path Analisis

Di mana :

$PYX1$: Persepsi Dukungan Organisasi

$PYX2$: Kepuasan Kerja

Y. : Komitmen Organisasi

$ε$: variabel lain yang mempengaruhi **Y**

r : korelasi antar variabel **X**

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh **X1**, dan **X2**, tetapi ada variabel epsilon ($ε$) yaitu variabel yang tidak diukur dan di teliti.

3.2.7. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Nirwana dalam Ucon Arif, (2005:26) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = \beta_{YX_1} X_1 + \beta_{YX_2} X_2 + \beta_{Y\epsilon} \epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur β_{YX_i} ($i = 1, \text{ dan } 2$)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($\beta_{Y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.

- a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = (\beta_{YX_i}) (\beta_{YX_i}); \text{ dimana } i = 1, 2 \text{ dan } 3.$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pada awal berdirinya, perusahaan ini merupakan perusahaan perorangan bernama Mimoza Cable yang berdiri tahun 2000 dengan bidang jasa TV kabel. Seiring bertambahnya jumlah pelanggan TV kabel di Kota Gorontalo, dan seiring berkembangnya Mimoza Cable maka pada tanggal 25 November 2005 (berdasarkan akta notaris *Lissa Purnamawati Nento* No.42.-) didirikanlah PT Mimoza Multimedia yang bidang jasanya masih di pertelevisian, meliputi usaha redistribusi program televisi melalui kabel, penyelenggaraan siaran televisi kabel, pemasaran program televisi local maupun internasional, dan jasa bidang pengelolaan pelanggan televisi.

Pada bulan Agustus 2007, mengamati tingginya animo masyarakat terhadap siaran local di kota Gorontalo, maka PT Mimoza Multimedia memperluas jenis usaha di bidang televisi local yang sekarang dikenal dengan nama Mimoza Channel yang menjadi salah satu divisi dari PT Mimoza Multimedia.

Kondisi masyarakat di Kota Gorontalo yang semakin meningkat pertumbuhan ekonominya ternyata berdampak akan kebutuhan hiburan dan informasi melalui media audiovisual. Hal ini dibuktikan dengan adanya antena

penerima TV di tiang bambu yang cukup tinggi sekedar untuk dapat menerima sinyal audio visual dari perangkat Video Sender milik perseorangan.

Kondisi ini yang membuat PT Mimoza Multimedia hadir di Gorontalo yang pada awalnya disalurkan pada masyarakat yang membutuhkan hiburan dan informasi yang lebih luas.

4.1.12. VISI DAN MISI :

VISI :

Adapun visi dari PT. Mimoza Multimedia yaitu Hadir sebagai lembaga penyiaran berlangganan melalui kabel yang menyalurkan program televisi yang meliputi hiburan, pendidikan dan informasi secara terus menerus.

MISI :

- Menyalurkan informasi, hiburan dan gaya hidup yang positif melalui siaran TV yang berkualitas dari sisi isi siaran maupun dari sisi teknis penyaluran melalui kabel yang berkualitas.
- Memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan sehingga memberikan umpan balik dan penerimaan yang tinggi

4.1.3. TUJUAN DAN SASARAN :

4.1.3.1. TUJUAN :

1. Penyediaan jasa pelayanan siaran informasi yang berkualitas melalui kabel untuk seluruh masyarakat kota Gorontalo
2. Penyediaan pelayanan yang memuaskan kepada setiap pelanggan

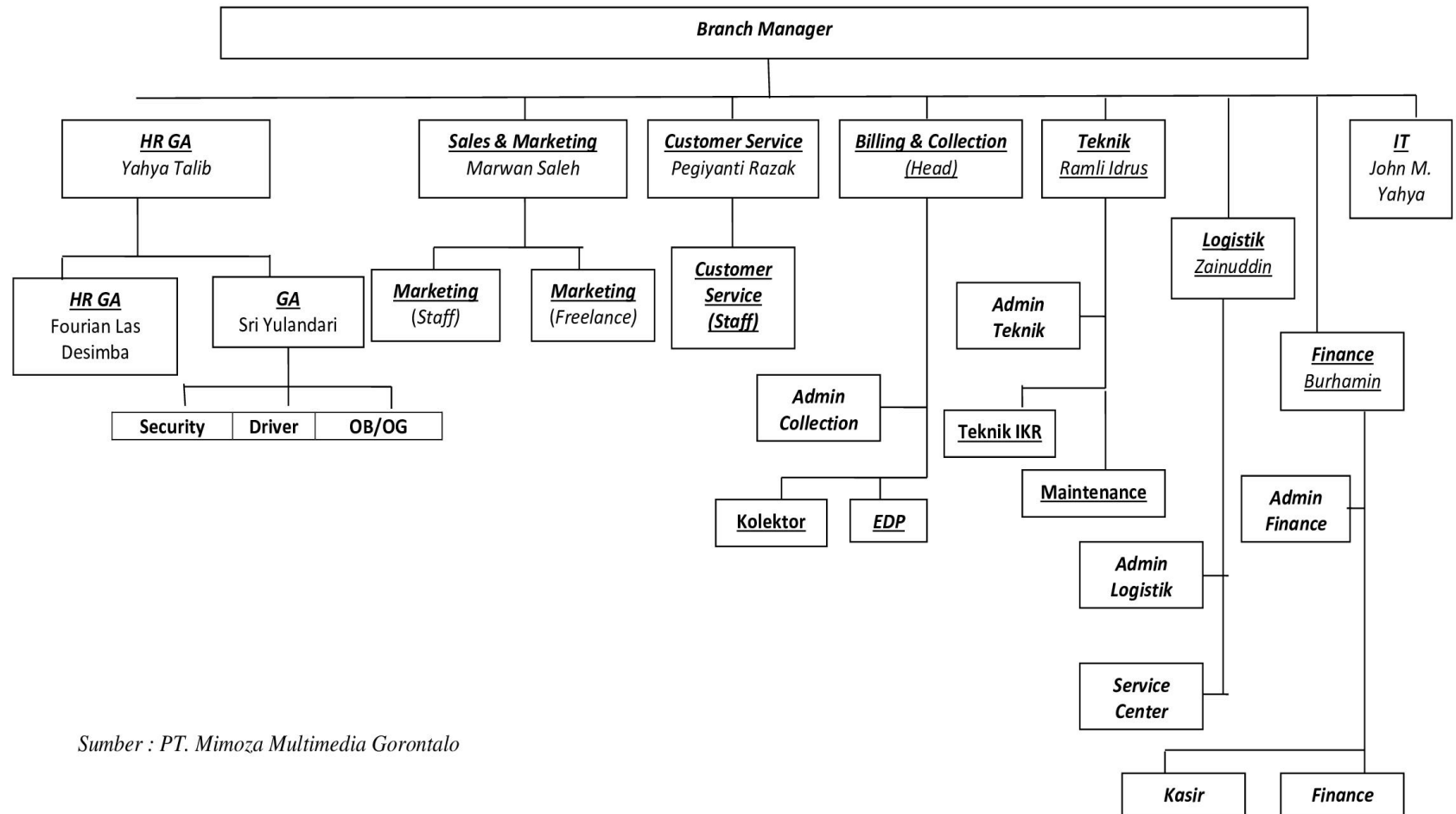
4.1.3.2. SASARAN:

1. Memperluas jaringan TV kabel Mimoza hingga ke pelosok secara berkesinambungan
2. Melakukan perawatan jaringan kabel secara berkala
3. Melakukan perbaikan jaringan-jaringan yang bermasalah/ gangguan secepat mungkin
4. Mendidik SDM yang tanggap terhadap kebutuhan pelanggan

4.1.2. Struktur Organisasi PT. Mimoza Multimedia Gorontalo

Sebagaimana umumnya sebuah organisasi, PT. Mimoza Multimedia Gorontalo sebagai salah satu usaha penjualan jasa menguatkan organisasi mereka dengan membentuk sebuah struktur organisasi yang ditujukan untuk mempermudah pemahaman dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian atau bidang.

Gambar. 4.1 Struktur Organisasi
PT. Mimoza Multimedia Gorontalo



Sumber : PT. Mimoza Multimedia Gorontalo

4.1.3. Gambaran Umum Responden

Dyne dan Graham (2005) mengemukakan pendapatnya bahwa salah satu factor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah factor karakteristik personal. Karakteristik individu yang dimaksud adalah usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan dan jumlah tanggungan.

Sebelum melakukan analisis terhadap hasil penyebaran quisioner kepada para responden, di bawah ini akan disajikan gambaran umum responden berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan dan Usia.

4.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	Laki-laki	62	63.92
2.	Perempuan	35	36.08
	T o t a l	97	100

Sumber : Olah data 2021

Dyne dan Graham berpendapat bahwa jenis kelamin berpengaruh pada tingkat komitmen organisasi karena pada umumnya perempuan menghadapi tantangan yang lebih besar dalam mencapai karirnya yang menyebabkan komitmen lebih tinggi terhadap organisasi.

Jika melihat tabel di atas, dapat digambarkan bahwa untuk responden Laki-laki berjumlah 62 orang atau 63.92% dan Responden Perempuan berjumlah 35 orang atau 36.08%.

4.2. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	%
1.	SLTA	57	58.76
2.	Sarjana	40	41.24
	T o t a l	97	100

Sumber : Olah data 2021

Mathieu dan Zajac (1990) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan berkorelasi negative kecil dengan komitmen organisasi ini berarti bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula harapannya terhadap organisasi yang membuat organisasi akan kesulitan untuk memenuhinya dan berakibat pada komitmen organisasi karyawan yang rendah.

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan, berdasarkan tingkat Pendidikan, dimana karyaawan dengan tingkat pendidikan SLTA berjumlah 57 orang atau 58.76% dan karyawan dengan pendidikan Sarjana berjumlah 40 orang atau 41.24%.

4.3. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	%
1.	1 - 2 Tahun	29	29.89
2.	> 2 – 5 Tahun	58	59.79
3.	> 5 - 10 Tahun	9	9.27
4.	> 10 Tahun	1	1.03
	T o t a l	97	100

Robbins (2003) mengemukakan semakin lama karyawan bekerja pada sebuah organisasi, maka semakin organisasi memberikan tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden atau konsumen yang memiliki masa kerja antara 1 - 2 tahun adalah 29 orang atau 29.89%, yang memiliki masa kerja antara > 2 – 5 tahun berjumlah 58 orang atau 59.79%, karyawan yang memiliki masa kerja >5 – 10 Tahun berjumlah 9 orang

atau 9.27% dan yang memiliki masa kerja > 10 Tahun berjumlah 1 orang atau 1.03%.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Komitmen Organisasi. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekuensi. Berikut Proses perhitungannya.

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 97 = 485$

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 97 = 97$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$485 - 97$$

Rentang Skalanya yaitu : $\frac{\quad}{5} = 77.6$ digenapkan 78

5

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	97 – 175	Sangat Rendah
2.	176 - 254	Rendah
3.	255 – 333	Sedang
4.	334 – 412	Tinggi
5.	413 – 491	Sangat tinggi

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.2.1. Gambaran Umum Persepsi Dukungan Organisasi (X_1)

Hasil Tabulasi data variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X_1), yang diisi oleh 97 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Persepsi Dukungan Organisasi (X_1)

SKOR	Item								
	X_{11}			X_{12}			X_{13}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	50	250	51.5	42	210	43.3	19	95	19.6
4	39	156	40.2	53	212	54.6	58	232	59.8
3	8	24	8.2	2	6	2.1	20	60	20.6
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	97	430	100	97	428	100	97	387	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

SKOR	Item		
	X_{14}		
	F	Skor	%
5	29	197	29.9
4	66	264	68.0
3	2	6	2.1
2	0	0	0
1	0	0	0
Σ	97	415	100
Kategori	Sangat Tinggi		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X_1), responden yang menjawab item pernyataan X_1 1, memperoleh skor 430 dengan kategori **Sangat Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan $X_{1.2}$ memperoleh skor 428 dengan kategori **Sangat Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan $X_{1.3}$, memperoleh skor 387 dengan kategori **Tinggi**, dan Responden yang menjawab item pernyataan X_1 4

memperoleh skor 415 dengan kategori **Sangat Tinggi**. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dilihat bahwa Komitmen Organisasi yang ada pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo memberikan hasil yang sangat tinggi yakni sebesar 415.

4.2.2. Gambaran Umum Kepuasan Kerja (X_2)

Hasil Tabulasi data variabel Kepuasan Kerja (X_2), yang diisi oleh 97 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (X_2)

SKOR	Item											
	X_{21}			X_{22}			X_{23}			X_{24}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	29	197	29.9	52	260	53.6	35	175	36.1	13	65	13.4
4	66	264	68.0	40	160	41.2	59	236	60.8	65	260	67.0
3	2	6	2.1	5	15	5.2	3	9	3.1	17	51	17.5
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	2.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	97	415	100	97	435	100	97	420	100	97	380	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

SKOR	Item		
	X_{25}		
	F	Skor	%
5	9	45	9.3
4	67	268	69.1
3	20	60	20.6
2	1	2	1.0
1	0	0	0
Σ	97	375	100
Kategori	Tinggi		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2), responden yang menjawab item pernyataan $X_{2.1}$, memperoleh skor 415 dengan kategori **Sangat Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan

X2.2, memperoleh skor 435 dengan kategori **Sangat Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 420 dengan kategori **Sangat Tinggi**, responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 380 dengan kategori **Tinggi** dan responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 375 dengan kategori **Tinggi**. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dilihat bahwa Komitmen Organisasi yang ada pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo memberikan hasil yang tinggi yakni sebesar 405.

4.2.3. Gambaran Umum Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Komitmen Organisasi (Y) yang diisi oleh 97 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi (Y)

Skor	ITEM								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	19	95	19.6	29	145	29.9	12	60	12.4
4	58	232	59.8	66	264	68.0	69	276	71.1
3	20	60	20.6	2	6	2.1	15	45	15.5
2	0	0	0	0	0	0	1	2	1.0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	97	387	100	97	415	100	97	383	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y1.1 memperoleh skor 387 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan Y1.2 memperoleh skor 415 dengan kategori **Sangat Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan Y1.3, memperoleh skor 383 dengan kategori **Tinggi**. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dilihat bahwa Komitmen Organisasi yang

ada pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo memberikan hasil yang tinggi yakni sebesar 395.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 97 responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

4.3.1.1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X₁)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel X₁

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		t _{hitung}	t _{table}	Ket	Alpha	Ket
Persepsi Dukungan Organisasi (X ₁)	X1.1	10.431	1.661	Valid	0.667	> 0,60 = reliabel
	X1.2	7.112	1.661	Valid		
	X1.3	9.689	1.661	Valid		
	X1.4	7.642	1.661	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X₁) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.667 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X₁) reliabel karena *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

4.3.1.2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel (X₂)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		t _{hitung}	t _{table}	Ket	Alpha	Ket
Kepuasan Kerja (X ₂)	X2.1	7.216	1.661	Valid	0.728	> 0,60 = reliable
	X2.2	9.139	1.661	Valid		
	X2.3	8.702	1.661	Valid		
	X2.4	11.992	1.661	Valid		
	X2.5	10.411	1.661	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X₂) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.728 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X₂) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.3.1.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Komitmen Organisasi (Y)	Y1.1	13.272	1.661	Valid	0.690	> 0,60 = reliable
	Y1.2	11.292	1.661	Valid		
	Y1.3	6.469	1.661	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.690 dengan

demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.4. Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen).

Dari hasil pengolahan data atas 97 responden dengan menggunakan analisis jalur, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0.471X_1 + 0.325X_2 + 0.548\varepsilon$$

Berdasarkan hasil pengolahan data atas 97 orang responden, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Persepsi Dukungan Organisasi (X1) yang diukur terhadap Komitmen Organisasi (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (X1) secara langsung terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0.471 atau 47.1 %, sedang variable X2 yaitu Kepuasan Kerja memiliki pengaruh sebesar 0.325 atau 32.5%, menandakan bahwa Kepuasan Kerja (X2), yang diukur terhadap Komitmen Organisasi (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y)

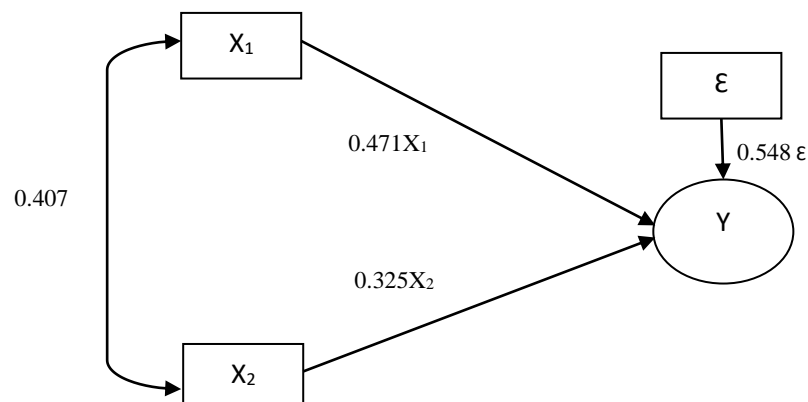
Sedangkan ε = epselon menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 0.548 atau sebesar 54.8% yang dimana variable-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini diataranya adalah Kompetensi, dimana menurut Sudarmanto, (2014:46) “Kompetensi adalah

karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan Komitmen Organisasi unggul dan atau efektif didalam pekerjaan. Gaya kepemimpinan, dimana menurut Clinebell (2013) gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan *passive/avoidant* masing-masing memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif, berkelanjutan dan normative.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.452, hal ini berarti ada sekitar 0.452 atau 45.2% pengaruh yang ada terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara bersama-sama oleh variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Serta masih ada sekitar 0.548 atau 54.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Sedangkan untuk kontribusi parsial antara $X_1 \rightarrow Y$ dan $X_2 \rightarrow Y$ adalah sebagai berikut :

- Kontribusi Parsial $X_1 \rightarrow Y = 0,471 \times 0,603 = 0,284 = 28,4\%$
 - Kontribusi Parsial $X_2 \rightarrow Y = 0,325 \times 0,516 = 0,168 = 16,8\%$
- } 45,2%

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dengan nilai sebesar 0.284 atau sebesar 28.4%, sedang yang paling rendah pengaruhnya adalah Kepuasan Kerja (X2) dengan pengaruh sebesar 0.168 atau sebesar 16.8% terhadap Komitmen Organisasi (Y).

4.5 Pengujian Hipotesis

Komposisi pengaruh Variabel langsung X1, X2 secara Simultan dan Parsial terhadap Y.

4.5.1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo.

Hasil uji F hitung menunjukkan hasil sebesar 38.700 dengan F tabel 3.09 dan *probability sig* $0.000 < probability \alpha = 0.05$. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) secara Simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo **Diterima**.

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel yang diteliti secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi dengan pengaruh sebesar 0.452 . Kondisi ini menggambarkan upaya dari perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan dengan cara menaruh perhatian pada karyawan sehingga karyawan merasa puas dan diperhatikan oleh perusahaan.

4.5.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (X1) Secara Parsial Terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo.

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) dengan nilai 0.471, *Probability sig* $0.000 < Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi (X1) secara Parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo, **Diterima**.

Berdasarkan hasil di atas memberikan gambaran tentang betapa pentingnya masalah dukungan organisasi bagi para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sehingga karyawan dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik.

4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo.

Uji t pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan Variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan nilai 0.325, *Probability sig* $0.000 < Probability \alpha = 0,05$. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X2) secara Parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo, **Diterima**.

Hasil di atas memberikan gambaran tentang betapa pentingnya seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik sehingga hal tersebut mendorong para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan setiap harinya. Berdasrkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa karyawan PT. Mimoza Multimedia

Gorontalo telah memiliki tingkat kepuasan yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan.

4.6 Korelasi Antar Variabel X

1. Korelasi Persepsi Dukungan Organisasi (X1) – Kepuasan Kerja (X2)

Korelasi Persepsi Dukungan Organisasi (X1) - Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0.407 artinya antara variable Persepsi Dukungan Organisasi dengan variable Kepuasan Kerja terdapat hubungan yang Cukup Tinggi atau Cukup Kuat. Hal ini menggambarkan bahwa diantara variabel independen yang diteliti memiliki hubungan atau tingkat keeratan hubungan yang saling mendukung. Kesimpulan diatas didasarkan pada tabel 3.5. Koefisien Korelasi dimana angka tersebut diatas berada pada interval 0.400 – 0.599 dengan Kategori Cukup Tinggi atau Cukup Kuat.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo.

Temuan penelitian yang dilakukan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh secara simultan variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hal ini dapat dijelaskan, bahwa secara umum, Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja para karyawan di PT. Mimoza Multimedia sudah baik. Terlaksananya serta tercapainya tujuan perusahaan memberikan gambaran perihal dukungan organisasi dan kepuasan karyawan yang sudah sesuai harapan organisasi. Kondisi perusahaan yang semakin maju adalah

bukti makin baiknya Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja dari para karyawan. Perusahaan dalam hal Komitmen Organisasi terus menunjukkan kemajuan yang positif dimana hal tersebut terwujud karena semakin baiknya dukungan organisasi dan kepuasan kerja karyawan, dimana hal tersebut menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kondisi tersebut memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan dalam hal mewujudkan pencapaian target yang telah ditetapkan. Perlakuan perusahaan terhadap karyawan dianggap sebagai stimulus yang tertanam dan menafsirkan dalam konsep dukungan organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan didefinisikan sebagai persepsi bahwa karyawan menghargai kontribusi organisasi dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Hal ini didukung oleh teori Menurut Priansa (2014) bahwa komitmen organisasi adalah tentang menentukan perasaan, sikap, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka melayani dan bekerja.

Hasil penelitian yang saya lakukan di atas juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafid, dkk (2013) pada penelitiannya mendapatkan hasil bahwa persepsi organisasi support memiliki hubungan positif dan signifikan serta mempunyai hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi.

Penelitian ini didukung pula dengan penelitian oleh Ketut Metria dan I Gede Riana yang mendapatkan hasil bahwa dukungan organisasi mampu meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan untuk bekerja semakin baik yang akan berdampak pula pada kinerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara Parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo.

4.7.2.1. Persepsi Dukungan Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo.

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 97 responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hasil pengujian Hipotesis terhadap variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X₁) secara parsial di atas memberikan gambaran tentang pentingnya dukungan organisasi bagi para karyawan di PT. Mimoza Multimedia Gorontalo. Seperti yang diteliti dikemukakan oleh *Rhoades* dan *Eisenberger* (jurnal Baliartati 2016) Persepsi dukungan organisasi dapat diukur dengan empat indikator yakni Keadilan, dimana jika perusahaan memperlakukan karyawannya secara adil maka karyawan akan merasa perusahaan memperdulikan kesejahteraannya dan hal ini dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi serta akan berdampak positif terhadap komitmen organisasi pula. Dukungan dari atasan, menurut *Rhoades* dan *Eisenberger* jika atasan memberikan dukungannya terhadap karyawan dengan baik hal ini akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi hal ini dapat berdampak positif pula pada komitmen karyawan pada organisasi. Penghargaan dan kondisi kerja, jika perusahaan memberikan dan menunjang kedua hal ini maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dan akan berdampak positif pada komitmen organisasi.

Pada dasarnya karyawan yang ada di PT. Mimoza Multimedia Gorontalo merasa bahwa Persepsi Dukungan Organisasi organisasi yang sudah cukup baik dalam menunjang pekerjaan mereka di perusahaan, meskipun masih ada beberapa karyawan yang merasa bahwa Persepsi Dukungan Organisasi masih kurang baik. Dalam upaya meningkatkan Komitmen Organisasi, perusahaan senantiasa memberikan dorongan kepada setiap karyawan dengan meningkatkan dukungan organisasi terhadap semua karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian di atas didukung oleh teori Mangundjaya, 2016 bahwa dukungan organisasi menciptakan pemahaman umum tentang betapa pentingnya karyawan dan seberapa peduli mereka tentang kontribusi organisasi untuk memenuhi kebutuhan emosional dan menilai manfaat dari peningkatan beban kerja (dianggap sebagai dukungan organisasi).

Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahrizal, 2017. Pengaruh Persepsi dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi karyawan Hotel KAJANE MUA Ubud Bali. Berdasarkan hasil penelitian terbukti baik secara simultan maupun secara parsial bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi karyawan Hotel KAJANE MUA Ubud Bali.

4.7.2.2. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo.

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 97 responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel Kepuasan Kerja

memiliki Nilai yang paling rendah dimana hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Menurut *Kendall dan Julie* (Sylvia Mursidta 2017) terdapat beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Pekerjaan itu sendiri, jika perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dapat membuat kepuasan kerja karyawan meningkat dan dapat memberikan dampak terhadap komitmen organisasi pula. Pengawasan, jika atasan memperhatikan karyawannya dengan baik maka akan menimbulkan citra atasan yang baik pada karyawannya. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat berdampak pula pada komitmen organisasi. Promosi, jika perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawannya dalam mengembangkan karir maka karyawan akan merasa lebih puas sehingga dapat meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja, perusahaan pula harus memberikan yang terbaik dalam pemberian gaji dan kompensasi. Tak lepas dari itu hubungan yang baik dengan rekan kerja juga akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan akan berdampak pada komitmen organisasi.

Kondisi kepuasan kerja karyawan yang masih dirasakan kurang oleh sebagian kecil karyawan tersebut dapat mempengaruhi upaya meningkatkan Komitmen Organisasi karena adanya beberapa karyawan yang merasakan kepuasan yang belum sesuai. Oleh karena itu perusahaan senantiasa memberikan

dorongan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka sehingga dapat mendorong meningkatnya pula komitmen organisasi.

Hasil penelitian di atas didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Handoko (2011) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya.

Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmanada, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang. Hasil analisis jalur path menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional dengan koefisien 0,535 dan nilai signifikan 0,000 0,05. Kepuasan Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0,516 dan nilai signifikan 0,000 0,05. Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0,251 dan nilai signifikan 0,016 0,05. Pengaruh tidak langsung variable kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional adalah sebesar 0,134 lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,516.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y) Karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo.
2. Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) secara Parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo.
3. Kepuasan Kerja (X_2) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) Karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo.

5.2. Saran

Adapun hal-hal yang perlu disarankan dalam upaya peningkatan Komitmen Organisasi antara lain :

1. Bahwa dengan hasil penelitian di atas yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling rendah, maka pihak perusahaan harus mengambil langkah-langkah konkrit untuk bisa meningkatkan terus kepuasan kerja karyawan dengan lebih memperhatikan setiap kebutuhan karyawan seperti dengan memberikan pekerjaan yang lebih menantang

kepada karyawan agar karyawan merasa lebih tertantang yang akan membuat karyawan tidak merasa jenuh atas pekerjaan yang diberikan, selain itu dengan memberikan gaji/kompensasi dan kesempatan promosi kepada karyawan dapat membuat karyawan mendapatkan kepuasannya dalam bekerja dengan diberikan gaji/kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan akan membuat karyawan merasa puas. Hal ini berlaku pula jika karyawan diperhatikan oleh atasan dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya.

2. Bahwa masih adanya variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini hendaknya dapat ditindak lanjuti oleh para peneliti lainnya. Diantaranya pemberdayaan karyawan dan stress kerja. Sebagimana yang dikatakan oleh Hansen dan Mowen tentang pemberdayaan karyawan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, dan yang dikatakan Robbins dan Judge tentang stress kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika.,Resa, N., dan Riana, G. 2016 *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam di Denpasar Utara)*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Arya Samudra. 2016. *Jurnal Hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan*
- Baliartati, 2016. *Jurnal Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti*
- Christian, Lay Yervry. 2015. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Toko Buku Uranus. AGORA Vol. 3, No. 1.*
- Efendi, Hariandja, MarihotTua .2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo
- Erdogan, B., & Enders, J., 2012,*Support From the Top : Supervisors Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader – Member Exchange to of Leader – Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships, Journal of Applied Psychology, 92(2), 321– 330*
- Danish, R.Q., Humayon, A.A., Shahid, A.U., Ahmad, H.W., Murtaza. G. 2015. *Relathionship Between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior : A Study of Employee in National Highway Authority of Pakistan. American Journal of Economics, Finance and Management. Vol. 1 No. 3 (h.195-199).*
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE : Yogyakarta*

- Hendry, Arry Pongtiku, Abd.Rasyid, Agus Sofyan 2019 *Jurnal Pengaruh Komitmen Afektif, Kognitif dan Normatif terhadap Kinerja Polisi pada Polres Serui*
- Kambu, 2012. *Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen, Dan Intensi Keluar di PT Indonesia Power UPB Bali. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 3(06): h: 308-329.*
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangundjaya, W. 2012. *Persepsi dukungan organisasi versus kepuasan kerja dan perannya terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Jurnal Psikologi Undip, 11(2).*
- Meyer, Jhon P., Allen, Natalie J., dan Cantherine A Smith, 1993. *Commitment to Organizations and Occipations : Extension and TTest of a Three-Component Conceptualizataion, Journal of Applied Psychology, Vol 78, No. 4;534-551*
- Mukti Anugrah . Ngadiman, Sohidim 2014. *Jurnal hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan di PT. Sari Warna Asli Garment-Surabaya*
- Mursitda, Silviana. 2017. *Jurnal Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik*
- Priansa, Juni Doni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta*
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.*
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama, Bandung*
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Andi*

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Yupiter Gulo. 2018. *Jurnal bisnis dan akuntansi vo.15 faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan*

Lampiran jadwal penelitian

Tabel 3.6. Rencana Jadwal Penelitian

No	Uraian	Bulan Feb. 2021				Bulan Maret 2021			
		Minggu Ke				Minggu Ke			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Konsultasi Judul Proposal								
2.	Penyusunan Proposal & Pembimbingan								
3.	Ujian Proposal								
4.	Perbaikan Proposal								

Tabel 3.7. Jadwal Penelitian

No	Uraian	Bulan April 2021				Bulan Mei 2021			
		Minggu Ke				Minggu Ke			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Penyebaran Quisioner								
2.	Olah Data dan Penyusunan Skripsi								
3.	Bimbingan Skripsi								
4.	Ujian Skripsi								

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. MIMOZA MULTIMEDIA GORONTALO

Assalamu Alaikum Wr.Wb.

Bapak/Ibu/Saudara(i) Karyawan PT. Mimoza Multimedia Gorontalo Yang terhormat, Atas nama peneliti:

Nama : Nahdah R. Mursalin

No. Induk Mahasiswa : E2117038

Universitas/Fakultas : Universitas Ichsan Gorontalo/Ilmu Ekonomi

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) karyawan PT Mimoza Multimedia Gorontalo untuk menjadi responden yang aktif dan obyektif dalam pengisian kuesioner berikut, termasuk wawancara singkat atau wawancara mendalam (bila diperlukan). Semoga segala aktivitas kita bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amin.

Ketentuan:

- 1. Data yang dikumpulkan dalam penelitian hanya untuk tujuan penelitian dalam menyelesaikan studi S1;**
- 2. Peneliti menjamin kerahasiaan data dan informasi yang kami terima dari Bapak/Ibu/Saudara(i);**
- 3. Responden menjawab setiap pernyataan sesuai dengan kondisi nyata atau yang sebenarnya terjadi;**
- 4. Setiap pertanyaan/pernyataan terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:**

Sangat Setuju (SS=5) = sangat setuju dengan pernyataan/pertanyaan

Setuju (S=4) = Setuju dengan pernyataan/pertanyaan

Netral (N=3) = antara setuju dengan tidak setuju dengan pernyataan/pertanyaan Tidak Setuju (TS=2) = tidak setuju dengan pernyataan/pertanyaan

Sangat Tidak Setuju (STS=1) = sangat tidak setuju dengan pernyataan/pertanyaan

5. Beri tanda centang (✓) dari pilihan yang paling sesuai

IDENTITAS RESPONDEN

Usia :tahun

Jenis Kelamin : Laki / Perempuan

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja : Tahun.... Bulan

A. PERNYATAAN TENTANG KEPUASAN KERJA, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI

Beri tanda centang (✓) dari pilihan yang paling sesuai

KOMITMEN ORGANISASI (Y)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TD	STS
1.	Saya memiliki ikatan emosional dengan tempat kerja					
2.	Saya merasa rugi untuk keluar dari PT. Mimoza Multimedia Gorontalo					
3.	Tetap bertahan karena menjadi kewaiban					

PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI (X₁)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TD	STS
1.	Perusahaan memperlakukan karyawan sesuai prosedur					
2.	Atasan sangat menghargai setiap usaha yang saya lakukan					
3.	Perusahaan memberikan penghargaan berupa insentif atas hasil kerja karyawan					
4.	Perusahaan selalu membangun kondisi kerja yang kondusif					

KEPUASAN KERJA (X₂)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TD	STS
1.	Senang diberi kesempatan untuk bekerja dibagian yang berbeda					
2.	Gaji yang saya terima sebanding dengan beban kerja					
3.	Atasan memberikan kesempatan pengembangan karir					
4.	Rasa puas terhadap atasan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi karyawan					
5.	Rasa puas atas penghargaan sesama rekan kerja					

Lampiran 2 Data Ordinal dan Interval
Variabel X1. Dukungan Organisasional

NO	ITEM PERTANYAAN				JUMLAH
	1	2	3	4	
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20
3	3	4	4	4	15
4	5	5	5	5	20
5	5	5	4	4	18
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	5	17
8	5	5	4	4	18
9	4	4	3	4	15
10	5	5	4	4	18
11	5	5	3	4	17
12	4	4	4	4	16
13	5	4	4	5	18
14	4	5	4	5	18
15	5	4	4	4	17
16	5	4	4	4	17
17	5	5	4	4	18
18	4	4	3	4	15
19	5	5	3	4	17
20	4	4	4	4	16
21	5	5	3	3	16
22	5	4	3	4	16
23	5	4	4	4	17
24	4	4	3	4	15
25	5	5	3	4	17
26	4	4	3	4	15
27	5	4	4	4	17
28	5	5	4	5	19
29	5	5	4	4	18
30	4	4	3	4	15
31	5	5	5	4	19
32	4	4	5	5	18
33	4	4	5	5	18
34	5	4	4	4	17
35	5	5	4	4	18
36	5	5	4	4	18
37	5	5	4	5	19
38	3	4	3	3	13
39	4	4	5	5	18
40	4	4	4	4	16
41	4	4	5	5	18
42	4	5	4	4	17
43	5	4	4	4	17
44	3	4	4	4	15
45	3	4	4	4	15
46	4	4	5	5	18
47	4	4	4	5	17
48	4	4	4	4	16
49	5	4	5	5	19
50	5	4	5	5	19
51	4	4	4	5	17
52	5	5	4	4	18
53	5	5	4	4	18
54	5	5	3	4	17
55	3	5	5	4	17
56	4	4	4	5	17
57	5	4	4	4	17
58	5	5	4	4	18
59	4	4	4	4	16
60	5	5	4	4	18
61	5	5	4	4	18
62	4	4	5	4	17

63	5	5	4	4	18
64	4	4	4	5	17
65	5	4	5	5	19
66	4	4	4	4	16
67	5	4	4	4	17
68	5	5	4	4	18
69	5	4	4	4	17
70	4	4	4	4	16
71	4	5	3	4	16
72	4	4	3	4	15
73	5	4	4	4	17
74	4	4	4	4	16
75	4	3	5	5	17
76	5	5	4	4	18
77	5	4	3	4	16
78	5	5	4	5	19
79	4	5	4	4	17
80	4	4	4	5	17
81	5	5	5	4	19
82	4	5	3	4	16
83	4	4	4	4	16
84	4	5	4	4	17
85	3	4	3	4	14
86	5	5	5	5	20
87	3	4	3	4	14
88	5	5	4	5	19
89	5	5	4	5	19
90	4	4	4	4	16
91	4	5	4	4	17
92	4	4	3	4	15
93	5	5	5	5	20
94	5	5	4	5	19
95	4	4	4	4	16
96	5	5	5	5	20
97	3	3	3	4	13

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	8,000	0,082	0,082	0,152	-1,389	1,000
	4,000	39,000	0,402	0,485	0,399	-0,039	2,231
	5,000	50,000	0,515	1,000	0,000		3,618
2,000	3,000	2,000	0,021	0,021	0,050	-2,041	1,000
	4,000	53,000	0,546	0,567	0,393	0,169	2,781
	5,000	42,000	0,433	1,000	0,000		4,318
3,000	3,000	20,000	0,206	0,206	0,285	-0,820	1,000
	4,000	58,000	0,598	0,804	0,276	0,856	2,397
	5,000	19,000	0,196	1,000	0,000		3,794
4,000	3,000	2,000	0,021	0,021	0,050	-2,041	1,000
	4,000	66,000	0,680	0,701	0,347	0,527	2,973
	5,000	29,000	0,299	1,000	0,000		4,571

Successive Interval

5	5	5	5
3,618	4,318	3,794	4,571
3,618	4,318	3,794	4,571
1,000	2,781	2,397	2,973
3,618	4,318	3,794	4,571
3,618	4,318	2,397	2,973
2,231	2,781	2,397	2,973
2,231	2,781	2,397	4,571
3,618	4,318	2,397	2,973
2,231	2,781	1,000	2,973
3,618	4,318	2,397	2,973
3,618	4,318	1,000	2,973
2,231	2,781	2,397	2,973
3,618	2,781	2,397	4,571
2,231	4,318	2,397	4,571
3,618	2,781	2,397	2,973
3,618	2,781	2,397	2,973
3,618	4,318	2,397	2,973
2,231	2,781	1,000	2,973
3,618	4,318	1,000	2,973
2,231	2,781	2,397	2,973
3,618	4,318	1,000	1,000
3,618	2,781	1,000	2,973
3,618	2,781	2,397	2,973
2,231	2,781	1,000	2,973
3,618	4,318	1,000	2,973
2,231	2,781	1,000	2,973
3,618	2,781	2,397	2,973
3,618	4,318	2,397	4,571
3,618	4,318	2,397	2,973
2,231	2,781	1,000	2,973
3,618	4,318	3,794	2,973
2,231	2,781	3,794	4,571
2,231	2,781	3,794	4,571
3,618	2,781	2,397	2,973
3,618	4,318	2,397	2,973
3,618	4,318	2,397	2,973
3,618	4,318	2,397	4,571
1,000	2,781	1,000	1,000
2,231	2,781	3,794	4,571
2,231	2,781	2,397	2,973
2,231	2,781	3,794	4,571
2,231	4,318	2,397	2,973
3,618	2,781	2,397	2,973
1,000	2,781	2,397	2,973
1,000	2,781	2,397	2,973
2,231	2,781	3,794	4,571
2,231	2,781	2,397	4,571
2,231	2,781	2,397	2,973
3,618	2,781	3,794	4,571
3,618	2,781	3,794	4,571
2,231	2,781	2,397	4,571
3,618	4,318	2,397	2,973
3,618	4,318	2,397	2,973
3,618	4,318	1,000	2,973
1,000	4,318	3,794	2,973
2,231	2,781	2,397	4,571
3,618	2,781	2,397	2,973
3,618	4,318	2,397	2,973
2,231	2,781	2,397	2,973
3,618	4,318	2,397	2,973

3,618	4,318	2,397	2,973
2,231	2,781	3,794	2,973
3,618	4,318	2,397	2,973
2,231	2,781	2,397	4,571
3,618	2,781	3,794	4,571
2,231	2,781	2,397	2,973
3,618	2,781	2,397	2,973
3,618	4,318	2,397	2,973
3,618	2,781	2,397	2,973
2,231	2,781	2,397	2,973
2,231	4,318	1,000	2,973
2,231	2,781	1,000	2,973
3,618	2,781	2,397	2,973
2,231	2,781	2,397	2,973
2,231	1,000	3,794	4,571
3,618	4,318	2,397	2,973
3,618	2,781	1,000	2,973
3,618	4,318	2,397	4,571
2,231	4,318	2,397	2,973
2,231	2,781	2,397	4,571
3,618	4,318	3,794	2,973
2,231	4,318	1,000	2,973
2,231	2,781	2,397	2,973
2,231	4,318	2,397	2,973
1,000	2,781	1,000	2,973
3,618	4,318	3,794	4,571
1,000	2,781	1,000	2,973
3,618	4,318	2,397	4,571
3,618	4,318	2,397	4,571
2,231	2,781	2,397	2,973
2,231	4,318	2,397	2,973
2,231	2,781	1,000	2,973
3,618	4,318	3,794	4,571
3,618	4,318	2,397	4,571
2,231	2,781	2,397	2,973
3,618	4,318	3,794	4,571
1,000	1,000	1,000	2,973

TABULASI DATA ORDINAL
Variabel X2. Kepuasan Kerja

NO	ITEM PERTANYAAN					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	4	21
5	4	5	5	4	4	22
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	5	4	4	22
9	4	4	4	4	4	20
10	4	5	4	4	4	21
11	4	4	5	3	3	19
12	4	5	4	3	3	19
13	5	5	4	4	4	22
14	5	5	5	4	4	23
15	4	4	4	3	2	17
16	4	5	5	4	4	22
17	4	4	4	4	4	20
18	4	5	5	4	4	22
19	4	5	4	4	3	20
20	4	5	4	3	3	19
21	3	4	4	4	4	19
22	4	5	5	4	4	22
23	4	4	4	4	3	19
24	4	5	4	4	4	21
25	4	5	5	4	4	22
26	4	5	5	4	4	22
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	5	4	24
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	5	4	4	4	21
32	5	5	5	4	4	23
33	5	5	5	5	5	25
34	4	5	5	4	4	22
35	4	3	4	3	4	18
36	4	4	4	4	4	20
37	5	4	4	4	3	20
38	3	4	4	4	4	19
39	5	4	5	4	4	22
40	4	5	4	4	5	22
41	5	3	4	5	4	21
42	4	3	4	3	3	17
43	4	4	4	3	3	18
44	4	4	4	3	3	18
45	4	4	4	3	3	18

46	5	5	4	4	4	22
47	5	5	4	4	4	22
48	4	4	4	4	3	19
49	5	5	5	4	4	23
50	5	5	5	4	4	23
51	5	5	5	5	5	25
52	4	3	5	3	4	19
53	4	4	4	4	4	20
54	4	5	4	3	4	20
55	4	5	5	5	4	23
56	5	4	4	3	3	19
57	4	5	5	4	4	22
58	4	5	5	4	4	22
59	4	4	4	4	4	20
60	4	5	5	4	4	22
61	4	4	4	4	3	19
62	4	5	4	5	4	22
63	4	4	4	4	4	20
64	5	5	4	4	4	22
65	5	5	5	4	4	23
66	4	5	4	3	3	19
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	5	2	3	18
69	4	4	4	3	3	18
70	4	5	4	4	4	21
71	4	4	4	3	4	19
72	4	4	3	2	3	16
73	4	5	5	4	3	21
74	4	5	4	4	4	21
75	5	5	5	4	4	23
76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	20
78	5	4	4	4	4	21
79	4	5	4	3	3	19
80	5	5	5	3	4	22
81	4	5	4	4	4	21
82	4	4	4	4	4	20
83	4	5	5	4	3	21
84	4	5	5	5	4	23
85	4	4	4	4	4	20
86	5	4	4	4	4	21
87	4	4	4	4	4	20
88	5	5	5	5	5	25
89	5	5	4	4	4	22
90	4	4	3	4	4	19
91	4	4	5	4	5	22
92	4	3	3	4	4	18
93	5	5	4	4	4	22
94	5	5	4	4	4	22

95	4	4	4	4	4	20
96	5	5	5	5	4	24
97	4	5	4	5	5	23

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	2,000	0,021	0,021	0,050	-2,041	1,000
	4,000	66,000	0,680	0,701	0,347	0,527	2,973
	5,000	29,000	0,299	1,000	0,000		4,571
2,000	3,000	5,000	0,052	0,052	0,106	-1,630	1,000
	4,000	40,000	0,412	0,464	0,397	-0,091	2,343
	5,000	52,000	0,536	1,000	0,000		3,791
3,000	3,000	3,000	0,031	0,031	0,070	-1,867	1,000
	4,000	59,000	0,608	0,639	0,374	0,356	2,755
	5,000	35,000	0,361	1,000	0,000		4,294
4,000	2,000	2,000	0,021	0,021	0,050	-2,041	1,000
	3,000	17,000	0,175	0,196	0,276	-0,856	2,116
	4,000	65,000	0,670	0,866	0,216	1,108	3,500
	5,000	13,000	0,134	1,000	0,000	8,210	5,022
5,000	2,000	1,000	0,010	0,010	0,027	-2,315	1,000
	3,000	20,000	0,206	0,216	0,293	-0,784	2,365
	4,000	67,000	0,691	0,907	0,166	1,324	3,839
	5,000	9,000	0,093	1,000	0,000		5,445

Successive Interval

5	5	5	5	5
4,571	3,791	4,294	5,022	5,445
4,571	3,791	4,294	5,022	5,445
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
4,571	2,343	2,755	3,500	3,839
2,973	3,791	4,294	3,500	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
4,571	3,791	4,294	5,022	5,445
2,973	3,791	4,294	3,500	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
2,973	3,791	2,755	3,500	3,839
2,973	2,343	4,294	2,116	2,365
2,973	3,791	2,755	2,116	2,365
4,571	3,791	2,755	3,500	3,839
4,571	3,791	4,294	3,500	3,839
2,973	2,343	2,755	2,116	1,000
2,973	3,791	4,294	3,500	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
2,973	3,791	4,294	3,500	3,839
2,973	3,791	2,755	3,500	2,365
2,973	3,791	2,755	2,116	2,365
1,000	2,343	2,755	3,500	3,839
2,973	3,791	4,294	3,500	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	2,365
2,973	3,791	2,755	3,500	3,839
2,973	3,791	4,294	3,500	3,839
2,973	3,791	4,294	3,500	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
4,571	3,791	4,294	5,022	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
2,973	3,791	2,755	3,500	3,839
4,571	3,791	4,294	3,500	3,839
4,571	3,791	4,294	5,022	5,445
2,973	3,791	4,294	3,500	3,839
2,973	1,000	2,755	2,116	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
4,571	2,343	2,755	3,500	2,365
1,000	2,343	2,755	3,500	3,839
4,571	2,343	4,294	3,500	3,839
2,973	3,791	2,755	3,500	5,445
4,571	1,000	2,755	5,022	3,839
2,973	1,000	2,755	2,116	2,365
2,973	2,343	2,755	2,116	2,365
2,973	2,343	2,755	2,116	2,365
2,973	2,343	2,755	2,116	2,365
4,571	3,791	2,755	3,500	3,839
4,571	3,791	2,755	3,500	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	2,365
4,571	3,791	4,294	3,500	3,839
4,571	3,791	4,294	3,500	3,839
4,571	3,791	4,294	5,022	5,445

2,973	1,000	4,294	2,116	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
2,973	3,791	2,755	2,116	3,839
2,973	3,791	4,294	5,022	3,839
4,571	2,343	2,755	2,116	2,365
2,973	3,791	4,294	3,500	3,839
2,973	3,791	4,294	3,500	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
2,973	3,791	4,294	3,500	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	2,365
2,973	3,791	2,755	5,022	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
4,571	3,791	2,755	3,500	3,839
4,571	3,791	4,294	3,500	3,839
2,973	3,791	2,755	2,116	2,365
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
2,973	2,343	4,294	1,000	2,365
2,973	2,343	2,755	2,116	2,365
2,973	3,791	2,755	3,500	3,839
2,973	2,343	2,755	2,116	3,839
2,973	2,343	1,000	1,000	2,365
2,973	3,791	4,294	3,500	2,365
2,973	3,791	2,755	3,500	3,839
4,571	3,791	4,294	3,500	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
4,571	2,343	2,755	3,500	3,839
2,973	3,791	2,755	2,116	2,365
4,571	3,791	4,294	2,116	3,839
2,973	3,791	2,755	3,500	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
2,973	3,791	4,294	3,500	2,365
2,973	3,791	4,294	5,022	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
4,571	2,343	2,755	3,500	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
4,571	3,791	4,294	5,022	5,445
4,571	3,791	2,755	3,500	3,839
2,973	2,343	1,000	3,500	3,839
2,973	2,343	4,294	3,500	5,445
2,973	1,000	1,000	3,500	3,839
4,571	3,791	2,755	3,500	3,839
4,571	3,791	2,755	3,500	3,839
2,973	2,343	2,755	3,500	3,839
4,571	3,791	4,294	5,022	3,839
2,973	3,791	2,755	5,022	5,445

TABULASI DATA ORDINAL
Variabel Y. Komitmen Organisasi

NO	ITEM PERTANYAAN			JUMLAH
	1	2	4	
1	5	5	5	15
2	5	5	4	14
3	4	4	4	12
4	5	5	4	14
5	4	4	4	12
6	4	4	5	13
7	4	5	4	13
8	4	4	4	12
9	3	4	4	11
10	4	4	3	11
11	3	4	3	10
12	4	4	4	12
13	4	5	4	13
14	4	5	3	12
15	4	4	4	12
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	3	4	3	10
19	3	4	3	10
20	4	4	4	12
21	3	3	4	10
22	3	4	3	10
23	4	4	3	11
24	3	4	4	11
25	3	4	4	11
26	3	4	5	12
27	4	4	4	12
28	4	5	3	12
29	4	4	4	12
30	3	4	4	11
31	5	4	5	14
32	5	5	4	14
33	5	5	4	14
34	4	4	4	12
35	4	4	4	12
36	4	4	4	12
37	4	5	4	13
38	3	3	4	10
39	5	5	4	14
40	4	4	4	12
41	5	5	4	14
42	4	4	4	12
43	4	4	4	12
44	4	4	4	12
45	4	4	4	12

46	5	5	4	14
47	4	5	4	13
48	4	4	4	12
49	5	5	4	14
50	5	5	4	14
51	4	5	4	13
52	4	4	4	12
53	4	4	4	12
54	3	4	5	12
55	5	4	3	12
56	4	5	4	13
57	4	4	4	12
58	4	4	4	12
59	4	4	3	11
60	4	4	4	12
61	4	4	4	12
62	5	4	4	13
63	4	4	4	12
64	4	5	4	13
65	5	5	4	14
66	4	4	4	12
67	4	4	2	10
68	4	4	3	11
69	4	4	4	12
70	4	4	4	12
71	3	4	4	11
72	3	4	3	10
73	4	4	3	11
74	4	4	5	13
75	5	5	4	14
76	4	4	4	12
77	3	4	4	11
78	4	5	4	13
79	4	4	4	12
80	4	5	5	14
81	5	4	3	12
82	3	4	3	10
83	4	4	4	12
84	4	4	4	12
85	3	4	4	11
86	5	5	4	14
87	3	4	5	12
88	4	5	4	13
89	4	5	4	13
90	4	4	5	13
91	4	4	4	12
92	3	4	4	11
93	5	5	4	14
94	4	5	4	13
95	4	4	5	13
96	5	5	5	15
97	3	4	5	12

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	20,000	0,206	0,206	0,285	-0,820	1,000
	4,000	58,000	0,598	0,804	0,276	0,856	2,397
	5,000	19,000	0,196	1,000	0,000		3,794
2,000	3,000	2,000	0,021	0,021	0,050	-2,041	1,000
	4,000	66,000	0,680	0,701	0,347	0,527	2,973
	5,000	29,000	0,299	1,000	0,000		4,571
3,000	2,000	1,000	0,010	0,010	0,027	-2,315	1,000
	3,000	15,000	0,155	0,165	0,248	-0,974	2,227
	4,000	69,000	0,711	0,876	0,204	1,157	3,716
	5,000	12,000	0,124	1,000	0,000		5,307

Successive Interval

5	5	5
3,794	4,571	5,307
3,794	4,571	3,716
2,397	2,973	3,716
3,794	4,571	3,716
2,397	2,973	3,716
2,397	2,973	5,307
2,397	4,571	3,716
2,397	2,973	3,716
1,000	2,973	3,716
2,397	2,973	2,227
1,000	2,973	2,227
2,397	2,973	3,716
2,397	4,571	3,716
2,397	4,571	2,227
2,397	2,973	3,716
2,397	2,973	3,716
2,397	2,973	3,716
1,000	2,973	2,227
1,000	2,973	2,227
2,397	2,973	3,716
1,000	1,000	3,716
1,000	2,973	2,227
2,397	2,973	2,227
1,000	2,973	3,716
1,000	2,973	3,716
1,000	2,973	5,307
2,397	2,973	3,716
2,397	4,571	2,227
2,397	2,973	3,716
1,000	2,973	3,716
3,794	2,973	5,307
3,794	4,571	3,716
3,794	4,571	3,716
2,397	2,973	3,716
2,397	2,973	3,716
2,397	2,973	3,716
2,397	4,571	3,716
1,000	1,000	3,716
3,794	4,571	3,716
2,397	2,973	3,716
3,794	4,571	3,716
2,397	2,973	3,716
2,397	2,973	3,716
2,397	2,973	3,716
2,397	2,973	3,716
2,397	2,973	3,716
3,794	4,571	3,716
2,397	4,571	3,716
2,397	2,973	3,716
3,794	4,571	3,716
3,794	4,571	3,716

2,397	4,571	3,716
2,397	2,973	3,716
2,397	2,973	3,716
1,000	2,973	5,307
3,794	2,973	2,227
2,397	4,571	3,716
2,397	2,973	3,716
2,397	2,973	3,716
2,397	2,973	2,227
2,397	2,973	3,716
2,397	2,973	3,716
3,794	2,973	3,716
2,397	2,973	3,716
2,397	4,571	3,716
3,794	4,571	3,716
2,397	2,973	3,716
2,397	2,973	1,000
2,397	2,973	2,227
2,397	2,973	3,716
2,397	2,973	3,716
1,000	2,973	3,716
1,000	2,973	2,227
2,397	2,973	2,227
2,397	2,973	5,307
3,794	4,571	3,716
2,397	2,973	3,716
1,000	2,973	3,716
2,397	4,571	3,716
2,397	2,973	3,716
2,397	4,571	5,307
3,794	2,973	2,227
1,000	2,973	2,227
2,397	2,973	3,716
2,397	2,973	3,716
1,000	2,973	3,716
3,794	4,571	3,716
1,000	2,973	5,307
2,397	4,571	3,716
2,397	4,571	3,716
2,397	2,973	5,307
2,397	2,973	3,716
1,000	2,973	3,716
3,794	4,571	3,716
2,397	4,571	3,716
2,397	2,973	5,307
3,794	4,571	5,307
1,000	2,973	5,307

Lampiran 3 Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X₁)

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	50	51,5	51,5	51,5
4,00	39	40,2	40,2	91,8
Valid 3,00	8	8,2	8,2	100,0
Total	97	100,0	100,0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	42	43,3	43,3	43,3
4,00	53	54,6	54,6	97,9
Valid 3,00	2	2,1	2,1	100,0
Total	97	100,0	100,0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	19	19,6	19,6	19,6
4,00	58	59,8	59,8	79,4
Valid 3,00	20	20,6	20,6	100,0
Total	97	100,0	100,0	

x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	29	29,9	29,9	29,9
4,00	66	68,0	68,0	97,9
Valid 3,00	2	2,1	2,1	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Variabel Kepuasan Kerja (X₂)**x2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	29	29,9	29,9	29,9
4,00	66	68,0	68,0	97,9
Valid 3,00	2	2,1	2,1	100,0
Total	97	100,0	100,0	

x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	52	53,6	53,6	53,6
4,00	40	41,2	41,2	94,8
Valid 3,00	5	5,2	5,2	100,0
Total	97	100,0	100,0	

x2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	35	36,1	36,1	36,1
4,00	59	60,8	60,8	96,9
Valid 3,00	3	3,1	3,1	100,0
Total	97	100,0	100,0	

x2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	13	13,4	13,4	13,4
4,00	65	67,0	67,0	80,4
Valid 3,00	17	17,5	17,5	97,9
2,00	2	2,1	2,1	100,0
Total	97	100,0	100,0	

x2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	9	9,3	9,3	9,3
4,00	67	69,1	69,1	78,4
Valid 3,00	20	20,6	20,6	99,0
2,00	1	1,0	1,0	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Variabel Komitmen Organisasi (Y)**y1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	19	19,6	19,6	19,6
4,00	58	59,8	59,8	79,4
Valid 3,00	20	20,6	20,6	100,0
Total	97	100,0	100,0	

y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	29	29,9	29,9	29,9
4,00	66	68,0	68,0	97,9
Valid 3,00	2	2,1	2,1	100,0
Total	97	100,0	100,0	

y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	12	12,4	12,4	12,4
4,00	69	71,1	71,1	83,5
Valid 3,00	15	15,5	15,5	99,0
2,00	1	1,0	1,0	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X₁)

Correlations		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	,504**	,189	,141	,720**
	Sig. (2-tailed)		,000	,064	,169	,000
	N	97	97	97	97	97
x1.2	Pearson Correlation	,504**	1	,074	-,005	,590**
	Sig. (2-tailed)	,000		,473	,959	,000
	N	97	97	97	97	97
x1.3	Pearson Correlation	,189	,074	1	,571**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,064	,473		,000	,000
	N	97	97	97	97	97
x1.4	Pearson Correlation	,141	-,005	,571**	1	,617**
	Sig. (2-tailed)	,169	,959	,000		,000
	N	97	97	97	97	97
x1	Pearson Correlation	,720**	,590**	,705**	,617**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	97	97	97	97	97

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

RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,667	,666	4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan KerjaX₂

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	,279**	,279**	,312**	,281**	,595**
	Sig. (2-tailed)		,006	,006	,002	,005	,000
	N	97	97	97	97	97	97
x2.2	Pearson Correlation	,279**	1	,473**	,332**	,254*	,684**
	Sig. (2-tailed)	,006		,000	,001	,012	,000
	N	97	97	97	97	97	97
x2.3	Pearson Correlation	,279**	,473**	1	,301**	,283**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000		,003	,005	,000
	N	97	97	97	97	97	97
x2.4	Pearson Correlation	,312**	,332**	,301**	1	,671**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,003		,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97
x2.5	Pearson Correlation	,281**	,254*	,283**	,671**	1	,730**
	Sig. (2-tailed)	,005	,012	,005	,000		,000
	N	97	97	97	97	97	97
x2	Pearson Correlation	,595**	,684**	,666**	,776**	,730**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	97	97	97	97	97	97

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

***.** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,728	,726	5

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi Y

Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y
y1.1	Pearson Correlation	1	,571**	,085	,806**
	Sig. (2-tailed)		,000	,407	,000
	N	97	97	97	97
y1.2	Pearson Correlation	,571**	1	,089	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000		,386	,000
	N	97	97	97	97
y1.3	Pearson Correlation	,085	,089	1	,553**
	Sig. (2-tailed)	,407	,386		,000
	N	97	97	97	97
y	Pearson Correlation	,806**	,757**	,553**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	97	97	97	97

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

RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,690	,698	3

Lampiran 5 Uji Korelasi (Hubungan)

Correlations

Correlations		x1	x2	y
x1	Pearson Correlation	1	,407**	,603**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	97	97	97
x2	Pearson Correlation	,407**	1	,516**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	97	97	97
y	Pearson Correlation	,603**	,516**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	97	97	97

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

Lampiran 6. Uji Hipotesis Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,672 ^a	,452	,440	,89877	,452	38,700	2	94	,000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	62,522	2	31,261	38,700	,000 ^b
Residual	75,931	94	,808		
Total	138,454	96			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,751	1,197		1,463	,147
x1	,369	,065	,471	5,633	,000
x2	,199	,051	,325	3,881	,000

a. Dependent Variable: y

Perhitungan t-hitung

Rumus :

$t\text{-hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Item	r	r ²	n	r√n-2	√1-r ²	t-hitung	t-tabel	Ket
X1.1	0,730	0,533	97	7,115	0,683	10,411	1,661	valid
X1.2	0,590	0,348	97	5,751	0,807	7,122	1,661	valid
X1.3	0,705	0,497	97	6,871	0,709	9,689	1,661	valid
X1.4	0,617	0,381	97	6,014	0,787	7,642	1,661	valid

Item	r	r ²	n	r√n-2	√1-r ²	t-hitung	t-tabel	Ket
X2.1	0,595	0,354	97	5,799	0,804	7,216	1,661	valid
X2.2	0,684	0,468	97	6,667	0,729	9,139	1,661	valid
X2.3	0,666	0,444	97	6,491	0,746	8,702	1,661	valid
X2.4	0,776	0,602	97	7,564	0,631	11,992	1,661	valid
X2.5	0,730	0,533	97	7,115	0,683	10,411	1,661	valid

Item	r	r ²	n	r√n-2	√1-r ²	t-hitung	t-tabel	Ket
Y.1	0,806	0,650	97	7,856	0,592	13,272	1,661	valid
Y.2	0,757	0,573	97	7,378	0,653	11,292	1,661	valid
Y.3	0,553	0,306	97	5,390	0,833	6,469	1,661	valid

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3112/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

PT. Mimoza Multimedia Gorontalo

di,-

Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D

NIDN : 0911108104

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Nahdah R. Mursalin

NIM : E2117038

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : PT. Mimoza Multimedia Gorontalo

Judul Penelitian : PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT.
MIMOZA MULTIMEDIA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 03 Maret 2021
Ketua

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fourian Las Desimba
 Jabatan : Admin Human Resources Development (HRD)
 Perusahaan : PT. Mimoza Multimedia Gorontalo
 Alamat : JL. Agus Salim, Limba U Dua, Kota Selatan, Kota Gorontalo, Gorontalo
 96136

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nahdah R. Mursalin
 NIM : E2117038
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi
 Perguruan Tinggi : Universitas Icshan Gorontalo
 Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap
 Komitmen Organisasi Pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo

Mahasiswa tersebut di atas telah melakukan penelitian di PT. Mimoza Multimedia Gorontalo terhitung mulai 8 Maret 2021. Surat keterangan ini dibuat untuk menjadi salah satu persyaratan ujian skripsi. Demikian surat ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 08 Mei 2021


Fourian Las Desimba

ABSTRACT

NAHDAH R. MURSALIN. E2117038. THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND JOB SATISFACTION ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT. MIMOZA MULTIMEDIA GORONTALO

This study aims to investigate to what extent the effect of perceived organizational support (X1) and job satisfaction (X2) on the organizational commitment (Y) at PT. MIMOZA Multimedia Gorontalo. The method applies a descriptive quantitative approach. Determining population and sampling are conducted through census while the data are collected using observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method is Path Analysis. The result of the first hypothetical examination shows that the variable of perceived organizational support (X1) and job satisfaction (X2) simultaneously has a positive and significant effect on organizational commitment (Y) at PT MIMOZA Multimedia Gorontalo indicated by probability $\text{sig} < \text{probability } \alpha$ which is $0,000 < 0,05$ with 45.2 % of contribution (R²). The second hypothetical examination results show that the variable of perceived organizational support (X1) partially has a positive and significant effect on organizational commitment (Y) at PT. MIMOZA Multimedia Gorontalo indicated by probability $\text{sig} < \text{probability } \alpha$ which is $0,000 < 0,05$ with 28.4% of partial contribution. The third hypothetical examination results show that the variable of job satisfaction (X2) partially has a positive and significant effect on organizational commitment (Y) at PT. MIMOZA Multimedia Gorontalo indicated by probability $\text{sig} < \text{probability } \alpha$ which is $0,000 < 0,05$ with 16.8% of partial contribution.

Keywords: *perceived organizational support, job satisfaction, organizational commitment*



ABSTRAK

NAHDAH R. MURSALIN. E21.17038. PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. MIMOZA MULTIMEDIA GORONTALO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penyajian deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variable Persepsi dukungan organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y) pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo yang ditunjukkan dengan nilai *probability sig* < *probability* yaitu $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi (R^2) sebesar 45,2%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variable Persepsi dukungan organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y) pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo yang ditunjukkan dengan nilai *probability sig* < *probability* yaitu $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi parsial sebesar 28,4%. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variable Kepuasan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y) pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo yang ditunjukkan dengan nilai *probability sig* < *probability* yaitu $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi parsial sebesar 16,8%.

Kata kunci: persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi.





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0624/UNISAN-G/S-BP/V/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : NAHDAH R. MURSALIN
NIM : E2117038
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. MIMOZA Multimedia gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 19%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 24 Mei 2021

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

5/23/2021

Nahdah R Mursalin_Skripsi.doc - E2117038



E2117038NahdahRMursalin_Skripsi.doc
May 23, 2021
12355 words / 80960 characters

E2117038

Nahdah R Mursalin_Skripsi.doc

Sources Overview

19%

OVERALL SIMILARITY

1	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	3%
2	repository.unmuha.ac.id	2%
3	sorev.unisan.ac.id	1%
4	www.neliti.com	1%
5	eprints.umg.ac.id	1%
6	varendhtog.wordpress.com	<1%
7	www.scribd.com	<1%
8	journal.feb.unmul.ac.id	<1%
9	jurnal.unigo.ac.id	<1%
10	repository.usu.ac.id	<1%
11	123dok.com	<1%
12	es.scribd.com	<1%
13	repository.upi.edu	<1%
14	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
15	eprints.mercubuana-yogya.ac.id	<1%
16	ejournal.almaata.ac.id	<1%
17	lonsuit.unismuhluwuk.ac.id	<1%
18	doi.org	<1%
19	journal-uim-makassar.ac.id	<1%
20	konsultasiskripsi.com	<1%
21	download.garuda.ristekdikti.go.id	<1%
22	jurnal.unpand.ac.id	<1%
23	core.ac.uk	<1%
24	repository.wima.ac.id	<1%
25	repository.uinbanten.ac.id	<1%
26	koleksidapus.blogspot.com	<1%

5/23/2021	Nahdah R Mursalin_Skripsi.doc - E2117038	
<div><div>27</div><div>www.researchgate.net</div><div>INTERNET</div></div>		<1%
<div><div>28</div><div>ojs.unud.ac.id</div><div>INTERNET</div></div>		<1%
<div><div>29</div><div>repo.unand.ac.id</div><div>INTERNET</div></div>		<1%
<div><div>30</div><div>text-id.123dok.com</div><div>INTERNET</div></div>		<1%
Excluded search repositories:		
• None		
Excluded from Similarity Report:		
• Bibliography		
• Quotes		
• Small Matches (less than 20 words).		
Excluded sources:		
• None		

CURRICULUM VITAE



1. Identitas Pribadi

Nama : Nahdah R. Mursalin
 NIM : E2117038
 Tempat/Tanggal Lahir : Gorontalo, 18 September 1998
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Angkatan : 2017
 Fakultas : Ekonomi
 Jurusan : Manajemen
 Konsentrasi : MSDM
 Agama : Islam
 Alamat : JL. Durian 1 No.11 Kel. Tomulabutao Selatan Kec.
 Duingi Kota Gorontalo

2. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

- a. Bersekolah di SDN 25 Duingi Kota Gorontalo, pada tahun 2006.
- b. Melanjutkan kejenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 10 Kota Gorontalo pada tahun 2012.
- c. Selanjutnya melanjutkan belajar di SMK Negeri 1 Kota Gorontalo pada tahun 2015.
- d. Dan melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi pada tahun 2017.