

Analisis Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Komitmen Organisasi pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo

Musafir*

*Fakultas Ekonomi, Universitas Ichsan Gorontalo

E-mail: musafirnyaklak@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo. Teknik pengambilan data menggunakan metode sensus pada 97 karyawan dengan melakukan penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kontribusi (R-Square) sebesar 45,2%. Lalu pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kontribusi parsial sebesar 28,4%. Sementara itu, pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan besaran koefisien sebanyak 16,8%.

Kata kunci: Persepsi dukungan organisasi;Kepuasan kerja; Komitmen organisasi.

Abstract. This study aims to analyze the effect of perceived organizational support and job satisfaction on organizational commitment at PT. Mimoza Multimedia Gorontalo. The data collection technique used the census method on 97 employees by distributing questionnaires. The analytical method used is the path analysis method (Path Analysis). The results of testing the first hypothesis show that the perceived variable of organizational support and job satisfaction simultaneously has a positive and significant effect on organizational commitment with a contribution (R-Square) of 45.2%. Then testing the second hypothesis shows that the variable perception of organizational support partially has a positive and significant effect on organizational commitment with a partial contribution of 28.4%. Meanwhile, testing the third hypothesis shows that the job satisfaction variable partially has a positive and significant effect on organizational commitment with a coefficient of 16.8%.

Keywords: Perceived organizational support; Job satisfaction; Organizational commitment.

Pendahuluan

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.

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan tempat kerjanya. Menurut Meyer Allen dan Smith (1993), 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. Pertama, perlu menumbuhkan kesadaran bahwa keterlibatan mereka dalam mencapai kesuksesan dihargai oleh manajemen. Perusahaan menciptakan rasa kepemilikan (*sense of*

belonging) yaitu membuat karyawan mengidentifikasi dirinya dalam organisasi untuk meningkatkan kepercayaan bahwa mereka berguna dan bermamfaat ditempat kerjanya. Kedua, Salah satu faktor penting dalam menciptakan rasa memiliki adalah merasa bahwa semua anggota organisasi adalah bagian penting perusahaan. Bagian penting 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. Ketiga, 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.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tobing (2009) 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), 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.

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. Persepsi karyawan akan menimbulkan tingkat kepercayaan diri seorang karyawan atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusinya pada organisasi itu sendiri. Menurut Fahrizal dan Utama (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 menciptakan komitmen organisasi bagi karyawan. 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 Mangundjaya (2012), kepuasan kerja menunjukkan bagaimana seseorang memandang pekerjaan dan aspek lain dari pekerjaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan adalah perasaan yang menyenangkan dan dia mencintai pekerjaannya. 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, 2013).

Kondisi ekonomi masyarakat yang ada di Kota Gorontalo semakin meningkat yang ternyata berdampak pada kebutuhan hiburan dan informasi melalui media audiovisual. Salah satu perusahaan media di Kota Gorontalo adalah PT. Mimoza Multimedia. 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 industri media komunikasi 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 dengan komitmen organisasi yang kuat.

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 sebelumnya, maka penulis tertarik untuk mengkaji dalam sebuah penelitian tentang analisis persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja kaitannya dengan komitmen organisasi di PT. Mimoza Multimedia Gorontalo. Secara lebih detail, penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap komitmen organisasi pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Persepsi Dukungan Organisasi

Erdogan dan Enders (2007) menyatakan dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya. Dukungan organisasi didefinisikan sebagai seberapa banyak organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadapnya. Menurut Eisenberger, dalam Christian (2015) menyatakan dukungan organisasi adalah kepercayaan para karyawan sepanjang perusahaan mendukung pekerjaan para karyawan dan kesejahteraan karyawan yang bersangkutan

Fuller, *et.al.* dalam Baliartati (2016) mengatakan bahwa *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 Danish, *et al.* (2015), dukungan organisasi merupakan ekspektasi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang karyawan lakukan dengan sebaiknya. Menurut Robbins dan Judge (2013) dukungan organisasi

adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri.

Kepuasan Kerja

Kepuasan terhadap pekerjaan adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang muncul dari penilaian kualitasnya (Robbins & Judge, 2013). Menurut Handoko (2012) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 2012). Sedangkan menurut Munandar (2012) kepuasan kerja merupakan konsekuensi umum dari derajat suka atau ketidaksukaan pada berbagai aspek pekerjaan pekerja (Munandar, 2012). 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). Pada saat yang sama, menurut George dan Jones (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 & Jones, 2012). 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.

Menurut Luthans dalam Mursidta, (2017), terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik penting terkait pekerjaan yaitu 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.

Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah, (2008) bahwa komitmen organisasi adalah keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi dalam suatu organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Robbins dalam Johan Jang, (2020) menganggap komitmen organisasi adalah sebagai sikap suka atau tidak sukanya karyawan terhadap organisasi. Ditambahkan oleh Luthans dalam 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, *et al* dalam Jang, (2020) beranggapan bahwa 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., Meyer dan Allen dalam 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.

Menurut Meyer dan Allen dalam 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. Hal ini berarti 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. Dengan demikian, 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. Oleh karena itu, pengukuran komitmen organisasi harus mencerminkan tiga komponen komitmen, yaitu komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Pengembangan Hipotesis

Komitmen Organisasi adalah salah satu sikap karyawan terhadap organisasi. Menurut Meyer dan Allen dalam Adhika, (2016) komitmen organisasi terdiri dari tiga unsur yaitu komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Untuk meningkatkan tiga komitmen tersebut maka diperlukan karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif serta aspek-aspek dari kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Persepsi dukungan organisasi yang positif saya tergantung dari apa yang dialami karyawan terkait dengan keadilan, dukungan atasan dan imbalan yang mereka terima. Demikian juga aspek-aspek kepuasan karyawan yang terdiri dari aspek sifat dari pekerjaan, kompensasi, kesempatan promosi, supervisi, dan hubungan rekan kerja. Menurut penulis hal-hal tersebutlah yang dapat berpotensi meningkatkan komitmen organisasi. Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka sebelumnya maka hipotesis pada penelitian adalah :

H1: Persepsi dukungan organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

- H2: Persepsi dukungan organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).
H3: Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mimoza Multimedia Gorontalo dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Survey pada 97 karyawan PT. Mimoza Multimedia Gorontalo dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis dengan analisis jalur (path analysis). Adapun indikator pengukuran variabel mengadopsi penelitian terdahulu dengan menggunakan *skala likert* dari poin 1 sampai 5.

Tabel 1. Item pengukuran variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Dukungan Organisasi (X1)	Keadilan	Eisenberger et. al., (Jurnal Baliartati (2016)
	Dukungan atasan	
	Imbalan	
	Kondisi kerja	
Kepuasan Kerja (X2)	Sifat pekerjaan	Smith, Kendall & Hulin (Silviana Mursidta, 2017)
	Gaji / kompensasi	
	Kesempatan promosi	
	Sikap pada supervisi	
	Hubungan rekan kerja	
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen afektif	Meyer dan Allen (I Nyoman Resa Adhika, 2016
	Komitmen berkelanjutan	
	Komitmen normatif	

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data karakteristik responden pada Tabel 2, dapat digambarkan bahwa untuk responden laki-laki berjumlah 62 orang atau 63.92% dan perempuan berjumlah 35 orang atau 36.08%. Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan, berdasarkan tingkat Pendidikan, dimana karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA berjumlah 57 orang atau 58.76% dan karyawan dengan pendidikan Sarjana berjumlah 40 orang atau 41.24%. 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 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%. 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.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-Laki	62	63,92
	Perempuan	35	36,08
Pendidikan	SMA	57	58,76
	Sarjana	40	41,24
Masa kerja	1 – 2 Tahun	29	29,89
	> 2 – 5 Tahun	58	59,79
	> 5 – 10 Tahun	9	9,27
	> 10 Tahun	1	1,03
Total		97	100

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3 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. Item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai t-hitung > t-tabel. Semenara itu, koefisien alphanya sebesar 0.728 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sementara itu, 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.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		<i>T hitung</i>	<i>T table</i>	<i>Ket</i>	<i>Alpha</i>	<i>Ket</i>
Persepsi Dukungan Organisasi	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		
Kepuasan Kerja	X2.1	7.216	1.661	Valid	0.728	> 0,60 = Reliabel
	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		
Komitmen Organisasi	Y1.1	13.272	1.661	Valid	0,690	> 0,60 = Reliabel
	Y1.2	11.292	1.661	Valid		
	Y1.3	6.469	1.661	Valid		

Uji T Parsial

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 α = 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.

Tabel 4. Hasil Uji T

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

Sumber: Data diolah (2021)

Uji t pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel kepuasan kerja (X2) dengan nilai 0.325, Probability sig 0.000 < Probability $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (X2) secara Parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo diterima.

Uji F Simultan

Hasil uji F hitung menunjukan 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 signifikan dan berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian dengan menggunakan variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dianggap layak dan sesuai.

Tabel 5. Hasil Uji F

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

Sumber: Olahan Data SPSS, 2021

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 atau 45,2%. Kondisi ini menggambarkan upaya dari perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan dengan cara memberi perhatian pada karyawan sehingga karyawan merasa puas dan diperhatikan oleh perusahaan.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

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									

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 %, sedangkan variabel X2 yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 0.325 atau 32.5%, serta terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 0.548 atau sebesar 54.8% yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dapat dilihat pula terdapat hubungan korelasi antar variabel independen yang menunjukkan hubungan sebesar 0,407 atau 40.7%.

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 Eisenberg, *et al.* dalam Christian (2015) menyatakan dukungan Organisasi adalah kepercayaan para karyawan sepanjang perusahaan mendukung pekerjaan para karyawan dan kesejahteraan karyawan yang bersangkutan. Menurut Danish, *et al.* (2015), Dukungan organisasi merupakan ekspektasi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang karyawan lakukan dengan sebaiknya. 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 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). 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. Persepsi dukungan organisasi 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.

Menurut Mursidta (2017) dan Hendry *et al.* (2019) 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.

Simpulan

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 karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo.
2. Persepsi dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo.

Adapun hal-hal yang perlu disarankan dalam upaya peningkatan komitmen organisasi adalah perusahaan perlu lebih sensitif sebagai bentuk perhatian terhadap karyawan sehingga tercipta persepsi yang positif pada diri karyawan. Demikian juga perlu memperhatikan aspek-aspek kepuasan kerja karyawan.

Referensi

- 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*.
- Baliartati, Beta Oki (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol. 9, No. 1.
- Christian, Lay Yervry (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Kepemimpinan Situational terhadap Kepuasan Kerja Toko Buku Uranus. *Agora*, Vol. 3, No. 1.
- Erdogan, B., & Enders, J., (2007). eSupport 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). Relationship 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).
- Fahrizal dan Utama, IWM (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Muea Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 10.
- George, Jennifer M dan Jones, Gareth R. (2012) *Understanding and managing organizational behavior*. Boston: Prentice Hall

- Handoko, Hani (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hendry., Pongtiku, Arry., Rasyid, Abd, dan Sofyan, Agus (2019). Pengaruh Komitmen Afektif, Kognitif dan Normatif terhadap Kinerja Polisi pada Polres Serui. *The Journal of Business and Management Research*. Vol. 2, No. 2.
- Jang, Johan dan Juliana (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. *JIMEA*, Vol 4, No. 1.
- 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 Occupations : Extension and TTest of a Three-Component Conceptualizataion, *Journal of Applied Psychology*, Vol 78, No. 4;534-551
- Munandar, Ashar Sunyoto (2012) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Mursidta, Silviana. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen* 5 (1): 1–12.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. Pearson.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta
- Suwandi dan Utomo, Joko (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol. 5, No. 1.
- Tobing, Diana Sulianti (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11 No. 1.