

Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Anggita Rinda Pratiwi^{1*} Muzakki¹

¹Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga
Jl. Airlangga 4-6 Surabaya, Indonesia

*Koresponden: anggitarindaa@gmail.com

Artikel Info

Received:

30 September 2020

Revised:

18 Maret 2021

Accepted:

20 April 2021

ABSTRAK

PT. Panca Mitra Multi Perdana adalah perusahaan yang bergerak di bidang ekspor-impor. Divisi produksi adalah divisi dengan beban kerja yang besar dan umumnya memiliki turnover karyawan yang paling tinggi dibanding divisi lain. Turnover karyawan dapat ditekan dengan cara meningkatkan perceived organizational support. Hal ini karena perceived organizational support yang baik berbanding lurus dengan organizational commitment dan employee performance. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perceived organizational support terhadap organizational commitment dan employee performance pada karyawan divisi produksi di PT. Panca Mitra Multi Perdana, yang berlokasi di Situbondo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif kausal. Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan divisi produksi di PT. Panca Mitra Multi Perdana, yang berlokasi di Situbondo. Sampel dipilih menggunakan metode purposive sampling. Data hasil penelitian dianalisa menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment dengan nilai R-Square 0,9123 (91,23%). Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance dengan nilai R-Square 0,8997 (89,97%).

Kata Kunci: Divisi Produksi, Employee Performance, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support on Organizational Commitment and Employee Performance

ABSTRACT

PT. Panca Mitra Multi Perdana is a company engaged in the export-import field. The production division is a division with a large workload and generally has the highest employee turnover compared to other divisions. Employee turnover can be suppressed by increasing perceived organizational support. This is because perceived good organizational support is directly proportional to organizational commitment and employee performance. This study aims to determine the effect of perceived organizational support on organizational commitment and employee performance on production division employees at PT. Panca Mitra Multi Perdana, located in Situbondo. This research uses causal quantitative research. The sample in this study amounted to 100 employees of the production division at PT. Panca Mitra Multi Perdana, located in Situbondo. Samples were selected using the purposive sampling method. Research data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) method. The results showed that perceived organizational support had a positive and significant effect on organizational commitment with an R-Square value of 0.9123 (91.23%). Perceived organizational support has a positive and significant effect on employee performance with an R-Square value of 0.8997 (89.97%).

Keywords: Employee Performance, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Production Division



Published by Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

DOI: <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>

JEL CLASSIFICATION: M54, J53, L21

Cara Sitasi :

Pratiwi, A. R., & Muzakki. (2021). *Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 111-120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>.

PENDAHULUAN

Organizational commitment adalah rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja, dimana karyawan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota, bekerja dan berkontribusi secara maksimal bagi organisasi (Vardaman et al., 2016). *Organizational commitment* direfleksikan oleh 3 komitmen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Baran, Shanock, & Miller, 2012). *Organizational commitment* dapat ditingkatkan melalui peningkatan *perceived organizational support* (Arshadi, 2011). Hasil penelitian (Caesens & Stinglhamber, 2014) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*, *employee performance*, dan *employee engagement*. Penelitian Gaëtane Caesens, Stinglhamber, Demoulin, & De Wilde (2017) dan Gillet, Fouquereau, Forest, Brunault, & Colombat (2012) juga memperkuat bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan positif terhadap *organizational commitment* yang mengindikasikan bahwa *perceived organizational support* dapat menanamkan rasa memiliki terhadap suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak dukungan organisasi, maka keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi semakin tinggi, begitupula sebaliknya (Hair, Sarstedt, Ringle, & Mena, 2012; Kurtessis et al., 2017).

Employee performance didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Edwards & Peccei, 2010). Dalam sebuah organisasi, kinerja karyawan merupakan hal yang penting karena saat kinerja karyawan dalam sebuah organisasi optimal maka lebih organisasi tersebut dapat mencapai kinerja organisasi yang lebih tinggi (Al-Omar et al., 2019). Penelitian Leveson, Joiner, & Bakalis (2009) menunjukkan bahwa kinerja karyawan berbanding lurus dengan keberhasilan finansial dan non-finansial organisasi tempatnya bekerja. Hasil penelitian (Baran et al., 2012) dan (Edwards & Peccei, 2010) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan Rahman & Karan, (2012) dan Eisenberger & Stinglhamber, (2011) jika perusahaan menunjukkan *perceived organizational support* yang tinggi, maka karyawan akan membalasnya dengan memberikan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* dan *employee performance* dapat lebih mudah dicapai melalui peningkatan *perceived organizational support*.

Perceived organizational support adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan, menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan karyawannya (Eisenberger & Stinglhamber, 2011; Zhong, Wayne, & Liden, 2016). Sedangkan menurut Al-Omar et al., (2019) dan Vardaman et al. (2016), *perceived organizational support* dianggap sebagai keyakinan global yang dibentuk oleh karyawan mengenai kebijakan dan prosedur yang diterapkan organisasi. Penilaian ini dibentuk berdasarkan pengalaman, penerimaan sumber daya, interaksi dengan organisasinya, serta persepsi karyawan mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan sumber dayanya (Arshadi & Hayavi, 2013). Jika karyawan menganggap bahwa organisasi memberikan *perceived organizational support* yang tinggi, maka karyawan tersebut akan mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tempatnya bekerja (Edwards & Peccei, 2010; Murthy, 2017).

Perceived organizational support yang baik dapat dicapai jika organisasi mampu memahami karakter karyawannya, memberikan kepercayaan dan kesempatan untuk terlibat secara langsung dengan rekan kerja maupun atasan, menolong dan membantu karyawan, serta memberikan pengarahan yang jelas saat karyawan bekerja maupun ketika karyawan menemukan kesulitan saat bekerja (Gillet et al., 2012). Hal ini dapat meningkatkan rasa

optimis dan dihargai bagi karyawan yang merupakan kebutuhan sosial dan emosional karyawan, sehingga karyawan merasa harus membalas jasa kepada organisasi dengan meningkatkan *employee performance* (Gaëtane Caesens et al., 2017). Selain itu, *perceived organizational support* menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih berkomitmen dengan pekerjaannya (Baran et al., 2012), dan meningkatkan kinerjanya (Al-Omar et al., 2019). *Perceived organizational support* dibentuk oleh 3 dimensi yaitu *fairness*, *supervisory support*, dan *organizational reward and job conditions* (Arshadi, 2011; Arshadi & Hayavi, 2013). Berdasarkan uraian, ini dapat disimpulkan jika *perceived organizational support* maka *organizational commitment* dan *employee performance* juga lebih mudah dicapai.

Metode *Partial Least Square* (PLS) merupakan *soft model* yang dapat mengasumsikan dan mencocokkan data dengan jumlah sampel kecil). PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian (CBSEM) menjadi berbasis varian (VBSEM) (Hair et al., 2012). Model yang dihasilkan oleh metode PLS mengoptimalkan hubungan antara dua kelompok variabel. Pendugaan model hubungan dengan X dan Y serta pendugaan nilai Y tertentu menggunakan suatu algoritma (Caesens & Stinglhamber, 2014; Hair et al., 2012). PLS merupakan pendekatan yang tepat untuk tujuan prediksi, khususnya untuk indikator yang bersifat formatif, dengan variabel laten berupa kombinasi linier dari indikatornya (Hair et al., 2012). Model ini memiliki konsekuensi bahwa pengujian dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat, mengabaikan beberapa asumsi dan parameter ketetapan model prediksi dilihat dari nilai koefisien determinasi (Eisenberger & Stinglhamber, 2011).

PT. Panca Mitra Multi Perdana adalah perusahaan yang bergerak di bidang ekspor-impor dengan jumlah karyawan produksi 428 karyawan. Divisi produksi adalah divisi dengan beban kerja yang besar dan umumnya memiliki *turnover* karyawan yang paling tinggi dibanding divisi lain (Leveson et al., 2009). Karena itu perlu dianalisa faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational commitment* dan *employee performance*, salah satunya yaitu *perceived organizational support*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment* dan *employee performance* pada karyawan divisi produksi di PT. Panca Mitra Multi Perdana, yang berlokasi di Situbondo.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi yang berjumlah 428 karyawan. Sampel dipilih menggunakan metode *non-probability sampling* dimana peluang sampelnya tidak sama dan pengambilan sampel ini menggunakan jenis *purposive sampling*. Jumlah sampel yang diambil adalah 100 orang karyawan yang memenuhi kriteria yang diperlukan. Kriteria yang ditetapkan oleh peneliti yaitu: Responden minimum telah bekerja selama 3 tahun, Responden merupakan karyawan tetap, Responden bersedia menjadi subjek penelitian tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Data dikumpulkan dengan metode kuesioner online yang dikirim dalam bentuk link Google Form ke email responden. Kuesioner berisi pertanyaan tertutup menggunakan skala likert dengan 5 pilihan jawaban dimana 1 artinya sangat tidak sesuai dan 5 artinya sangat sesuai.

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan metode PLS dengan bantuan program SmartPLS 2. Pada kuesioner dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS v.16. Uji yang dilakukan adalah uji *outer model* dan *inner model*. Analisa *outer model* dilakukan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen sedangkan *inner model* dilakukan dengan melihat nilai R^2 (G. Caesens & Stinglhamber, 2014; Hair et al., 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Atribut Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Usia	17-25 tahun	14	14,0
	26-35 tahun	36	36,0
	36-45 tahun	18	18,0
	46-55 tahun	32	32,0
	>56 tahun	0	0,0
Pendidikan	SMA/SMK	4	4,0
	Diploma	70	70,0
	S1	26	26,0
	S2	0	0,0
	Lainnya	0	0,0
Lama Bekerja	3-5 tahun	48	48,0
	6-10 tahun	12	12,0
	>10 tahun	40	40,0

Uji validitas pada penelitian ini dihitung berdasarkan item pernyataan dari variabel *perceived organizational support*, *organizational commitment* dan *employee performance*. Perhitungan validitas instrument didasarkan pada Uji Korelasi Pearson Product Moment. Pada uji ini, setiap item pernyataan diuji korelasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka butir yang diuji dinyatakan valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan memiliki nilai kurang dari 0,05 dan dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel *perceived organizational support*, *organizational commitment* dan *employee performance*.

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat mengukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Kuesioner dianggap reliabel jika hasil pengukurannya relatif konsisten ketika digunakan berulang kali oleh peneliti yang sama atau oleh peneliti lainnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien *cronbach alpha* (α). Jika koefisien *cronbach alpha* (α) > 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 2:

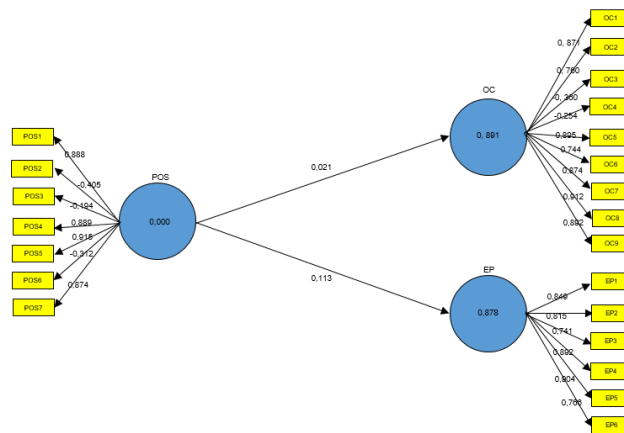
Tabel 2. Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Sig.	Keterangan
<i>Perceived Organization Support</i>	0,820	> 0,6	reliabel
<i>Organizational Commitment</i>	0,924	> 0,6	reliabel
<i>Employee Performance</i>	0,816	> 0,6	reliabel

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 2, nilai koefisien *cronbach's alpha* keempat variabel yang diuji lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat instrument tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Analisis Data

Hasil pengujian *path diagram model* penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



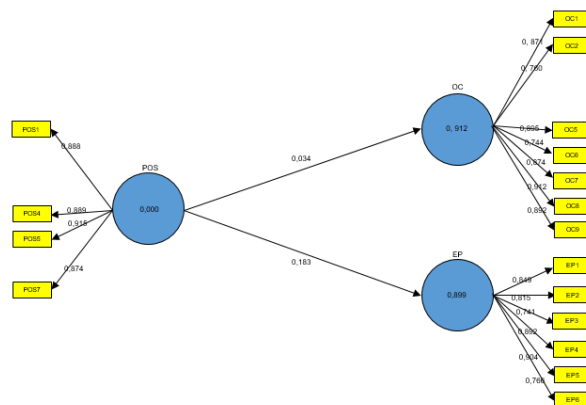
Gambar 1. Model Awal Path Diagram

Pada gambar 1, konstruk *perceived organizational support* dibentuk atau diukur dengan 7 indikator yaitu POS1 sampai dengan POS7. Konstruk *organizational commitment* dibentuk dengan 11 indikator yaitu OC1 sampai dengan OC19, dan konstruk *employee performance* dibentuk dengan 6 indikator yaitu EP1 sampai dengan EP6.

Uji validitas dan reliabilitas variabel laten Pada pengujian ini digunakan untuk menilai *outer model* yang meliputi *convergent validity* diukur dari nilai *outer loading*, *discriminant validity* diukur dengan nilai AVE, dan *composite reliability* atau CR untuk mengukur tingkat reliabilitas.

Convergent validity bertujuan untuk menilai *outer model* yang diukur dari nilai *outer loading*. *Convergent validity* dari *measurement model* dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara skor item/ indikator dengan skor konstraknya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,50.

Berdasarkan hasil *loading item* pada *outer model*, maka masih terdapat beberapa konstruk atau item dari variabel penelitian yang belum memenuhi *convergent validity* atau dinyatakan tidak valid dikarenakan item tersebut memiliki nilai loading di bawah 0,5. Karena itu, dilakukan ujian lanjutan hingga semua item variabel penelitian dinyatakan valid, dengan cara tidak mengikutkan item-item yang tidak valid tersebut pada pengujian selanjutnya. Sesuai dengan hasil uji lanjutan, *path diagram* yang sudah memenuhi *convergent validity* atau dinyatakan valid dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2 Model Path Diagram yang Memenuhi Convergent Validity

Berdasarkan hasil uji *convergent validity - outer loading* yang dilakukan, semua variabel penelitian sudah valid dan telah memenuhi *convergent validity* karena seluruh item memiliki nilai loading di atas 0,5.

Analisa *discriminant validity* bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika memiliki nilai *average variance extracted (AVE)* $\geq 0,5$. Hasil uji *discriminant validity* dengan berdasarkan nilai AVE dapat dilihat pada **Tabel 3** berikut:

Tabel 3. Hasil Uji *Discriminant Validity*

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
<i>Perceived Organization Support</i>	0,879	0,5	Valid
<i>Organizational Commitment</i>	0,725	0,5	Valid
<i>Employee Performance</i>	0,801	0,5	Valid

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* pada **Tabel 3**, keempat variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau data memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas dengan *Composite Reliability*

Analisa *composite reliability* bertujuan untuk mengetahui kriteria reliabilitas dari masing-masing variabel. Batas minimum untuk tingkat reliabilitas yaitu 0,7. Jika variabel; memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,7 maka variabel dianggap memenuhi kriteria realibilitas. Hasil uji reliabilitas variabel dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Organizational Commitment</i>	0,956	0,7	Reliabel
<i>Employee Performance</i>	0,927	0,7	Reliabel

Hasil uji *composite reliability* pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel sudah memenuhi Cronbach's Alpha dengan nilai diatas 0,7 sehingga sudah memenuhi kriteria reliabel dan layak untuk digunakan pada penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil evaluasi secara keseluruhan, baik *convergent validity*, *discriminant validity*, dan uji reliabilitas menggunakan uji *composite reliability* yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pada kuesioner sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel.

Nilai R-Square

Analisis R-Square bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel eksogen kepada variabel endogennya. Hasil analisa nilai R-Square pada hubungan antara konstruk penelitian dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

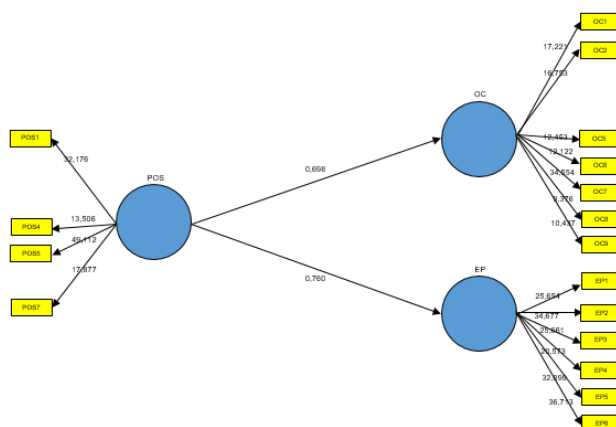
Tabel 5. Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
<i>Organizational Commitment</i>	0,9123
<i>Employee Performance</i>	0,8997

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai R-Square pada konstruk *organizational commitment* sebesar 0,9123 yang berarti *perceived organization support* mampu menjelaskan pengaruhnya pada *organizational commitment* sebesar 91,23%. Sedangkan nilai R-Square pada konstruk *employee performance* sebesar 0,8997 yang berarti *perceived organization support* mampu menjelaskan pengaruhnya pada *employee performance* sebesar 89,97%.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian ini untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil analisis model struktural dapat dilihat pada model di Gambar 3.



Gambar 3. Output Bootstrapping

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan hasil pengujian model struktural hubungan antar variabel penelitian seperti dalam Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Model Struktural

Variabel	Original Sample	T Statistics	Keterangan
<i>Perceived organization support -> organizational commitment</i>	0,69876	9,78841	Reliabel
<i>Perceived organization support -> employee performance</i>	0,76025	16,52940	Reliabel

Diskusi

Berdasarkan hasil uji model struktural pada Tabel 6 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,69876 yang berarti bahwa variabel *perceived organization support* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*. Model struktural memiliki nilai t_{hitung} sebesar 9,78841 dengan nilai two tailed 1,96 pada *significance level* 5% dimana kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Nilai hipotesis pertama ini yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,78841 > 1,96)$, hal ini menunjukkan bahwa *perceived organization support* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dari *original sample estimate* terhadap *organizational commitment* sudah terbukti.

Hasil analisis kuesioner menunjukkan bahwa *perceived organization support* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*, sehingga makin positif persepsi karyawan, maka karyawan tersebut akan cenderung mempertahankan pekerjaannya pada organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rahman & Karan (2012) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dari *perceived organization support* terhadap *organizational commitment* yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Zhong et al. (2016) dan Gaëtane Caesens et al. (2017) menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan antara *perceived organization support* terhadap *organizational commitment*.

Leveson et al. (2009) mengemukakan, terdapat tiga komponen *organizational commitment*, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Perbedaan dari ketiga dimensi tersebut yaitu karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan tinggal karena ingin, karyawan dengan komitmen berkelanjutan akan bertahan karena karyawan membutuhkan, dan karyawan dengan komitmen normatif akan tinggal karena berpikir itu adalah sebuah keharusan. Menurut Kurtessis et al. (2017) dan Baran et al. (2012), komitmen afektif adalah kondisi seorang karyawan terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas dan *affection*, karena sepakat terhadap tujuan organisasi. Komitmen afektif menurunkan resiko *turnover* karyawan, karena komitmen karyawan didasarkan pada ikatan emosional terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus dapat menghargai kontribusi, dedikasi, dan loyalitas karyawan yang diberikan oleh karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan secara umum juga akan memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka (Gillet et al., 2012; Vardaman et al., 2016).

Menurut Murthy (2017), *perceived organization support* dibentuk oleh 3 dimensi yaitu *fairness*, *supervisory support*, dan *organizational reward and job conditions*. *Fairness* yaitu kondisi dimana organisasi bersikap adil kepada karyawan-karyawannya dalam berbagai hal, seperti alokasi sumber daya yang sesuai dengan kualitas organisasi (Leveson et al., 2009; Rahman & Karan, 2012). Sedangkan *supervisory support* yaitu dukungan dan dorongan dari atasan yang berkontribusi, peduli, dan membantu pekerjaan bawahannya (Edwards & Peccei, 2010). *Organizational Reward and Job Conditions* merupakan bentuk apresiasi yang

diberikan oleh organisasi kepada karyawan karena organisasi telah bekerja dengan baik dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan (Zhong et al., 2016).

Berdasarkan hasil uji model struktural pada Tabel 6 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,760523 yang berarti bahwa variabel *perceived organization support* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Model struktural memiliki nilai t_{hitung} sebesar 16,52940 dengan nilai two tailed 1,96 pada *significance level* 5% dimana kriteria nilai t -statistik harus $>1,96$. Nilai hipotesis pertama ini yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(16,52940 > 1,96)$, hal ini menunjukkan bahwa *perceived organization support* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh positif dari *original sample estimate* terhadap *employee performance* sudah terbukti.

Hasil analisis kuesioner menunjukkan bahwa *perceived organization support* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, sehingga makin positif persepsi karyawan akan cenderung mempertahankan pekerjaannya pada organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Arshadi, 2011; Arshadi & Hayavi, 2013) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Berdasarkan uraian tersebut, organisasi perlu meningkatkan *perceived organization support* dengan cara memberikan penghargaan terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan, sehingga diharapkan *employee performance* dapat turut meningkat signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

REFERENSI

- Al-Omar, H. A., Arafah, A. M., Barakat, J. M., Almutairi, R. D., Khurshid, F., & Alsultan, M. S. (2019). The impact of perceived organizational support and resilience on pharmacists' engagement in their stressful and competitive workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 27(7), 1044–1052. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2019.08.007>
- Arshadi, N. (2011). The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103–1108. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.215>
- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013). The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 739–743. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.637>
- Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). Advancing Organizational Support Theory into the Twenty-First Century World of Work. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 123–147. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9236-3>
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259–267. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.08.002>
- Caesens, Gaëtane, Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: The mediating role of organizational

- dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527–540. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1319817>
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). Perceived Organizational Support, Organizational Identification, and Employee Outcomes: Testing a Simultaneous Multifoci Model. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17–26. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000007>
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Antecedents of perceived organizational support. In R. Eisenberger & F. Stinglhamber, *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. (pp. 61–97). <https://doi.org/10.1037/12318-003>
- Gillet, N., Fouquereau, E., Forest, J., Brunault, P., & Colombat, P. (2012). The Impact of Organizational Factors on Psychological Needs and Their Relations with Well-Being. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 437–450. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9253-2>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414–433. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Leveson, L., Joiner, T. A., & Bakalis, S. (2009). Managing cultural diversity and perceived organizational support: Evidence from Australia. *International Journal of Manpower*, 30(4), 377–392. <https://doi.org/10.1108/01437720910973061>
- Murthy, D. R. K. (2017). *Perceived organizational support and work engagement*. 3(5), 738–740.
- Rahman, S., & Karan, R. (2012). *Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: Bangladesh Perspective*. 27, 12.
- Vardaman, J. M., Allen, D. G., Otondo, R. F., Hancock, J. I., Shore, L. M., & Rogers, B. L. (2016). Social comparisons and organizational support: Implications for commitment and retention. *Human Relations*, 69(7), 1483–1505. <https://doi.org/10.1177/0018726715619687>
- Zhong, L., Wayne, S. J., & Liden, R. C. (2016). Job engagement, perceived organizational support, high-performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross-level investigation: JOB ENGAGEMENT, POS, AND HR PRACTICES. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 823–844. <https://doi.org/10.1002/job.2076>