



---

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI INTERNAL  
TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF UNTUK BERUBAH  
(STUDI PADA BAGIAN ORGANISASI DI SEKRETARIAT  
DAERAH KABUPATEN KERINCI)**

Vivi Herlina<sup>1)</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti Sungai Penuh

<sup>1)</sup>viviherlina124@gmail.com

***Abstract***

*The purpose of this study was to determine whether there is an influence of internal organizational support perception toward affective commitment to change the employees of the Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. As an independent variable, namely organizational support and the dependent variable is the affective commitment to change. The sampling process using a questionnaire which further calculation process validity test and reliability test. The analytical method used is linear regression and t-test to determine the magnitude of the influence between the internal organizational support perception for affective commitment to change. The linear regression equation of the results obtained was  $Y = 29.348 + 0.328X$ . The result of t-test value was 4.115 and the t-table is 1.668. Because the t value is greater than t-table, this indicates that there is a significant influence between the variables of Internal Organizational Support Perception on Affective Commitment to Change.*

***Keywords:*** *Organizational Support, Affective Commitment, Linear Regression*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi organisasi baik itu organisasi swasta maupun publik. Namun, terkadang sering diabaikan sebagai aset yang berharga bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling menentukan sukses tidaknya kelangsungan hidup suatu organisasi. Hal ini tentu cukup beralasan, dikarenakan manusia merupakan unsur pengatur dan pelaksana dari setiap kegiatan organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut memiliki strategi dan keinginan yang kuat untuk mengembangkan atau mempertahankan kemampuan kader-kader yang tentunya akan menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Era globalisasi pada saat ini, sumber daya manusia menjadi sorotan maupun



tumpuan bagi organisasi untuk dapat bertahan mencapai tujuan organisasi, Oleh sebab itu sebagai personifikasi dan representasi bagi organisasi, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting untuk dapat mempengaruhi terwujudnya tujuan tersebut. Menurut Bastian (2014) kinerja adalah gambaran tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi baik berupa kegiatan ataupun program dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Salah satu faktor pendukung keberhasilan reformasi birokrasi adalah adanya komitmen dari pegawai sebagai aparatur pelaksana program perubahan yang telah ditetapkan. Berhasil tidaknya sebuah organisasi untuk mewujudkan perubahan sangat dipengaruhi oleh sikap positif dan komitmen afektif yang disertai pula dengan serangkaian tindakan untuk berubah dari setiap individu dalam sebuah organisasi (Herold et al., 2008; Herscovitch & Meyer, 2002; Santoso & Mangundjaya, 2018).

Terdapat beberapa penelitian yang telah membahas tentang komitmen afektif dan juga tentang dukungan organisasi. Namun, sampai sejauh ini sangat sedikit penelitian yang berfokus pada Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Internal terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah. Salah satu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amirah Rachma Santoso dan Wustari L.H Mangundjaya (2018) yang membahas tentang Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah Studi Kasus pada Kementerian PUPR yang sedang Mengalami Perubahan Reformasi Birokrasi. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Sia Tjun Han, et al. (2012) menjelaskan mengenai komitmen afektif yang dipengaruhi oleh *Perceived Organizational Support*. Penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja sebuah organisasi. Selanjutnya penelitian oleh Susi Nurhayati (2014) menguraikan bagaimana pengaruh hubungan antara dukungan organisasi serta komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian lainnya dilakukan oleh Hilda Atika Kusumawardhani dan Bulan Prabawani (2017) yang menggunakan Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening* untuk melihat Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Afektif dengan mengambil studi kasus karyawan bagian pengemasan PT. Sido Muncul Semarang, Tbk. Berikutnya adalah penelitian oleh Diaz Haryokusumo (2019) tentang bagaimana pengaruh dukungan organisasi dan komunitas terhadap komitmen afektif. Penelitian ini berfokus pada kebermaknaan kerja sebagai pemoderasi.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Ketut Metria dan I Gede Riana (2018) menguraikan bahwa dukungan sebuah organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memfokuskan pembahasan pada kinerja pegawai. Melihat dari beberapa penelitian terdahulu tersebut,



tampaknya belum ada penelitian yang membahas penelitian tentang Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Internal terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah yang memfokuskan pada metode regresi sederhana.

Akibat-akibat kurangnya komitmen dan afektif terhadap pekerjaan dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap pekerjaan masalah yang dialami oleh pegawai akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi komitmen kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasi bagi pegawai. Untuk itu peneliti ingin meneliti besaran kontribusi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif untuk berubah. Dari paparan tersebut dapat dikatakan bahwa untuk mensukseskan keberhasilan perubahan maka butuh komitmen untuk berubah dari semua elemen pegawai yang ada pada organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Sebagai manusia biasa, Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi instansi yaitu memberi kepuasan bagi masyarakat dan seluruh perangkat daerah melalui pelayanan yang diberikan sementara di sisi lain mereka memiliki tanggung jawab lain serta kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dan dukungan dari instansi.

Dari hasil pengamatan awal yang dilakukan terhadap Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Penulis menemukan fenomena bahwa kurangnya dukungan organisasi internal terhadap kinerja pegawai. Menurunnya performa kerja pada organisasi sehingga berdampak pada kurangnya komitmen dalam tanggung jawab kerja. Beberapa masalah yang timbul akibat kurangnya dukungan organisasi internal, yaitu kurangnya keterlibatan pegawai di dalam kegiatan organisasi; kurangnya rasa memiliki dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan oleh atasan dan lemahnya rasa saling menghargai antar pegawai pada organisasi; dan kurangnya ikatan emosional antar pegawai di dalam organisasi sehingga membuat kurangnya kerja sama antar pegawai. Pegawai dengan komitmen afektif rendah memungkinkan mereka berada di bawah tekanan kerja sehingga pekerjaan menjadi tertunda atau tidak selesai sesuai yang di inginkan. Jika terus menerus seperti ini maka memungkinkan mereka menjadi kurang bertanggung jawab pada organisasi kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi internal terhadap komitmen afektif untuk berubah pada pegawai Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci; dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi internal terhadap komitmen afektif untuk berubah. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti tentang Pengaruh Persepsi



---

Dukungan Organisasi Internal Terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

## TELAAH PUSTAKA

### Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi merupakan tindakan yang dilakukan karyawan sebuah organisasi dalam memandang organisasi tempat mereka dalam mendukung kontribusi yang dilakukan karyawan bagi organisasi tersebut (Murniasih & Sudarma, 2016; Santoso & Mangundjaya, 2018). Berdasarkan penelitian oleh Hanif (2015) mendapatkan bahwa tidak ada pengaruh positif antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Positif karyawannya. Namun, terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kerja Positif karyawan.

Menurut Rhoades & Eisenberger dalam Panuju (2018) menguraikan bahwa terbentuknya persepsi dukungan organisasi akan terbentuk apabila memenuhi lima hal, yaitu rasa hormat, kompensasi kerja, promosi, akses informasi, dan dukungan lain yang bisa membuat karyawan bekerja lebih baik. Terdapat lima indikator yang digunakan sebagai persepsi dukungan organisasi internal seperti yang diuraikan oleh Soekiman (2007), yakni pembinaan, pengalaman kerja, kepribadian, tanggung Jawab, dan insentif karyawan.

### Komitmen Afektif

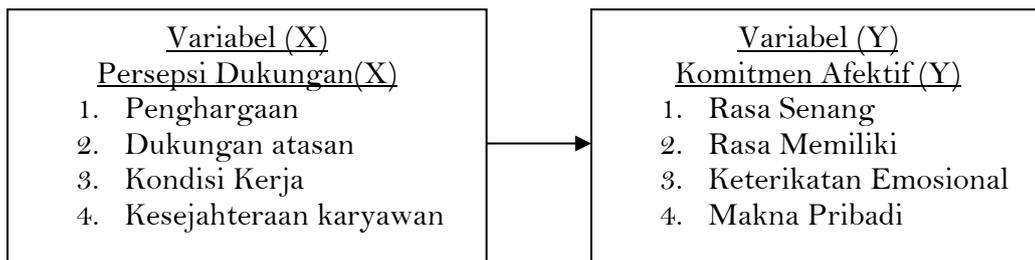
Komitmen organisasi dapat dibagi tiga jenis, yaitu (1) *Continuance commitment* atau disebut juga sebagai komitmen rasional atau berkelanjutan. Komitmen jenis ini berdasarkan pertimbangan karyawan organisasi tentang untung atau kerugian yang akan diperoleh apabila dia tetap bekerja atau keluar dari sebuah organisasi; (2) *Normative commitment* atau disebut juga komitmen normatif, yakni perasaan anggota organisasi untuk menunjukkan tanggung jawabnya dan memiliki perasaan kewajiban supaya loyal pada organisasinya; (3) *Affective commitment*, inilah yang disebut sebagai komitmen afektif, yakni hubungan emosional individu terhadap organisasinya (F. Kusumastuti, 2002). Selanjutnya, Parish (2008) menjelaskan bahwa komitmen afektif untuk berubah adalah sikap atau hasrat dari dalam diri seseorang untuk berubah yang berlandaskan bahwa perubahan tersebut akan memberi manfaat bagi organisasinya.

Lebih lanjut dalam Han (2012) menguraikan indikator-indikator dari komitmen afektif, yaitu adanya makna yang dalam dengan organisasi, rasa memiliki yang tinggi, bangga dengan organisasi tempat individu tersebut bekerja, memiliki ikatan emosional, betah bekerja di organisasi hingga pensiun, dan senang membicarakan perihal organisasi dengan orang lain. Sementara itu, menurut Allen dan Meyer yang menjadi indikator komitmen afektif adalah rasa senang seorang



individu terhadap organisasinya bekerja, tingginya rasa memiliki, terbentuknya ikatan emosional dengan tempatnya bekerja, dan tumbuhnya makna pribadi (Murniasih & Sudarma, 2016; Ni'mah & Wulansari, 2018).

Untuk memahami fenomena Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Internal Terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci maka kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## METODE PENELITIAN

Responden yang ada dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci yang telah ditentukan dengan teknik *proportional stratified random sampling*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 68 responden. Sedangkan teknik pengumpulan data primer yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Dalam kuesioner yang digunakan menggunakan sebanyak 11 item pertanyaan untuk variabel Persepsi dukungan organisasi (X) dan 11 item pertanyaan untuk variabel komitmen afektif (Y).

Setelah memperoleh data dari kuesioner; sebelum dilakukan proses regresi linier maka hasil data yang diperoleh terlebih dahulu dilakukan proses uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam menentukan hasil validitas terdapat dua cara yang bisa digunakan, yaitu *Korelasi Pearson* yang sering juga dikenal sebagai *Korelasi Product Moment*. Sedangkan metode kedua adalah *Corrected Item-Total Correlation*. Hasil perhitungan validitas diterapkan terhadap item pertanyaan, dan apabila nilai  $r_{tabel} < r_{hitung}$  maka item pertanyaan tersebut bisa dikatakan valid (Herlina, 2019). Khusus untuk penelitian ini perhitungan validitas dilakukan dengan mendeteksi nilai dari *Corrected Item-Total Correlation*. Sedangkan untuk penentuan reliabilitas data pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai *Cronbach's Alpha*.

Berikutnya barulah dilakukan proses analisis menggunakan regresi linier sederhana, yang secara matematik diekspresikan dengan rumus:  $Y = a + bX$ . Dengan  $Y =$  Garis regresi/*variable response*;  $a =$  konstanta (*intersep*) atau



perpotongan dengan sumbu vertikal;  $b$  = konstanta regresi (*slope*); dan  $X$  = variabel bebas/*predictor*.

Untuk pengujian hipotesis, dilakukan menggunakan uji  $t$ , dengan hipotesis:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi Internal terhadap Komitmen Afektif untuk Berubah pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi Internal terhadap Komitmen Afektif untuk Berubah pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

## PEMBAHASAN

Menurut Sugiyono (2016) menjabarkan bahwa sebuah pernyataan dapat dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung butir pernyataan tersebut lebih besar dari  $r$  tabel. Dengan mendeteksi nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* hasil *output* SPSS diketahui bahwa seluruh item pertanyaan sudah valid karena mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel untuk  $N=68$  dan dengan taraf signifikansi 5% adalah 0,239. Hasil pengujian sebagaimana terlihat dalam tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Item	Corrected Item – Total Correlation	Keterangan
Item 1	.490	Valid
Item 2	.580	Valid
Item 3	.613	Valid
Item 4	.523	Valid
Item 5	.741	Valid
Item 6	.520	Valid
Item 7	.652	Valid
Item 8	.552	Valid
Item 9	.511	Valid
Item 10	.506	Valid
Item 11	.628	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian (2020)

Berdasarkan hasil pengujian angket yang dilakukan diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang ada pada variabel Komitmen Afektif valid karena memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

Selanjutnya indikator bahwa sebuah kuesioner dikatakan reliabel adalah ketika nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0.70 (Han et al., 2012; Kusumawardhani & Prabawani, 2017; Metria & Riana, 2018; Ni'mah & Wulansari, 2018). Hasil pengujian sebagaimana terlihat dalam tabel 2.



Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Persepsi Dukungan Organisasi	0,863	Reliabel
2.	Komitmen Afektif	0,941	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan reliabel di tabel 2 dengan menggunakan SPSS, didapatkan nilai realibilitas masing-masing variabel yaitu: Persepsi dukungan organisasi (X) yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,863. Begitu pula dengan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Komitmen Afektif (Y) sebesar 0.941. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan reliabel dan layak digunakan.

Setelah proses perhitungan validitas dan realibitas dilakukan barulah kemudian dilakukan proses analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif untuk berubah pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 17.0. dari proses pengolahan data didapat hasil regresi dalam tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.348	3.580		8.198	.000
Persepsi Dukungan Organisasi	.328	.080	.452	4.115	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian (2020)

Dalam penelitian ini, hasil regresi linear menggunakan *standardized coefficients*. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah  $Y = 29.348 + 0.328X$ . Berdasarkan persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 29,348. Hal ini berarti, apabila tidak ada Persepsi Dukungan Organisasi atau bernilai nol maka Komitmen Afektif nilainya sebesar 29,348.

Berikutnya koefisien regresi variabel Persepsi Dukungan Organisasi sebesar (b) 0,328. Artinya, apabila terjadi peningkatan satu satuan pada Persepsi Dukungan Organisasi maka variabel Komitmen Afektif akan mengalami penambahan sebesar 0,328 satuan.



Untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi internal terhadap komitmen afektif untuk berubah dilakukan menggunakan uji t. Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui nilai t hitung sebesar 4,115. Sedangkan nilai t tabel dengan nilai  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasannya (df)  $n - 2$  atau  $68 - 2 = 66$ , dengan pengujian satu sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,668.

Berdasarkan nilai t hitung (4,115) dan t tabel (1,668); terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $4,115 > 1,668$ ). Dengan demikian hipotesis  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti Ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel Persepsi Dukungan Organisasi Internal (X) terhadap Komitmen Afektif untuk berubah (Y). Hasil perhitungan tersebut senada dengan penelitian oleh Santoso dan Mangundjaya (2018) yang menetapkan adanya pengaruh antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif. Hasil tersebut juga mendukung penelitian oleh Nurhayati (2014) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh langsung yang positif pada dukungan organisasi terhadap komitmen afektif.

Dari hasil penelitian ini juga memperkuat pernyataan Boon, *et all* dalam Kusumastuti dan Nurtjahjanti (2013) yang menjelaskan komitmen afektif memiliki nilai paling tinggi di antara komitmen normatif maupun komitmen kontinu. Dengan demikian, merujuk penelitian ini, bisa dikatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen afektif memiliki nilai lebih apabila dibandingkan dengan kedua jenis komitmen lainnya. Hal ini dikarenakan pada komitmen afektif seorang karyawan telah ikut melibatkan peran emosional sehingga pekerjaan mereka dilakukan dengan rasa senang sekaligus menikmati perannya dalam organisasi tempatnya bekerja.

Terakhir dilakukan proses perhitungan koefisien determinasi atau *R Square* yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Dukungan Organisasi Internal selaku variabel X terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah sebagai variabel Y. Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel 4.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 <sup>a</sup>	.204	.192	3.082

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi  
Sumber: Hasil pengolahan data penelitian (2020)

Nilai  $R^2$  (*R square*) sebesar 0,204 atau (20,4%) yang artinya variabel Persepsi Dukungan Organisasi Internal mampu mempengaruhi Komitmen Afektif untuk



berubah pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebesar 20,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 79,6% dipengaruhi faktor variabel lain.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh antara variabel persepsi dukungan organisasi internal (X) terhadap komitmen afektif untuk berubah (Y) pada pegawai Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Besarnya pengaruh variabel dukungan organisasi dilihat dari koefisien determinasi sebesar 20,4%. Oleh karena itu, sebagai saran untuk penelitian ini maka penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya selain variabel dukungan organisasi.

## DAFTAR REFERENSI

- Bastian, I. (2014). *Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik*. Salemba Empat.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2012). Komitmen Afektif Dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2), 109–117. <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-117>
- Hanif, R., & Narjono, A. I. (2015). Persepsi Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Positif Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Pos Indonesia Malang Jawa Timur). *Jurnal JIBEKA*, 9(2), 48–53.
- Haryokusumo, D. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunitas pada Komitmen Afektif Dengan Kebermaknaan Kerja Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 5(2), 1–19.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. PT Elex Media Komputindo.
- Herold, D. M., Fedor, D. B., Caldwell, S., & Liu, Y. (2008). The Effects of Transformational and Change Leadership on Employees' Commitment to a Change: A Multilevel Study. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 346–357. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.346>
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474–487. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.474>
- Kusumastuti, A. F., & Nurtjahjanti, H. (2013). Komitmen Afektif Organisasi Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transaksional Pada Pekerja Pelaksana Di Perusahaan Umum (Perum) X Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 10(1), 13–21.
- Kusumastuti, F. (2002). *Dasar-Dasar Humas*. Ghalia Indonesia.
- Kusumawardhani, H. A., & Prabawani, B. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan bagian Pengemasan PT.



- Sido Muncul Semarang, Tbk. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(4), 1–10.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(7), 2117–2146. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- Murniasih, E., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1), 24–35. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i1.9270>
- Ni'mah, I., & Wulansari, N. A. (2018). Pengaruh Person-Organization Fit Pada Komitmen Afektif yang Dimediasi Oleh Nilai-Nilai Kolektif. *Management Analysis Journal*, 7(1), 38–49.
- Nurhayati, S. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Komitmen Afektif Terhadap OCB Guru SMP Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 977–986.
- Panuju, N. F., & Mangundjaya, W. L. (2018). Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 223–238. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2790>
- Parish, J. T. et al. (2008). Want to, need to, and ought to: Employee commitment to organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 32–52.
- Santoso, A. R., & Mangundjaya, W. L. . (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah Studi Kasus Pada Kementerian PUPR Yang Sedang Mengalami Perubahan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Infrastruktur*, 4(1), 53–60.
- Soekiman, J. F. X. S. (2007). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Eksternal dan Internal Melalui Komitmen Karyawan Terhadap Keberhasilan Perusahaan Perbankan di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 89–98.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.