Hubungan antara Perceived Organizational Support dan Work Engagement dengan Affective Commitment pada karyawan SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program strata satu (S1) Psikologi (S.Psi)



Disusun Oleh:

Alvis Giant Pratama (B77213054)

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2017

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Hubungan antara Perceived Organizational Support dan Work Engagement dengan Affective Commitment pada karyawan" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabava, 10 Oktober 2017

Alvis Giant Pratama

B77213054

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi

Hubungan antara Perceived Organization Support dan Work Engagement dengan

Affective Commitment pada pegawai pabrik sepatu di Sidoarjo

Oleh Alvis Giant Pratama B77213054

Telah Disetujui untuk Diajukan pada Sidang Skripsi

Surabaya, 09 Oktober 2017

Soffy Balgies, MPsi, Psikolog 197609222009122001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATONAL SUPPORT DAN WORK ENGAGEMENT DENGAN AFFECTIVE COMMITMENT PADA KARYAWAN

Yang disusun oleh: Alvis Giant Pratama B77213054

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Pada Tanggal 17 Oktober 2017

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Prof. Dr. H. Mon. Sholeh, M.Pd NIP 195912091990021001

> Susunan Tim Penguji Penguji I/Pen/himbing,

Soffy Balgies WPM Psikolog NIP.197609222909122001

Penguji II,

Dra. Siti Azizah Rahayu, M.Si NIP.195510071986032001

Penguji III,

Dr. dr. Siti Nur Asiyah, M.Ag NIP.197209271996032002

Penguji IV,

//Lucky Abrorry, M.Psi NIP. 197910012006041005



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300 E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:			
Nama : ALVIS Glent Pratama NIM : B7721 3059 Fakultas/Jurusan : Psilvoiogi dan leeseharan / Psilvoiogi E-mail address : glant civus @ gman . Com			
NIM : 137721 3059			
Fakultas/Jurusan: Psilonogi dan Jeseharan / Psilonogi			
E-mail address : glant. CIVILL @ gman . Com			
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah : Sekripsi			
"Hubungan antara Perceived Organizational Suffort don Work			
"Hubungan antara Perceived Organizational Suffort down Work Gryagement dengan Affective Commitment Rula learyawan "			
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara <i>fulltext</i> untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan. Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak			
Cipta dalam karya ilmiah saya ini.			
Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.			

Surabaya, 66 - 62 - 2018

Penulis

(Aus Glant Pratama

nama terang dan tanda tangan

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* dengan *Affective Commitment* pada pegawai pabrik sepatu wilayah sidoarjo. Penelitian ini dilakukan pada cv.karindo putra jaya yang sedang mengalami perubahan dengan jumlah responden 52. Metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif dengan teknik sampling *populative sampling* pada pegawai cv. Karindo putra jaya sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis *Regresi linier ganda*. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang poditif dan signifikan antara variabel *Affective Commitment* dan *Perceived Organizational support*. Dimana koefisien korelasi antara dua variabel sebesar 0,872 dengan taraf signifikani 0,000 < 0,005. variabel *Affective Commitment* dan *Work Engagement* Dimana koefisien korelasi antara dua variabel sebesar 0,931 dengan taraf signifikani 0,000 < 0,005. Dan variabel *Perceived Organizational support. Work Engagement* Dimana koefisien korelasi antara dua variabel sebesar 0,931 dengan taraf signifikani 0,000 < 0,005.

Kata kunci: Affective Commitment, Perceived Organizational Support, Work Engagement.

ABSTRACT

This research aims to know the relationship between the Perceived Organizational Support and Work Engagement with Affective Commitment on employee shoe factory area of sidoarjo. This research was conducted on cv karindo putra jaya which is undergoing changes with the amount of 52 respondents. The research method used is the quantitative methods with sampling the sampling populative on employees of CV. Karindo putra jaya sidoarjo. Data analysis technique used is the analysis of binary Linear Regression. The results of the analysis show that there is a significant relationship between the variables poditif and Affective Commitment and Perceived Organizational support. Where is the coefficient of correlation between the two variables of 0.872 level < 0.005 0.000 signifikani. variable Affective Commitment and Work Engagement, Where is the coefficient of correlation between the two variables of 0.931 with taraf signifikani < 0.005 0.000. Variables and Perceived Organizational support. Work Engagement Where is the coefficient of correlation between the two variables of 0.931 with taraf signifikani < 0.005 0.000.

Keywords: Affective Commitment, Perceived Organizational Support, Work Engagement

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Affective Cimmitment	
1. Pengertian <i>Affective Commitment</i>	16
B. Perceived Organization <mark>al</mark> Sup <mark>por</mark> t	
1. Pengertian <i>Perceiv<mark>ed</mark> Organ<mark>iz</mark>tio<mark>na</mark>l Suppo</i> rt	
2. Dimensi Perceived Organizational Support	19
C. Work Engagement	
 Pengertian Work Engagement. Dimensi Work Engagement. 	21
2. Dimensi <i>Work Engagement</i>	25
D. Hubungan Antar Variabel	
1. Perceived Organizational Support dan Affective Commitment	
2. Work Engagement dan Affective Commitment	
3. Perceived Organozational Support, Work Engagement dan	
Commitment	
E. Kerangka Teoritik	
F. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	2.4
A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	
1. Identifikasi Variabel	
2. Definisi Operasional Variabel	
B. Populasi,Sampel, dan Teknik Sampling	
1. Populasi	
2. Sampel	
3. Teknik Sampling	
C. Teknik Pengumpulan Data	
D. Validitas dan Reliabilitas	
1. Validitas	
a. Uji Validitas <i>Try Out</i> Skala Affective Commitment	
b Uii Validitas Try Out Skala Perceived Organizational Sup	nort50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka teoritik	36
Gambar 2. Distribusi Jenis Kelamin Subjek	60
Gambar 3. Distribusi Usia Subjek	61
Gambar 4. Distribusi Pendidikan Terakhir Subjek	63
Gambar 5. Distribusi Masa Kerja Subjek	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Skala Try Out	. 86
Lampiran 2 : Data skala Try Out Affective Commitment	. 95
Lampiran 3: Data skala Try Out Perceived Organizational Support	. 96
Lampiran 4 : Data skala Try Out Work Engagement	. 97
Lampiran 5 : Tabulasi skala Try Out Affective Commitment	. 98
Lampiran 6: Tabulasi skala Try Out Perceived Organizational Support	. 99
Lampiran 7 : Tabulasi skala Try Out Work Engagement	
Lampiran 8 : Data skala valid Affective Commitment	. 102
Lampiran 9: Data skala valid Perceived Organizational Support	. 103
Lampiran 10 : Data skala valid Work Engagement	. 105
Lampiran 11 : Tabulasi skala valid <i>Affective Commitment</i>	. 107
Lampiran 12 : Tabulasi skala valid <i>Perceived Organizational Support</i>	. 109
Lampiran 13 : Tabulasi skal <mark>a v</mark> alid <i>Work Engagement</i>	. 112
Lampiran 14 : uji vaiditas	. 112
Lampiran 15 : uji relibilitas	. 113
Lampiran 16 : uji Normalitas	. 116
Lampiran 17 : uji Linieritas	. 171
Lampiran 18 : uji regresi	121

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh keberhasilan para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pelaksanaan tugas ini terjadi ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat pada organisasi para karyawan inilah yang akhirnya menjadi pelaksana kegiatan dalam organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut, maka sangat disayangkan bila dalam kenyataannya pemanfaatan karyawan selaku sumber daya manusia belum optimal. Persaingan baru di abad 21 merupakan perpaduan antara resolusi di bidang teknologi dengan fenomena globalisasi yang membutuhkan respon strategik dari para manajer.

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Dengan kata lain manusia adalah unsur kerja yang terpenting sehingga tidak dapat diperlakukan seperti unsur lainnya, karena manusia hidup berdinamika mempunyai perasaan, rasa tanggung jawab serta mengembangkan diri. Oleh karenanya peningkatan SDM dan kualitas kehidupan masyarakat menjadi salah satu sasaran utama dalam pembangunan

nasional. Perkembangan dunia bisnispun tidak dapat dipisahkan dari perkembangan SDM. Sumber daya manusia dan bagaimana mengelolanya saat ini menjadi lebih penting karena banyak sumber daya lain tidak sebegitu kuat dalam mencapai keunggulan kompetitif. Orang merupakan faktor paling penting di balik kesuksesan karena gagasan barunya, kemampuan menyelesaikan masalah ataupun menangkap peluang sehingga bagaimana orang dimanfaatkan dan dilibatkan itu yang membuat suatu organisasi berbeda dari yang lain.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti di salah satu pabrik sepatu Cv. Karindo putra jaya wilayah Krian sidoarjo terdapat karyawan yang disiplin dalam pekerjaannya, aktifitas kerja yang dilakukan mulai pukul 07:00 dan normalnya mereka pulang pukul 16:00, setiap harinya mereka mengerjakan bahan mentah yang akan di olah dan di rakit menjadi bagaian-bagian sepatu, mereka juga bisa bekerja di bawah tekanan sehingga setiap harinya mereka bekerja dengan target yang ditetapkan oleh kepala bagian, dan saat target yang diberikan sangat banyak biasanya karyawan bisa pulang sampai jam 21:00. Dan saat banyaknya bahan yang akan mereka dikerjakan dan target yang belum tercapai mereka akan tetap masuk kerja saat tanggal merah.

Peneliti menduga bahwa karyawan pabrik sepatu di wilayah Krian Sidoarjo mempunyai komitmen cukup baik dengan melihat berbagai prestasi yang di lakukan dalam setahun dalam menjalankan visi dan misi. Menurut kesaksian dari Kepala Bagian(Kabag), peneliti menemukan fakta dari pengakuan Kepala Bagian(Kabag) berdasarkan aspek komitmen organisasi yakni afektif. Berdasarkan aspek afektif, pegawai menyatakan bahwa pegawai bekerja keras mencapai target kerja untuk menjalankan standart operasional prosedur (SOP).

Hasil penelitian yang dilakukan Porter, Moyday dan Steers (dalam Rhoades et al., 2001) memberikan penegasan lebih kuat dengan menyimpulkan bahwa komitmen terhadap tempat kerja (employing organization) adalah prediktor yang lebih baik dibanding dengan job satisfaction dalam menjelaskan hubungan antar karyawan di tempat kerja. Selain itu hasil penelitian Meyer dan Allen (1990) dan Rhoades et al., (2001) menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda yang pada intinya mendukung kesimpulan bahwa komitmen menjadi prediktor yang lebih baik dibandingkan kepuasan kerja dalam menjelaskan beberapa variabel perilaku individu terhadap organisasi, manajemen, tim kerja, profesi dan serikat pekerja.

Secara umum komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat keberpihakan identitas diri personil pada tujuan organisasi tertentu dan hasrat untuk memelihara keanggotaannya pada organisasi (Robbins, 2001:178). Komitmen organisasi yang menurut definisi beberapa ahli, pada intinya merupakan proses pada individu (karyawan) dalam mengidentifikasikan

dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Di samping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan pasif terhadap organisasi, tetapi juga menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Allen dan Meyer (1990) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu pertama komponen affective, berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Kedua, komponen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban apa yang harus ia berikan pada organisasi. Dan ketiga, komponen continuance berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.

Allen dan Meyer (1990) berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Karyawan dengan komponen affective tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara karyawan yang memiliki komponen continuance yang tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena membutuhkan organisasi dan karyawan dengan komponen normatif yang tinggi masih tetap bergabung dengan organisasai karena mereka harus melakukannya.

Meyer, Allen dan Smith (dalam Rhoades et al., 2001) berpendapat apabila seseorang yang komit secara affective lebih mungkin untuk

mengembangkan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi organisasinya, serta lebih mungkin untuk mengikuti perkembangan dalam pekerjaan. Berbeda dengan individu yang memiliki komitmen continuance dan normatif yang kuat, mereka biasanya kurang terlibat dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian maupun pekerjaan. Atas dasar itulah penelitian ini lebih memfokuskan pada komponen komitmen affective, karena sebagaimana yang telah diuraikan di atas bahwa komitmen organisasi affective mengindikasikan loyalitas serta sikap individu karyawan untuk menjalankan tujuan dan nilainilai perusahaan tanpa adanya paksaan dan pamrih lain yang diharapkan.

Komitmen organisasional adalah salah satu topik yang selalu menarik baik bagi pihak manajemen perusahaan maupun bagi para peneliti yang berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional penting untuk mengetahui sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan akan bertahan menjadi bagian dari perusahaan dan berkontribusi terhadap perkembangan perusahaan.

Komitmen organisasional dapat juga dikatakan sebagai loyalitas karyawan, yang merupakan sebuah derajat yang mana seorang karyawan mengidentifikasikan diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut (Newstrom, 2007). Hal ini juga dapat digunakan untuk mengukur keinginan karyawan untuk tetap

bertahan di masa yang akan datang serta menekan angka intensi keluar (turnover intension).

Komitmen afektif merupakan salah satu kategori dari komitmen organisasional menurut Meyer, Allen, & Smith (1993), komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Kartika, 2011). Komitmen afektif juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting untuk mengetahui dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap berthan dalam organisasi (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001).

Dukungan organisasi yang sering dikenal dengan istilah "Perceived Organizational Support" merupakan konsep yang penting dalam literature manajemen karena dukungan organisasi memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Armeli et al., (dalam Rhoades et al., 2001) mengatakan bahwa dukungan organisasi merupakan upaya memberi penghargaan, perhatian dan pengharapan kepada karyawan, di mana dukungan organisasi dapat digunakan untuk melihat pengharapan karyawan

bahwa organisasi akan memberi pemahaman yang simpatik dan bantuan material untuk berhubungan dengan situasi stress di tempat kerja atau di rumah, yang akan membantu kebutuhan terhadap dukungan emosional. Dukungan organisasi dapat berarti menghargai kontribusi karyawan, mendengar keluhan, merasa bangga akan hasil kinerja atau prestasi karyawannya dan memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan adanya dukungan organisasi yang diberikan organisasi kepada karyawan menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih komit dengan pekerjaannya (Rhoades et al., 2001).

Pada penelitian Hutchison; Meyer & Allen (dalam Rhoades et al., 2001) menemukan dan telah dibuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Perceived Organizational Support* dengan *Affective Commitment*. Dalam penelitian Rhoades et al., (2001) juga diketemukan bahwa terdapat hubungan bahwa *Perceived Organizational Support* merupakan kontribusi dari *Affective Commitment*. Selain itu penelitian ini juga menyoroti hal-hal yang terkait dengan procedural justice, organizational rewards dan supervisor support yang secara positif berhubungan dengan *Affective Commitment* karyawan melalui mediasi dari *Perceived Organizational Support* (Rhoades et al., 2001). Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi,

Dalam rangka mempertahankan eksistensi organisasi pada era saat ini, organisasi dituntut untuk terus melakukan perbaikan dengan mengembangkan segala potensi yang dimiliki. Keberhasilan suatu oraganisasi tidak boleh hanya mengandalkan teknologi, sarana dan prasarana, pendanaan, namun juga sumberdaya manusia yang terlibat. Faktor sumberdaya manusia merupakan faktor penting yang tidak boleh dilupakan dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Engagement merupakan salah satu konsep yang membahas sisi positif psikologis manusia, terutama dalam kaitannya terhadap pekerjaan. Konsep engagement pada awalnya dikenalkan oleh Kahn (1990) (personal engagement). Selain Kahn, Schaufeli et al. (2002) juga membahas tentang engagement yaitu employee engagement. Konsep yang dipakai dalam penelitian ini adalah Work Engagement. Work Engagement merupakan keadaan mental seseorang terkait denganpekerjaannya yang bersifat positif dan penuh yang ditandai oleh vigor, dedikasi dan absorption. (Schaufeli, dkk., 2002).

Vigor dikarakteristikan oleh energi tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, keinginan untuk berinvestasi pada suatu pekerjaan dan tetap bertahan walaupun mengalami kesulitan. Dedikasi mengacu pada seseorang yang sangat terlibat pada pekerjaannya dan merasakan signifikansi, antusias, terinspirasi, bangga, dan memperoleh tantangan dari pekerjaannya.

Absorbtion dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dan bahagia terlibat dalam pekerjaannya dimana hal ini mengakibatkan waktu terasa berlalu dengan cepat dan orang tersebut sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaannya.

Penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus terhadap Work Engagement. Work Engagement memiliki hubungan yang positif dengan beberapa hal berkaitan dengan karyawan dan organisasi. Work Engagement dapat menjadi pemicu bagi komitmen terhadap organisasi dan job resources (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Selain itu, Work Engagement juga memiliki efek positif terhadap penerimaan keuangan perusahaan (financial returns) (Xanthopoulou et al., 2009), perilaku proaktif, motivasi belajar (Sonnentag et al., 2010), meningkatkan kinerja karyawan (Bakker et al., 2010).

Work Engagement menarik perhatian peneliti karena masih sedikit penelitian yang mengangkat topik ini. Kebanyakan dari penelitian yang mengangkat engagement meneliti tentang employee engagement. Hal ini dapat dilihat dari sedikitnya referensi yang dapat ditemukan dengan menggunakan kata kunci Work Engagement. Padahal menurut Schaufeli et al. (2002) Work Engagement dapat digunakan sebagai salah satu antiseden dari komitmen afektif. Dengan kata lain Work Engagement memiliki peran dalam membangun komitmen afektif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah :

- 1. Apakah terdapat hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Affective Commitment* pada karyawan?
- 2. Apakah terdapat hubungan antara Work Engagement dengan Affective

 Commitment
- 3. Apakah terdapat hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* dengan *Affective Commitment* pada karyawan?

C. Tujuan Penelitian

- Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara
 Perceived Organizational Support dengan Affective Commitment pada karyawan.
- 2. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Work Engagement* dengan *Affective Commitment* pada karyawan.
- 3. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Perceived Organizational Support dan Work Engagement dengan Affective Commitment pada karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan wacana yang berarti bagi perkembangan ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi kaitannya dengan hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* dengan *Affective Commitment* pada karyawan. sehingga dapat menambah ilmu baru

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi baru, khususnya penelitian yang berkaitan dengan *Perceived Organizational Support, Work Engagement* dan *Affective Commitment* guna memperkaya kreativitas peneliti lebih dalam lagi. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu psikologi, khususnya mengenai Psikologi Industri dan Organisasi.

E. Keaslian Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba membahas penelitian terdahulu yang sesuai (relevan) dan mendukung tema/topik yang akan diteliti.

Grace & Cholichul(2013) mengemukakan tentang *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* dengan menggunakan Alat pengumpul data yang merupakan dua alat terjemahan, yaitu Utrecht *Work Engagement* Scale dari Schaufelli,dkk (2002) untuk *Work Engagement* dan skala *Perceived Organizational Support* dari Rhoedes dan Eisenberger (1989), untuk *Perceived Organizational Support*. Analisis menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* memiliki hubungan positif yang lemah. Hal ini berarti tingginya persepsi terhadap organisasi memiliki hubungan dengan tingginya keterikatan kerja seseorang.

Menurut Gokul, A., Sridevi, G., & Srinivasan, P. (2012), mengemukakan tentang perceived organitazional Support, *Work Engagement* dan *Affective Commitment*, Beberapa analisis regresi menyatakan bahwa karyawan mempunyai persepsi dukungan organisasi dan dedikasi terhadap pekerjaan mereka secara signifikan berkontribusi untuk komitmen afektif

mereka. Itu juga menemukan bahwa keterlibatan dimediasi hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan afektif komitmen.

Sedangkan menurut Mujiasih(2015) menjelaskan tentang Persepsi Dukungan Organisasi(*Perceived Organizational Support*) yang mempunyai hubungan dan Keterikatan Karyawan(Employee Engagement), memiliki hipotesis bahwa semakin positif persepsi dukungan organisasi, semakin tinggi employee engagement karyawan. Disimpulkan bahwa data menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Perceived Organizational Support*dan employee engagement. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Rina&umi(2013) mengemukakan tentang Persepsi Dukungan Organisasi dengan Employee engagement, dengan hasil kesimpulan yang menunjukkan penelitian ini terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara skor persepsi dukungan organisasi dengan skor *employee engagement*

Komitmen Afektif dalam Organisasi yang dipengaruhi Perceived Organizational dan kepuasan kerja dimana ditemukan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. Namun, juga ditemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Afektif (Tjun Han 2012).

Menurut Eka Putri Agustiningrum, Suryanto(2013) mengatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi dan Trait Anxiety mempunyai keterkaitan dengan Performance pemain Speeder Pump it up, yang dimana penelitian ini ada hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan trait anxiety dengan performance pemain speeder Pump It Up.

Fatdhina (2017) menjelaskan menganai Peran Dukungan Organisasi sebagai Mediator pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku, Hipotesis yang diajukan dalam studi ini mengenai keadilan prosedural yang positif, mempengaruhi dukungan organisasi dan prosedural keadilan secara positif, mempengaruhi perilaku melalui organisasi dukungan sebagai mediator, bahwa prosedural keadilan telah sangat signifikan dan positif efek pada dukungan organisasi yang dirasakan, sedangkan prosedural keadilan memiliki efek negatif pada perilaku melalui dirasakan organisasi dukungan sebagai mediator.

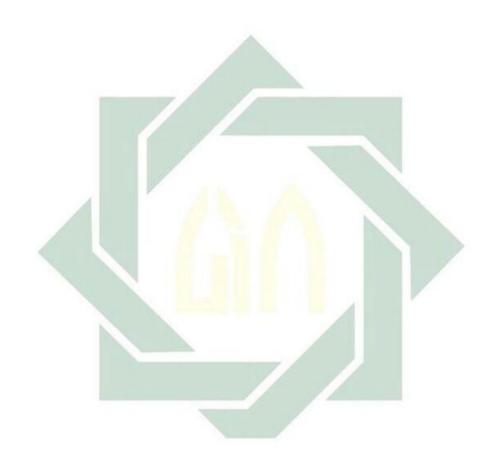
Menurut Anneswary Kalidass & Arsiah Bahron (2015) menjelaskan tentang Perceived Supervisor Support, *Perceived Organizational Support*, Organizational Commitment dan Employee, Temuan menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara dukungan pengawas, dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap niat omset karyawan.

Fitnat Nazlı Sayğan(2011) memyatakan tentang *Affective Commitment* and Organizational Silence, Bertujuan untuk mewujudkan hubungan 'organisasi diam 'dengan komitmen afektif 'yang merupakan salah satu komponen 'komitmen organisasi' berdasarkan sastra. bahwasannya

negatif korelasi antara afektif komitmen dan organisasi keheningan disarankan.

Manurut Kali McKay, Joana R.C. Kuntz & Katharina Näswall (2013) Affective Commitment, Communication and Participation on Resistance to Chang, bertujuan mengungkap bagaimana perubahan komunikasi, kesempatan untuk berpartisipasi dalam perubahan dan tingkat afektif komitmen untuk sebuah organisasi yang berubah, terkait dengan kesiapan dan sikap perlawanan. hasil menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah dapat menengahi hubungan antara kontekstual pendahulunya dan niat untuk menolak perubahan.

Dari penelitian-penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan penelitian dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu subyek yang diteliti adalah karyawan pabrik sepatu , lokasi penelitian terdapat di salah satu pabrik sepatu wilayah Krian Sidoarjo, alat ukur, teknik pengambilan data dan analisis data. Namun, juga terdapat persamaan yaitu jenis penelitian dan sama-sama meneliti variabel Affective Commitmen



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Affective Commitment

1. Pengertian Affective Commitment

Komitmen afektif (Affective Commitment) merupakan komitmen yang berasal dari keterlibatan secara emosional individu pada organisasi dimana ia bekerja. Hal ini berarti individu dengan komitmen aktif yang tinggi adalah individu yang memiliki keinginan untuk tetap berada pada organisasi tersebut berdasarkan komponen afektif yang dimilikinya Megyer dan Allen (1997, dalam Wiyardi, 2010). Jadi komitmen afektif berkaitan dengan adanya keterkaitan emosional, identifikasi dan keterlibatan pekerja dalam organisasi. Meyer dan Allen (1997, dalam Wiyardi, 2010) menyebutkan bahwa keterlibatan individu secara emosional terhadap organisasi membuat individu memiliki motivasi yang lebih kuat untuk memberikan kontribusi organisasinya. Sebagai contoh, seseorang akan memilih untuk tidak absen dari pekerjaannya dan menunjukkan performa yang baik, mengidentifikasikan dirinya terlibat dalam organisasi dan menikmati keanggotaannya tersebut.

Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya. Komitmen afektif dapat muncul karena adanya

kebutuhan, dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Komitmen afektif ini terbentuk sebagai hasil dari organisasi yang dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya (Kartika, 2011).

Komitmen ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyemanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi tempat anggota bekerja (Dessler, 2005). Komitmen afektif merupakan kepentingan tertentu dalam organisasi dimana karyawan secara sukarela dan berpartisipasi aktif dalam kinerja di dalam perusahaan tempatnya bekerja.

Rhoades, Eisenberger, & Armeli (2001) & Meyer, Stanley, Hercovitch, & Topolnytsky (2002) menjelaskan tiga aspek yang terkait dalam komitmen afektif organisasi yaitu keterikatan emosional, kepercayaan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan mengerjakan tugas demi organisasi. Sementara Luthans (2005) mengatakan bahwa komitmen afektif memiliki aspek-aspek sebagai berikut, yaitu kelekatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan diri dalam organisasi.

Komitmen afektif merupakan salah satu kategori komitmen menurut Meyer, Allen & Smith (1993), yang mana komitmen ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Kartika, 2011). Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Kecen-derungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001).

B. Perceived Organizational Support

1. Pengertian Perceived Organizational Support

Perceived organization support didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka. Teori dukungan organisasi beranggapan bahwa untuk menentukan kesiapan organisasi memberikan rewards atas peningkatan kinerja dan memenuhi kebutuhan sosioemosional, karyawan mengembangkan kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

Perceived Organizational Support juga dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan stres (Rhoades & Eisenberger,2008). Karyawan cenderung mempersonifikasikan organisasi atau menganggap organisasi memiliki karakteristik seperti manusia (Levinson, 1965, dalam Rhoades & Eisenberger, 2008). Hal ini membuat karyawan melihat perlakuan organisasi yang favorable atau yang unfavorable sebagai indikasi apakah organisasi mendukung atau tidak mendukung mereka (Rhoades & Eisenberger, 2008).

Dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) adalah keyakinan seseorang bahwa organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya (Rhoades *dkk*,2001). Dukungan organisasi (POS) yang didasarkan pada teori organisasi adalah keyakinan bahwa bentuk karyawan tentang sejauh mana organisasi yang peduli tentang kesejahteraan mereka, memenuhi socioemocional kebutuhan mereka, nilai-nilai kontribusi mereka dan kesiapan untuk hadiah yang sama Elisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Pantai & pantai, 1995

2. Dimensi Perceived Organizational Support

1. Dimensi *Perceived Organizational Support* menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) antara lain :

- a. Keadilan merupakan cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan, meliputi keadilan struktural dan aspek sosial.
- b. Dukungan atasan merupakan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.
- c. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan, merupakam pandangan karyawan tentang penghargaan yang diberikan organisasi kepada mereka, dan kondisi pekerjaan. Meliputi gaji, pengakuan, dan promosi, keamanan dalam bekerja kemandirian, peran stressor, pelatihan, dan ukuran organisasi.
- 2. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), *Perceived Organizational Support* memiliki aspek-aspek yang berasal dari definisinya, yaitu sebagai berikut:
- a. Penghargaan pada kontribusi karyawan Penghargaan perusahaan terhadap kontribusi atau usaha yang telah dilakukan karyawan berupa pengakuan dan perhatian, gaji dan promosi, serta akses informasi atau bentuk lainnya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- b. Perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan Perhatian organisasi dapat berupa memperhatikan kesejahteraan karyawan,

mendengarkan pendapat atau keluhan karyawan dan memperhatikan pekerjaan karyawan.

C. Work Engagement

1. Pengertian Work Engagement

Work Engagement merupakan keadaan mental seseorang terkait dengan pekerjaannya yang bersifat positif dan penuh yang ditandai oleh vigor, dedikasi dan absorption. (Schaufeli, dkk., 2002).

Menurut Kahn (dalam May dkk, 2004) *Work Engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasiyang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Keterikatan karyawan yang demikian itu sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan (Hochschild, dalam May dkk, 2004).

Brown, (Robbins,2003) memberikandefinisi *Work Engagement* yaitu dimanaseorang karyawan dikatakan *Work Engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan *Work Engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yangdilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Secara lebih spesifik Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) mendefinisikan *Work Engagement* sebagai positivitas, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan (Schaufeli, dkk, 2008), *Work Engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang

dicirikan dengan *vigor, dedication dan absorption* (Schaufeli, Salanova, Gonzales- Roma, & Bakker, 2002).

Work Engagement lebih dari pada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu ke keadaan yang begerak tetap meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu (Schaufeli & Martinez, 2002). Schaufeli, Salanova, dan Bakker (dalam Schaufeli, dkk, 2008) memberikan batasan mengenai Work Engagement sebagai persetujuan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

Work Engagement juga dijelaskan sebagai interaksi dua arah antara pekerja dan pihak yang memberi pekerjaan (Chartered Institute of Personnel and Developmen (2006), pekerja yang engaged dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja,

kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.

Schmidt (2004) mengartikan *Work Engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen adalah dua elemen kunci, secara individu mereka tidak cukup untuk menjamin *Work Engagement*, terdapat tema berulang yang menunjukkan *Work Engagement* yang melibatkan pekerja yaitu "going extra mile" (akan bekerja ekstra) dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang biasanya diharapkan (Clifton, 2002).

Pengertian yang dikemukan Wellins & Concelman (2004) mengenai Work Engagement adalah kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

(Perrin, 2003) memberikan pengertian mengenai *Work Engagement* sebagai pusat kerja afektif diri yang merefleksikan kepuasan pribadi karyawan

dan afirmasi yang mereka dapatkan dari bekerja dan menjadi bagian dari suatu organisasi.

Menurut Federman (2009), *Work Engagement* karyawan adalah derajat dimana seorang karyawan mampu berkomitman pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja.

Pendapat lain mengenai *Work Engagement* adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilainilai yang berada di dalamnya. Karyawan yang *engaged* menyadari konteks bisnis dan bekerja dengan rekan-rekan sesama karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi (Robinson,Perryman & Hayday, 2004).

Lockwood (2005) dalam Society for Human Resorce Management (SHRM) memberi pengertian mengenai *Work Engagement* sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Sedangkan Benthal (2006) berpendapat bahwa *employee Work Engagement* adalah suatu keadaan ketika manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, maupun menerima dukungan orang lain secara positif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerjanya.

Hewitt (2008) mendefinisikan *employee Work Engagement* sebagai sikap positif pegawai dan perusahaan (komiten, keterlibatan dan keterikatan) terhadap nilainilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. *Work Engagement* bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas (Kingsley & Associates, 2008).

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori di atas mengenai Work Engagement merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Karyawan menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi. Karyawan akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan diatas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi.

2. Dimensi Work Engagement

1. Secara ringkas Schaufeli, Salanova,

Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *Work Engagement*, yaitu:

a. Vigor

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segaala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

c. Absorption

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

- 2. Pendapat Lockwood (2007), *Work Engagement* mempunyai tiga dimensi yang merupakan perilaku utama, aspek tersebut mencakup:
- a. Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada karyawan dan pelanggan potensial
- b. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain

- c. Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan bisnis perusahaan
- 3. Menurut Development Dimensions International (DDI) dalam Bakker & Leiter (2010), terdapat 3 komponen dalam *Work Engagement*, yaitu:
- a. Cognitive Memiliki keyakinan dan mendukung atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
- b. Affective Memiliki rasa kepemilikan, kebanggaan dan kelekatan terhadap organisasi dimana ia bekerja
- c. Behavioral Keinginan untuk melangkah jauh bersama organisasi dan memiliki niat yang kuat untuk bertahan dengan organisasi

D. Hubungan Antara Variabel

1. Perceived Organizational Support dan Affective Commitment

Eisenberger di al., (1986) menggunakan kerangka pertukaran sosial, membuktikan bahwa ketika karyawan memahami tingkat tinggi POS, mereka membayar organisasi melalui peningkatan komitmen afektif. Pantai dan rekan-rekannya (Shore & Tetrick, 1991; Pantai & Wayne, 1993 Wayne, pantai dan Linden, 1997) datang dengan sebuah temuan serupa.

Dalam sebuah studi oleh Driscoll dan Randall (1999) pada karyawan dari sejumlah koperasi susu, ditemukan bahwa keyakinan bahwa organisasi mendukung dan nilai-nilai kontribusi mereka meningkat keterikatan mereka organisasi.

Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch dan Rhoades (2001) membuktikan bahwa POS dan afektif komitmen (AC) yang secara empiris khas. Mereka juga menemukan bahwa POS positif dan langsung berkaitan dengan AC, yang mereka cirikan sosial identifikasi dengan organisasi. Rhoades, Eisenberger & Armeli (2001) didirikan itu POS dan afektif komitmen Walaupun erat terkait yang secara empiris diskriminan. Mereka juga mengeksplorasi hubungan kausal antara POS dan AC. Mereka mampu menemukan bahwa POS positif berhubungan dengan perubahan dalam AC dari waktu ke waktu yang disediakan bukti bahwa POS berkontribusi afektif komitmen dan bukan sebaliknya.

Dalam studi analitis meta dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) di mana mereka meninjau studi lebih dari 70, ditemukan bahwa POS dan afektif komitmen memiliki hubungan yang kuat dan positif. Mereka menyimpulkan menyatakan bahwa karyawan menerjemahkan dukungan yang diterima dari organisasi ke mereka ikatan emosional dengan organisasi.

Lee dan Peccei (2006) dilakukan penelitian pada karyawan Korea, untuk mengetahui peran mediasi diri dalam hubungan antara POS dan afektif komitmen, menemukan bahwa meskipun harga diri ditemukan untuk

menengahi hubungan, POS mempertahankan efek langsung independen yang kuat pada komitmen afektif.

Liu (2009) berdasarkan penelitiannya pada ekspatriat di daratan Cina, merasa bahwa komitmen afektif dimediasi hubungan antara POS dan OCB. Mereka menemukan bahwa POS dan afektif komitmen yang signifikan dan positif terkait. Berdasarkan diskusi di atas, hipotesis dirumuskan.

2. Work Engagement dan Affective Commitment

Penelitian tentang hubungan antara keterlibatan dan komitmen afektif dimulai pada awal-awal tahun 20020. Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) datang dengan model konseptual yang diperlakukan keterlibatan sebagai variabel mediasi antara enam kondisi kerja dan berbagai hasil kerja termasuk komitmen.

Schaufeli dan Bakker (2004) berdasarkan model tuntutan dan sumber daya pekerjaan, ditemukan bahwa keterlibatan negatif berhubungan dengan omset niat. Mengambil ini sebagai lead, Saks (2006) dikonseptualisasikan bahwa mereka yang tinggi pada keterlibatan akan menjadi lebih melekat pada pekerjaan. Studi pada karyawan Kanada ditemukan bahwa keterlibatan disebabkan varians signifikan dalam afektif komitmen.

Work Engagement menarik perhatian peneliti karena masih sedikit penelitian yang mengangkat topik ini. Kebanyakan dari penelitian yang mengangkat engagement meneliti tentang employee engagement. Hal ini dapat dilihat dari sedikitnya referensi yang dapat ditemukan dengan menggunakan kata kunci Work Engagement. Padahal menurut Schaufeli et al. (2002) Work Engagement dapat digunakan sebagai salah satu antiseden dari komitmen afektif. Dengan kata lain Work Engagement memiliki peran dalam membangun komitmen afektif.

3. Perceived Organizational Support, Work Engagement dan Affective Commitment

Llorens, Bakker, Schaufeli dan Salanova (2006) melakukan penelitian pada dua sampel kerja karyawan Spanyol dan Belanda untuk mengevaluasi kekokohan Job Resources dan tuntutan model. Dalam bahwa mereka menemukan bahwa keterlibatan kerja dimediasi hubungan antara sumber daya Ayub dan komitmen. Hasil serupa ditemukan oleh Hakanen, Schaufeli dan Ahola (2008). Mereka melakukan sebuah studi longitudinal untuk menguji motivasi dan gangguan kesehatan proses yang diusulkan dalam model sumber daya dan tuntutan pekerjaan. Dalam bahwa mereka menemukan bahwa sumber daya Ayub dipengaruhi keterlibatan pekerjaan masa depan yang pada gilirannya diprediksi komitmen organisasi.

Saks (2006) menemukan bahwa keterlibatan dimediasi hubungan antara POS dan afektif komitmen. Itu bagian dari penelitian yang dianalisis pendahulunya dan konsekuensi dari keterlibatan karyawan.

Gokul, A., Sridevi, G., & Srinivasan, P. (2012).menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dan dedikasi karyawan terhadap pada pekerjaan mereka secara signifikan berkontribusi untuk komitmen afektif mereka. Itu juga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan dimediasi hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan afektif komitmen.

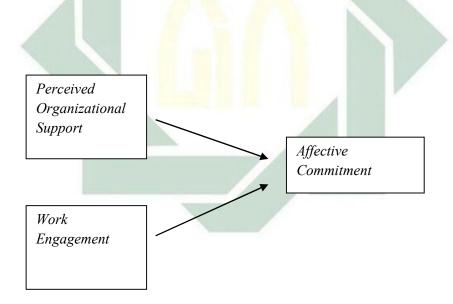
E. Kerangka Teoritik

Kerangka teoritis penelitian ini adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya atau antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti (Soekidjo Notoatmodjo, 2010). Persepsi terhadap dukungan organisasi merupakan sebagai kepercayaan dari karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka. Sedangkan keterikatan kerja adalah keadaan mental seseorang berhubungan dengan pekerjaannya yang bersifat positif dan penuh yang ditandai oleh vigor, dedikasi dan absobtion(Grace Susilowati Man, Cholichul Hadi, 2013)

Beberapa analisis regresi menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan mereka secara signifikan

berkontribusi untuk komitmen afektif mereka. Itu juga menemukan bahwa keterlibatan dimediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan afektif komitmen(Gokul,A.,Sridevi,G.,& Srinivasan,P. 2012)

Berdasarkan beberapa kajian teori, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel independen yaitu *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* dengan variabel dependen yaitu *Affective Commitment* pada karyawan. Secara skematis, kerangka teoritik dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Teoritik

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka diatas, maka dapat ditarik sebuah hipotesis alternatif (disebut juga dengan Ha), sebagai berikut :

- a. Ha : Terdapat hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Affective Commitment* pada karyawan
- b. Ha : Terdapat hubungan antara Work Engagement dengan Affective

 Commitment pada karyawan
- c. Ha: Terdapat hubungan antara Perceived Organizational Suport dan

 Work Engagement dengan Affective Commitment pada karyawa



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel dan Definisi Operasional

1. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan langkah untuk menetapkan variabelvariabel utama dalam penelitian dan menentukan fungsinya masingmasing (Azwar 2010). Variabel yang ada dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel tergantung adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lain (Azwar, 2010).
 Variabel tergantung (Y) dalam penelitian ini adalah Affective Commitment.
- b. Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain yang ingin diketahui pengaruhnya terhadap variabel lain (Azwar, 2010). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement*.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional bertujuan untuk menghindari terjadinya salah penafsiran. Adapun definisi operasional variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Affective Commitment

Komitmen afektif (*Affective Commitment*) merupakan komitmen yang berasal dari keterlibatan secara emosional individu pada organisasi, Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi yaitu : (1) dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, (2) meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, (3) keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, (4) keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi

Berdasarkan variabel diatas, maka variabel *Affective Commitment* (Y) (1) Dapat menunjukkan rasa memiliki atas

perusahaan, (2) meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi,

(3) keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, (4) keinginan untuk

dapat tetap bertahan dalam organisasi

b. Perceived Organizational Support

Dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) adalah keyakinan seseorang bahwa organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya mencakup: (1) Keadilan merupakan cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan, meliputi keadilan struktural dan aspek sosial; (2) Dukungan

atasan merupakan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka; (3) Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan, merupakam pandangan karyawan tentang penghargaan yang diberikan organisasi kepada mereka, dan kondisi pekerjaan. Meliputi gaji, pengakuan, dan promosi, keamanan dalam bekerja kemandirian, peran stressor, pelatihan, dan ukuran organisasi.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka data tentang variabel Perceived Organizational Support (X1) (1) Keadilan merupakan cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan, meliputi keadilan struktural dan aspek sosial; (2) Dukungan atasan merupakan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka; (3) Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan, merupakam pandangan karyawan tentang penghargaan yang diberikan organisasi kepada mereka, dan kondisi pekerjaan.

c. Work Engagement

Work Engagement adalah sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan vigor, dedication dan absorption.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka data tentang variabel Work Engagement (X2) adalah sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan 3 komponen yaitu vigor, dedication dan absorption

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek maupun obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Merujuk pendapat tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik sepatu Cv. Karindo putra jaya wilayah Sidoarjo.

Karakteristik populasi dari penelitian ini diambil dari klasifikasi tenaga kerja berdasarkan batas kerja di Indonesia yang terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Sesuai dengan populasi maka peneliti memilih klasifikasi angkatan kerja yaitu penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun serta masih aktif dalam menjalankan aktivitas guna muwujudkan visi dan misi perusahaan.

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini ialah karyawan pabrik sepatu Cv. Karindo putra jaya di wilayah krian sidoarjo yang di ambil dari beberapa len / bagian yang berjumlah 200 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populas (Azwar 2010). Dasar pengambilan sampel seperti dikemukakan oleh Arikunto (1993) yang menyatakan bahwa apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik sampel diambil seluruhnya. Selanjutnya jika subyek lebih dari 100 dapat diambil 10% - 15% atau 20% -25% atau lebih tergantung pada : 1) kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana, 2) sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, hal ini menyangkut banyak sedikitnya data dan 3) besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk penelitian yang resikonya besar maka sampelnya lebih besar, hasilnya akan lebih besar.

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini ialah karyawan pabrik sepatu Cv. Karindo putra jaya wilayah krian sidoarjo. Yaitu 25% dari 200 karyawan adalah 50 karyawan.

3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik ini digunakan untuk menjamin agar sampel yang terpilih bisa mewakili semua populasinya (Cochran, 2010).

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standart data yang ditetapkan(Sugiono,2008).

Metode *rating* yang dijumlahkan populer dengan nama penskalaan model Likert merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Dalam pendekatan ini tidak diperlukan adanya kelompok panel penilai (*judging group*) dikarenakan nilai skala setiap pernyataan tidak akan ditentukan derajat favorabelnya masing-masing akan tetapi ditentukan oleh distribusi respon setuju atau tidak setuju dari sekelompok responden yang bertindak sebagai kelompok uji coba (*pilot study*) Dalam Azwar (2000) menurut Gable, 1986.

Kelompok uji coba ini hendaknya memiliki karakteristik yang semirip mungkin dengan karakteristik individu yang hendak diungkap sikapnya oleh skala yang sedang disusun. Disamping itu, agar hasil analisis dalam penskalaan lebih cermat dan stabil responden yang digunakan sebagai kelompok uji coba ini(Azwar, 2000), menurut saran Gable (1986) adalah sekitar 6 sampai 10 kali lipat banyaknya pernyataan yang akan dianalisis.

Prosedur penskalaan dengan metode *rating* yang dijumlahkan didasari oleh dua asumsi, yaitu (1) setiap pernyataan sikap yang telah ditulis dapat disepakati sebagai termasuk pernyataan yang favorabel atau pernyataan yang tak–favorabel (2) jawaban yang diberikan oleh individu yang mempunyai sikap positif harus diberi bobot atau nilai yang lebih tinggi daripada jawaban yang diberikan oleh responden yang mempunyai sikap negatif(Azwar, 2000).

Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yang digunakan untuk mendapatkan jenis data kuantitatif. Secara umum, skala merupakan suatu alat pengumpulan data yang berupa sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang menjadi sasaran atau responden penelitian. Singkatnya, skala adalah suatu prosedur penempatan atribut atau karakteristik objek pada titik-titik tertentu sepanjang suatu kontinum (Azwar, 2010).

Dalam penelitian ini, peneliti hanya akan menggunakan tiga macam skala penelitian yaitu skala Affective Commitment, skala Perceived Organizational Support dan skala Work Engagement.

a. Skala Affective Commitment

Affective Commitment dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Affective Commitment. Model skala yang digunakan adalah model likert. Pernyataan yang digunakan dalam skala merupakan skala terstruktur. Jawaban sudah disediakan dan subjek hanya memilih satu jawaban yang sesuai dengan kondisi diri subjek (Azwar, 2011). Skala ini digunakan untuk mengukur pemberdayaan psikologis individu berdaarkan 4 indikator Affective Commitment..

Skala ini merupakan skala tertutup dengan menggunakan lima kategori jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Skala ini memiliki dua macam item : *favorable* dan *unfavorable*. Penilaian jawaban untuk item *favorable* adalah 5 untuk pilihan jawaban sangat setuju (SS), 4 untuk pilihan jawaban setuju (S), 3 untuk pilihan jawaban ragu-ragu (R), 2 untuk pilihan jawaban tidak setuju (TS) dan 1 untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS). Sedangkan penilaian jawaban *unfavorable* adalah 1 untuk pilihan jawaban sangat setuju (SS), 2 untuk pilihan jawaban setuju (S), 3 untuk pilihan jawaban ragu-ragu (R), 4

untuk pilihan jawaban tidak setuju (TS), dan 5 untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS).

Lebih jelasnya *blue print* untuk skala *Affective Commitment* dapat dilihat pada tabel 1. dibawah ini :

Tabel 1.

Blueprint Affective Commitment

	Dimensi	No item pernyataan	Total
1	Dapat menunjukkan rasa	1,2,9,10,11,21,22,29	8
	memiliki atas perusa <mark>ha</mark> an		
2	Meningkatnya	3,4,12,13,14,23,24,30	8
	keterlibatan dalam		
	aktivitas organisasi		
3	Keinginan untuk	5,6,15,16,17,25,26	7
	mencapai tujuan		
	organisasi		
4	Keinginan untuk tetap	7,8,18,19,20,27,28	7
	bertahan dalam organisasi		

b. Skala Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Perceived Organizational Support. Model skala yang digunakan adalah model likert. Pernyataan yang digunakan dalam skala merupakan skala terstruktur. Jawaban sudah disediakan dan subjek hanya memilih satu jawaban yang sesuai dengan kondisi diri subjek (Azwar, 2011). Skala ini digunakan untuk mengukur pemberdayaan psikologis individu berdaarkan 3 dimensi Perceived Organizational Support.

Skala ini merupakan skala tertutup dengan menggunakan lima kategori jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), ragu-ragu (R), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS).

Skala ini memiliki dua macam item : favorable dan unfavorable. Penilaian jawaban untuk item favorable adalah 5 untuk pilihan jawaban sangat sesuai (SS), 4 untuk pilihan jawaban sesuai (S), 3 untuk pilihan jawaban ragu-ragu (R), 2 untuk pilihan jawaban tidak sesuai (TS) dan 1 untuk pilihan jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan penilaian jawaban unfavorable adalah 1 untuk pilihan jawaban sangat setuju (SS), 2 untuk pilihan jawaban setuju (S), 3 untuk pilihan jawaban ragu-ragu (R), 4 untuk pilihan jawaban tidak setuju (TS), dan 5 untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS).

Lebih jelasnya *blue print* untuk skala *Perceived Organizational Support* dapat dilihat pada tabel 1. dibawah ini :

Tabel 2.

Blueprint Perceived Organizational Support

	Dimensi		Indikator	No item pernyataan	Total
1	Keadilan	a.	Keadilan sosial	3,6,9,12,15,18,21,24,27,30	10
2	Dukungan	a.	pandangan umum	1,4,7,10,13,16,19,22,25,28	10
	atasan		tentang sejauh mana		
			atasan menilai		
			kontribus <mark>i mere</mark> ka		
	-4	b.	peduli <mark>ter</mark> hadap		
			keseja <mark>hte</mark> raa <mark>n</mark>		
			mereka		
3	Pengharga	a.	gaji	2,5,8,11,14,17,20,23,26,29	10
	an	b.	pengakuan		
	organisasi	c.	promosi		
		d.	keamanan dalam		
			bekerja kemandirian		
		e.	peran stressor		
		f.	pelatihan		
		g.	ukuran organisasi		

c. Skala Work Engagement

Work Engagement dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Work Engagement. Model skala yang digunakan adalah model likert. Pernyataan yang digunakan dalam skala merupakan skala terstruktur. Jawaban sudah disediakan dan subjek hanya memilih satu jawaban yang sesuai dengan kondisi diri subjek (Azwar, 2011). Skala ini digunakan untuk mengukur pemberdayaan psikologis individu berdaarkan tiga dimensi Work Engagement.

Skala ini merupakan skala tertutup dengan menggunakan lima kategori jawaban yaitu selalu (SL), sering (SE), jarang (J), kadang-kadang (K) dan tidak pernah (TP).

Skala ini memiliki dua macam item : *favorable* dan *unfavorable*. Penilaian jawaban untuk item *favorable* adalah 5 untuk pilihan jawaban selalu (SL), 4 untuk pilihan sering (SE), 3 untuk pilihan jawaban jarang (J), 2 untuk pilihan jawaban kadang-kadang (K) dan 1 untuk pilihan jawaban tidak pernah (TP). Sedangkan penilaian jawaban *unfavorable* adalah 1 untuk pilihan jawaban sangat setuju (SS), 2 untuk pilihan jawaban setuju (S), 3 untuk pilihan jawaban ragu-ragu (R), 4 untuk pilihan jawaban tidak setuju (TS), dan 5 untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS).

Lebih jelasnya *blue print* untuk skala *Work Engagement* dapat dilihat pada tabel 1. dibawah ini :

Tabel 3.

Blueprint Work Engagement

	Dimensi		indikator	No item pernyataan	Total
1	Vigor	a.	energi tinggi dan ketahanan	1,3,10,12,20,25	10
			mental saat bekerja		
		b.	tekun dalam menghadapi	2,11,19,28	
			kesulitan kerja		
2	Dedication	a.	merasa terlibat sangat kuat	5,6,13,14,22	10
			dalam suatu pekerjaan		
		b.	mengal <mark>ami</mark> rasa	4,15,21,26,29	
			kebermaknaan, antusiasme,		
			kebanggaan, inspirasi, dan		
			tantangan		
3	Absorption	a.	penuh konsentrasi	7,16,17,18,27	10
		b.	serius terhadap suatu	8,9,23,24,30	
			pekerjaan		

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi

ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Maka validitas instrumennya menggunakan validitas konstrak, dalam hal ini menggunakan salah satu tipe dan prosedur dalam validitas konstruk yaitu validasi isi(Azwar, 2010).

Relevansi aitem dengan indikator keperilakuan dan dengan tujuan ukur sebenarnya sudah dapat dievaluasi lewat nalar dan akal sehat (common sense) yang mampu menilai apakah isi skala memang mendukung konstrak teoritik yang diukur. Proses ini disebut dengan validasi logik (logical) sebagai bagian dari validasi isi (Azwar, 2012).

Uji validitas dikatakan mempunyai validitas baik apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat. Penilaian validitas masing-masing butir aitem pernyataan dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation masing-masing butir pernyataan aitem. Adapun syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah apabila nilai daya diskriminasi aitem sama dengan atau lebih dari 0,3. Jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan gugur atau tidak dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data (Azwar, 2013).

a. Uji Validitas Try Out Skala Affective Commitment.

Skala Affective Commitment merupakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti yang mengacu pada definisi operasional, dimana skala ini belum pernah dilakukan uji coba sebelumnya sehingga di sini peneliti melakukan uji coba instrumen ini sehingga terdapat butir-butir yang terseleksi agar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data untuk mendapatkan nilai validitas yang tinggi dan benar-benar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data untuk penelitian lanjutan.

Tabel 4 : Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Affective Commitment.

Aitem	Corrected	Keterangan	Aitem	Corrected	Keterangan
	Aitem-Total			Aitem-Total	
	Correlation			Correlation	
1	0,701	Valid	16	0,742	Valid
2	0,665	Valid	17	0,397	Valid
3	0,650	Valid	18	-0,534	Gugur
4	0,653	Valid	19	-0,461	Gugur
5	0,405	Valid	20	0,517	Valid
6	0,693	Valid	21	0,108	Gugur
7	0,655	Valid	22	0,634	Valid
8	0,856	Valid	23	0,267	Gugur
9	0,523	Valid	24	0,370	Valid

10	0,896	Valid	25	0,573	Valid
11	0,844	Valid	26	0,769	Valid
12	0,817	Valid	27	0,867	Valid
13	0,890	Valid	28	0,904	Valid
14	0,735	Valid	29	0,376	Valid
15	0,853	Valid	30	0,536	Valid

Berdasarkan uji coba skala *Affective Commitment* dari 30 aitem terdapat 26 aitem yang memiliki daya diskriminasi yang lebih dari 0,3(Valid) yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, dan 30, aitem nomor 18, 19, 21, dan 23 memiliki daya diskriminasi yang di bawah 0,3(Gugur)

Tabel 5 : Distribusi Aitem Skala Affective Commitment setelah Dilakukan Try Out.

	Dimensi	No item pernyataan	Total
1	Dapat menunjukkan rasa	1,2,9,10,11,21*,22,29*	8
	memiliki atas perusahaan		
2	Meningkatnya	3,4,12,13,14,23*,24*,30	8
	keterlibatan dalam		
	aktivitas organisasi		
3	Keinginan untuk	5,6,15,16,17,25*,26*	7

mencapai tujuan

organisasi

4 Keinginan untuk tetap 7,8,18*,19*,20,27*,28 7
bertahan dalam organisasi

b. Uji Validitas Try Out Skala Perceived Organizational Support.

Skala *Perceived Organizational Support* merupakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti yang mengacu pada definisi operasional, dimana skala ini belum pernah dilakukan uji coba sebelumnya sehingga di sini peneliti melakukan uji coba instrumen ini sehingga terdapat butir-butir yang terseleksi agar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data untuk mendapatkan nilai validitas yang tinggi dan benar-benar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data untuk penelitian lanjutan.

Tabel 6: Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Perceived Organizational Support.

Aitem	Corrected	Keterangan	Aitem	Corrected	Keterangan
	Aitem-Total			Aitem-Total	
	Correlation			Correlation	
1	0,247	Valid	16	0,632	Valid
2	0,461	Valid	17	0,516	Valid
3	0,350	Valid	18	-0,532	Gugur

4	0,527	Valid	19	-0,525	Gugur
5	0,507	Valid	20	0,620	Valid
6	0,686	Valid	21	0,083	Gugur
7	0,698	Valid	22	0,027	Gugur
8	0,795	Valid	23	0,070	Gugur
9	0,429	Valid	24	0,077	Gugur
10	0,577	Valid	25	0,076	GUgur
11	0,689	Valid	26	-0,121	Gugur
12	0,635	Valid	27	-0,403	Gugur
13	0,767	Vali <mark>d</mark>	28	0,446	Valid
14	0,660	V <mark>al</mark> id	29	0,265	Gugur
15	0,806	<mark>Val</mark> id Val id	30	0,329	Valid

Berdasarkan uji coba skala *Perceived Organizational Support* dari 30 aitem terdapat 21 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem lebih dari 0,3(Valid) yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 28, dan 30, sedangkan aitem nomor 18, 19, 21, 23, 24, 25, 26, 27, dan 29, memiliki daya diskriminasi yang di bawah 0,3(Gugur)

Tabel 7 : Distribusi Aitem Skala *Perceived Organizational Support* setelah Dilakukan *Try Out*.

	Dimensi		Indikator	No item pernyataan	Total
1	Keadilan	b.	Keadilan sosial	3,6,9,12,15,18*,21*,24*,27*,	10
				30	
2	Dukungan	d.	pandangan umum	1,4,7,10,13,16,19*,22,25*,28	10
	atasan		tentang sejauh mana		
			atasan menilai		
			kontribusi mereka		
		e.	peduli terhadap		
			kesejahteraan		
			mereka		
3	Pengharga	h.	gaji	2,5,8,11,14,17,20,23*,26*,29	10
	an	i.	pengak <mark>u</mark> an	*	
	organisasi	j.	promosi		
		k.	keamanan dalam	. 4	
			bekerja kemandirian		
		1.	peran stressor		
		m.	pelatihan		
		n.	ukuran organisasi		

c. Uji Validitas Try Out Skala Work Engagement.

Skala Work Engagement merupakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti yang mengacu pada definisi operasional, dimana skala ini belum

pernah dilakukan uji coba sebelumnya sehingga di sini peneliti melakukan uji coba instrumen ini sehingga terdapat butir-butir yang terseleksi agar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data untuk mendapatkan nilai validitas yang tinggi dan benar-benar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data untuk penelitian lanjutan.

Tabel 8 :Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Work Engagement.

Aitem	Corrected	Keterangan	Aitem	Corrected	Keterangan
	Aitem-Total			Aitem-Total	
	Correlation	/ h		Correlation	
1	0,727	Valid	16	0,066	Gugur
2	0,667	<mark>Val</mark> id	17	0,570	Valid
3	0,850	<mark>Va</mark> lid	18	0,239	Gugur
4	0,551	Valid	19	0,444	Valid
5	0,878	Valid	20	0,541	Valid
6	0,832	Valid	21	0,732	Valid
7	0,772	Valid	22	0,819	Valid
8	0,878	Valid	23	0,894	Valid
9	0,770	Valid	24	0,396	Valid
10	0,876	Valid	25	0,608	Valid
11	0,707	Valid	26	-0,322	Gugur
12	0,432	Valid	27	-0,085	Gugur

13	-0,511	Gugur	28	-0,087	Gugur
14	-0,438	Gugur	29	-0,162	Gugur
15	0,543	Valid	30	-0,052	Gugur

Berdasarkan uji coba skala *Work Engagement* dari 30 aitem terdapat 21 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem lebih dari 0,3(Valid) yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, dan 25, sedangkan aitem nomor 13, 14, 16, 18, 26, 27, 28, 29, dan 30 memiliki daya diskriminasi yang di bawah 0,3(Gugur)

Tabel 9: Distribusi Aitem Skala Work Engagement setelah Dilakukan Try Out.

Dimensi		indikator	No item pernyataan	Total
Difficilist		markator	140 Item pernyataan	Total
Vigor	c.	energi tinggi dan ketahanan	1,3,10,12,20,25	10
		mental saat bekerja		
	d.	tekun dalam menghadapi	2,11,19,28*	
		kesulitan kerja		
Dedication	c.	merasa terlibat sangat kuat	5,6,13*,14*,22	10
		dalam suatu pekerjaan		
		Vigor c.	Vigor c. energi tinggi dan ketahanan mental saat bekerja d. tekun dalam menghadapi kesulitan kerja Dedication c. merasa terlibat sangat kuat	Vigor c. energi tinggi dan ketahanan 1,3,10,12,20,25 mental saat bekerja d. tekun dalam menghadapi 2,11,19,28* kesulitan kerja Dedication c. merasa terlibat sangat kuat 5,6,13*,14*,22

	d. mengalami rasa	4,15,21,26*,29*	
	kebermaknaan, an	tusiasme,	
	kebanggaan, inspir	rasi, dan	
	tantangan		
3 Absorption	c. penuh konsentrasi	7,16*,17,18*,27*	10
	d. serius terhadap sua	8,9,23,24,30*	
	pekerjaan		
3 Absorption	tantangan c. penuh konsentrasi d. serius terhadap sua	7,16*,17,18*,27*	1

Tujuan Peneliti melakukan uji coba instrumen ini dimaksudkan agar memiliki kesetaraan subjek pada sampel yang akan peneliti gunakan untuk mengukur variabel-variabel diatas. Jadi responden yang digunakan untuk *try out* skala ini memiliki ketentuan dan kesamaan dengan tempat yang akan dilakukan penelitian. Sehingga skala ini dapat digunakan untuk mengukur sampel yang setara atau sejenis dengan responden *try out* instrumen ini.

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dianggap sudah baik. Oleh karena itu, semakin tinggi reliabilitas, semakin dipercaya serta diandalkan sebagai pengumpul data (Arikunto, 2010). Hal tersebut ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda.

Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha dengan SPSS versi 16.0, dimana analisis tersebut memiliki kaidah sebagai berikut :

0,000 – 0,200 : Sangat Tidak Reliabel

0,210 - 0,400 : Tidak Reliabel

0,410 - 0,600: Cukup Reliabel

0,610 - 0,800: Reliabel

0,810 – 1,000 : Sangat Reliabel

Tabel 10: Reliabilitas Statistik Try Out

Skala	Koefisien Realibilitas Jumlah Aitem		
Affective Commitment	0,920	30	
	,		
Perceived Organizational	0,713	30	
Support			
Work Engagement	0,866	30	

E. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji analisis Regresi Linier Ganda. Analisis data selanjutnya akan digunakan program SPSS (Statistical Program for Social Science) 16.0 for windows untuk perhitungan lebih lanjut. Analisis ini mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan dua atau lebih variabel bebas (independent variable), untuk digunakan sebagai alat prediksi besar nilai variabel tergantung (dependent). Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independent variable) terhadap satu variabel tergantung (dependent variable), atau memprediksi variabel tergantung (dependent variable). Dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas (independent variable) (Muhid, 2012). Sebelum melakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi atau prasyarat yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel apabila terjadi penyimpangan sejauh mana penyimpangan tersebut. uji ini menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov dengan kaidah yang digunakan bahwa apabila signifikansi > 0.05 maka dikatakan berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya jika signifikansi < 0.05 maka dikatakan

berdistribusi tidak normal. Uji normalitas sebaran ini menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package For Science* (SPSS) versi 16.0

2) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel tergantung. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung adalah jika p > 0.05 maka hubungan tidak linier.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subyek

Sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan di Cv. Karindo putra jaya krian sidoarjo. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai gambaran sampel berdasarkan Janis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Tabel 11. Deskripsi Statistik

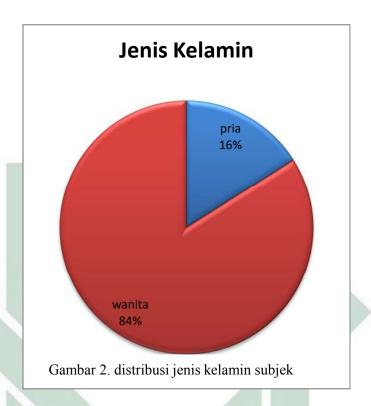
a. Pengelompokan Subyek Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 11. Jenis Kelamin

jenis kelamin

				Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	wanita	42	84.0	84.0	84.0
	pria	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Peneliti mengelompokan data responden berdasarkan jenis kelamin yaitu pria dan wanita, maka hasilnya dapat diketahui pada tabel berikut ini :



Berdasarkan data diatas diketahui bahwa jenis kelamin wanita dengan jumlah frekuensi tertinggi yaitu 42 orang atau 71%. Selanjutnnya pada jenis kelamin pria memperoleh frekuensi sebesar 8 orang atau mendapat persentase sebesar 29%.

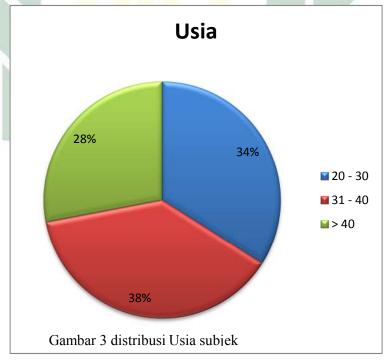
b. Subjek Berdasarkan Usia.

Tabel 12. Umur

umur

				Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	1	15	30.0	30.0	30.0
	2	21	42.0	42.0	72.0
	3	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Subjek Berdasarkan usia Peneliti mengelompokan data responden berdasarkan jenis usia, disini peneliti membaginya berdasarkan jarak dari usia termuda sampai tua. Diketahui subjek usia 20 - 30 tahun, 31 - 40 tahun dan >40.



Berdasberdasarkan tabel diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa subjek yang berusia 20 - 30 tahun memiliki frekuensi sebesar 17 orang dan memiliki persentase sebesar 34%, pada subyek yang berusia 31 - 40 tahun memiliki frekuensi 19 orang dan memiliki persentase sebesar 38%, pada subyek yang berusia > 40 tahun memiliki frekuensi 14 orang dan persentase sebesar 28%, kemudian pada usia 36 - 40 tahun

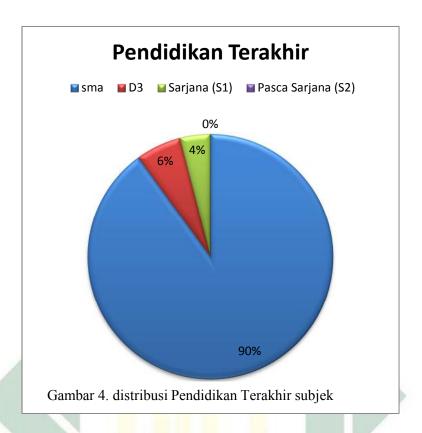
c. Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 13. Pendidikan Terakhir

pendidikan terakhir

				Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	SMA	45	90.0	90.0	90.0
	D3	3	6.0	6.0	96.0
	S1	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Peneliti mengelompokan data responden berdasarkan Pendidikan terakhir yaitu SMA, D3, Sarjana(S1) dan Pasca Sarjana(S2) maka hasilnya dapat diketahui pada tabel berikut ini :



Berdasarkan data diatas diketahui bahwa pendidikan terakhir SMA dengan jumlah frekuensi tertinggi yaitu 45 orang atau 90%. Selanjutnnya pada pendidikan terakhir D3 memperoleh frekuensi sebesar 3 orang atau mendapat persentase sebesar 6%. Pendidikan terakhir Sarjana(S1) memperoleh frekuensi sebesar 2 orang atau mendapat presentase 4% dan pendidikan terakhir Pasca Sarjana(S2) memperoleh frekuensi 0 atau mendapatkan presentase 0%.

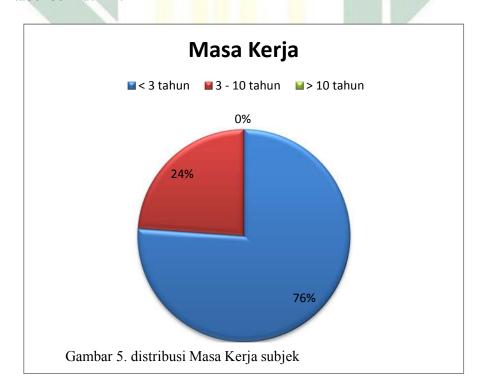
d. Subjek Berdasarkan Masa kerja.

Tabel 14. Masa Kerja

masa kerja

	·	,		Valid	Cumulative	
		Frequency	Percent	Percent	Percent	
Valid	< 3 TAHUN	26	52.0	52.0	52.0	
	3 - 10 TAHUN	17	34.0	34.0	86.0	
	> 10 TAHUN	7	14.0	14.0	100.0	
	Total	50	100.0	100.0		

Peneliti mengelompokan data responden berdasarkan masa kerja < 3 tahun, 3-10 tahun, dan > 10 tahun. maka hasilnya dapat diketahui pada tabel berikut ini :



Berdasarkan data diatas diketahui bahwa masa kerja < 3 tahun dengan jumlah frekuensi tertinggi yaitu 34 orang atau 76%. Selanjutnnya pada masa kerja 3 – 10 tahun memperoleh frekuensi sebesar 16 orang atau mendapat persentase sebesar 24%. Masa kerja > 10 tahun memperoleh frekuensi sebesar 0 atau mendapat presentase 0%.

B. Reliabilitas Data

a. Reliabilitas Data

Dalam penelitan ini, peneliti mengunakan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS *for windows* versi 16.00 untuk menguji skala yang digunakan dalam penelitian, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Estimasi Reliabilitas

Skala	Koefisien Reabilitas	Jumlah Aitem
Affective Commitment	0,920	30
Perceived	0,713	30
Organizational Support		
Work Engagement	0,866	30

Hasil uji reliabilitas variabel *Affective Commitment*, diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,920 maka reliabilitas alat ukur adalah baik, pada variabel *Perceived Organizational Support* diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,713 sedangkan untuk variabel *Work Engagement* nilai reliabilitasnya adalah 0,866 maka reliabilitasnya juga baik. Semua variabel memiliki reliabilitas yang baik, artinya aitem-aitemnya sangat reliabel sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini. Dikatakan sangat reliabel karena nilai koefisiensi reabilitas lebih dari 0,70 dan mendekati 1,00.

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel apabila terjadi penyimpangan sejauh mana penyimpangan tersebut. Apabila signifikansi > 0.05 maka dikatakan berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya jika signifikansi < 0.05 maka dikatakan berdistribusi tidak normal (Azwar, 2012).

Data dari variabel penelitian diuji normalitas sebarannya dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 16.00 yaitu dengan uji *Kolmogorov - Smirnov*. Data yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 16.

Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov – Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		50	50	50
Normal Parameters ^a Mean		82,3600	81,6200	1,008
	Std.	8,73594	1,0452	1,2512
	Deviation			
Most Extreme	Absolute	0,144	0,163	0,137
Differences	Positive	0,099	0,111	0,137
	Negative	-0,144	-0,163	-0,130
Kolmogorov-Smirnov Z		1,015	1,154	0,966
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,254	0,139	0,308

Dari hasil tabel diatas diperoleh nilai signifikansi setelah di residualkan untuk semua skala sebesar 0,922 > 0,05 Karena nilai signifikansi pada semua skala tersebut lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan model ini memenuhi asumsi uji normalitas

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel Perceived Organizational Support dan Work Engagement memiliki hubungan yang linier. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung adalah jika signifikansi > 0.05 maka hubungannya linier, jika signifikansi < 0.05 maka hubungan tidak linier.

Data dari variabel penelitian diuji normalitas sebarannya dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 16.00. hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 17.
Hasil Uji Linieritas

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
- 4			Squares		Square		
	Between	(Combined)	6497,713	24	270,738	15,092	0.000
Affective	Groups	Linierity	5279,291	1	5279,291	294,297	0.000
Commitment		2	02,7,27	٦.	02/3,231	_> .,_> /	0.000
*Perceived		Deviation	1218,423	23	52,975	2,953	0,105
Organizational		from	,				
Support		Linierity					
	Within		448,467	25	17,939		
	Grup		6946,180	49			
	Total		,				
Affective	Between	(Combined)	6668,513	26	256,481	21,245	0,000
Commitment	Groups	Linierity	6356,509	1	6356,509	526,530	0,000

Work		Deviation	529,749	25	12,480	1,034	0,470
Engagement		from					
		Linierity					
	Within		277,667	23	12,072		
	Grup		6946,180	49			
	Total						

Hasil uji linearitas antara variabel Affective Commitment dengan Perceived Organizational Support menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,005 > 0,05 yang artinya bahwa variabel Loyalitas Konsumen dan Kepercayaan Konsumen mempunyai hubungan yang linier, sedangkan hasil uji linieritas antara variabel Affective Commitment dengan Work Engagement menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,470 > 0,05 yang artinya bahwa variabel Perceived Organizational Support dan Work Engagement mempunyai hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil uji prasyarat data yang dilakukan melalui uji normalitas sebaran variabel baik variabel Affective Commitment, Perceived Organizational Support maupun variabel Work Engagement, kesemuanya dinyatakan normal. Demikian juga dengan melalui uji linieritas hubungan ketiga variabel dinyatakan korelasinya linier. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki

syarat untuk dianalisis menggunakan teknik korelasi regresi linier ganda.

b. Analisis data

Pada penelitian ini, untuk mengetahui hubungan antara variabel Affective Commitment, Perceived Organizational Support, dan Work Engagement maka harus diuji dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for windows versi 16.00 dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Descriptive Statistic

Tabel 18.

Mean	Std. Deviation	N
1,0158	11.90625	50
7 6,1 2 00	13,17022	50
76,5600	10,87810	50
	1,0158 76,1200	1,0158 11.90625 76,1200 13,17022

Dari tabel *Descriptive Statistic*, memberikan informasi tentang mean, standar deviasi, banyaknya data dari variabel-variabel independent dan dependent

1. Rata-rata nilai mean dengan jumlah subyek (N) 50, pada variabel Loyalitas konsumen adalah 1,0158 dan standard deviasi 11.90625.

- Rata-rata nilai mean dengan jumlah subyek (N) 50 pada variabel Kepercayaan konsumen adalah 76,1200, dengan standard deviasi 13,17022.
- Rata-rata nilai mean dengan jumlah subyek (N) 50 pada variabel
 Optimisme adalah 76,5600 dengan standard deviasi 10,87810
 Tabel 19.

Correlation

	/ /	Affective	Perceived	Work
		Commitment	Organnizational	Engagement
			Support	
	<u>/7 1</u>			
Pearson	Affective	1.000	0,872	0,931
Correlaton	Commit <mark>me</mark> nt			
	Perceiv <mark>ed</mark>	0,872	1.000	0,795
	Organnizational			
	Support			
	Work	0,931	0,795	1.000
	Engagement			
Sig.(1-	Affective		0,000	0,000
tailed)	Commitment			
	Perceived	0,000		0,000
	Organnizational			
	Support			

	Work	0,000	0,000	
	Engagement			
N	Affective	50	50	50
	Commitment			
	Perceived	50	50	50
	Organnizational			
	Support			
	Work	50	50	50
	Engagement	_		

Pada tabel correlation, memuat korelasi/hubungan antara skor

Affective Commitment, Perceived Organizational Support dan Work

Engagement.

1. Korelasi antara Affective Commitment (Y) dengan skor Perceived

Organizational Support (X1) adalah:

Dari tabel tersebut diperoleh besarnya korelasi 0,872. Dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak, yang berarti Ha diterima. Artinya terdabat hubungan yang signifikan antara *Affective Commitment* dengan *Perceived Organizational Support*.

2. Korelasi antara *Affective Commitment* (Y) dengan variabel *Work Engagement* (X2) adalah:

Dari tabel diatas dapat diperoleh besarnya korelasi 0,931, dengan signifikansi 0,000, karena signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak, yang berarti Ha diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *Affective Commitment* dengan *Work Engagement*.

3. Korelasi antara *Perceived Organizational Support* (X1) dengan *Work Engagement* (X2) adalah:

Dari tabel tersebut diperoleh besarnya korelasi 0,931 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement*.

. Tabel. 20.

Variabel Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Metdod
1	Work Engagement,		Enter
	Perceived Organizational		
	Support ^a		

- a. All Requested variables entered
- b. Dependent Variable : Affective Commitment.

Pada tabel Variabel Entered, menunjukkan variabel yang dimasukkan adalah variabel *Affective Commitment* dan tidak ada variabel yang dikeluarkan (*Removemed*), karena metode yang digunakan adalah metode enter.

Tabel 21.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std.	Error	of	the
				Estin	nate		
		4.6					
1	0,956 ^a	0,914	0,911	3,555			

- a. Predictor: (Constan), Work Engagement, Perceived Organizational Support
- b. Dependent Variable : Affective Commitment

Pada tabel Model Summary, diperoleh hasil R Square (Koefisien determinansi) sebesar 0,914, yang berarti 91,4% variabel Affective Commitment dipengaruhi oleh variabel Work Engagement dan Perceived Organizatonal Support

Tabel 22.

Anova^b

Model	Sum of Df	Mean F	Sig
	Squares	Square	

1	Regression	6352,180	2	3176,090	251,307	$0,000^{a}$
	Residual	594,000	47	12,638		
	Total	6946,180	49			

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Perceived Organizational Support

b. Dependent Variable : Affective Commitment

Pada tabel Anova^b diperoleh F hitung sebesar 251,307. Maka dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, α = 5%, df 1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 50 – 2 – 1 = 47 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,19 maka nilai F hitung > F tabel (251,307 > 3,19), maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* secara bersama-sama terhadap *Affective Commitment*

Tabel 23.

Coefficients^a

Model	Unstandardize		Standardize	T	Sig.	C	Correlations	
	d coefficients		d					
			coefficients					
	В	Std.	Beta	_		Zero-	Partial F	Part
		Error				order		

1	(Constant)	22,38	2,986		7,499	0,000			
		7							
	X1	0,245	0,056	0,271	4,357	0.000	0,872	0,156	0,156
	X2	0,787	0,067	0,735	11,81	0,503	0,865	0,424	0,424
					2				

a. Dependent Variable: Affective Commitment

Pada tabel Coefficient, diperoleh model regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y (Affective Commitment) = 22,741$$

$$X1 (Perceived Organizational Support) = 0,323$$

$$X2 (Work Engagement) = 0,709$$

Nilai Loyalitas konsumen = 22,741, skor Kepercayaan konsumen = 0,323 dan skor Citra perusahaan = 0,709.

- 1. Konstanta sebesar 22,741 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Empati dan Optimisme, maka nilai Loy*Affective Commitment* 22,741.
- 2. Koefisien regresi sebesar 0,323
- 3. Koefisien regresi sebesar 0,709 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Citra perusahaan akan menambah nilai Citra perusahaan sebesar sebesar 0,709
- 4. Uji T digunakan untuk menguji kesignifikasian koefisien regresi

Hipotesis:

Ho: Koefisien regresi signifikan

Ha: Koefisien regresi tidak signifikan

Tabel 24.
Residual Statistic

	Min	Max	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	94,8981	104,3520	1,0082	1,78141	50
Residual	-4,9023	20,21444	0,00000	12,38488	50
Std. Predicted Value	-3,324	1,983	0,000	1,000	50
Std. Residual	-3,877	1,599	0,000	0,979	50

a. Dependent variable : Kecerdasan Adversitas

Berdasarkan uji linieritas hubungan dengan menggunakan teknik analisis regresi tersebut diperoleh harga R Square = 0.914, dengan F = 251.307, signifikansi = 0.000 < 0.05, artinya hubungannya adalah linier.

Hipotesis 1:

Perceived Organizational Support berpengaruh besar dengan Affective Commitment, dengan menunjukan besarnya korelasi 0.872 dengan nilai signifikansi 0.000. hal ini berarti nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 yang berarti Ha diterima, berarti terdapat hubungan Perceived Organizational Support dengan Affective Commitment

Hipotesis 2:

Work Engagement dengan Affective Commitment, dengan menunjukan besarnya korelasi 0,865 dengan nilai signifikansi 0.000. hal ini berarti nilai signifikansinya lebih besar diatas dari 0.05 yang berarti Ho diterima, terdapat hubungan antara Work Engagement dengan Affective Commitment.

Hipotesis 3:

Jika dilihat dari tabel ANOVA^b diperoleh F hitung sebesar 251,307. Maka dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 50 - 2 - 1 = 67 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,11 maka nilai F hitung > F tabel (251,307 > 3,19), maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* secara bersama-sama terhadap *Affective Commitment*.

3. Pembahasan

Pada penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguji hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* dengan *Affective Commitment* pada konsumen Cv. Karindo Putra Jaya krian Sidoarjo. Berdasarkan data penelitian yang dianalisa kemudian dilakukukan interpretasi hasil penelitian dari aspek teoritis dan praktisnya, maka dilakukan pembahasan hasil penelitian tersebut. Hasil penelitian yang didapatkan dari uji hipotesis dengan analisis regresi linier berganda menemukan adanya hubungan antara Kepercayaan, Citra perusahaan dengan Loyalitas konsumen

di Cv. Karindo Putra Jaya krian Sidoarjo. Pada penelitian ini menunjukan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat korelasi sebagai berikut :

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari hipotesis penelitian menunjukan bahwa Hipotesis 1: *Perceived Organizational Support* berpengaruh besar dengan *Affective Commitment*, dengan menunjukan besarnya korelasi 0.872 dengan nilai signifikansi 0.000. hal ini berarti nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 yang berarti Ha diterima, berarti terdapat hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Affective Commitment*.

Hipotesis 2 : *Work Engagement* dengan *Affective Commitment*, dengan menunjukan besarnya korelasi 0,865 dengan nilai signifikansi 0.000. hal ini berarti nilai signifikansinya lebih besar diatas dari 0.05 yang berarti Ho diterima, terdapat hubungan antara *Work Engagement* dengan *Affective Commitment*.

Hipotesis 3: Jika dilihat dari tabel ANOVA^b diperoleh F hitung sebesar 251,307. Maka dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 50 - 2 - 1 = 67 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,11 maka nilai F hitung > F tabel (251,307 > 3,19), maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* secara bersama-sama terhadap *Affective Commitment*.

Hasil dari penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelilitan terdahulu yang dilakukan Gokul, A., Sridevi, G., & Srinivasan, P. (2012).

Perceived Organitazional Support, *Work Engagement* and *Affective Commitment*, Beberapa analisis regresi menyatakan bahwa karyawan mempunyai persepsi dukungan organisasi dan dedikasi terhadap pekerjaan mereka secara signifikan berkontribusi untuk komitmen afektif mereka. Itu juga menemukan bahwa keterlibatan dimediasi hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan afektif komitmen.

Selain itu Penelitian lainnya yang menguji tentang varibel *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* pernah dilakukan oleh Grace & Cholichul(2013) mengemukakan tentang *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* dengan menggunakan Alat pengumpul data yang merupakan dua alat terjemahan, yaitu Utrecht *Work Engagement* Scale dari Schaufelli,dkk (2002) untuk *Work Engagement* dan skala *Perceived Organizational Support* dari Rhoedes dan Eisenberger (1989), untuk *Perceived Organizational Support* Analisis menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* memiliki hubungan positif yang lemah. Hal ini berarti tingginya persepsi terhadap organisasi memiliki hubungan dengan tingginya keterikatan kerja seseorang.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan pada konsumen di Cv. Karindo Putra Jaya krian Sidoarjo dan di didukung oleh beberapa penelitian sebelumnnya yang meneliti tentang beberapa variabel yang sama. Mneunjukakan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* sangat berpengaruh signifikan terhadap *Affective Commitment* terhadap suatu perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini telah menjawab hipotesis yang telah di bahas pada bab sebelumnya bahwa Perceived Organizational Support dan Work Engagement dengan Affective Commitment terbukti memiliki hubungan yang signifikan, dan ketiga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima yakni hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Affective Commitment yang memiliki signifikansi sebesar 0,000 , lalu hubungan antara Work Engagement dengan Affective Commitment memiliki signifikansi sebesar 0,000 dan terakhir yaitu hubungan antara Perceived Organizational Support dan Work Engagement bersama-sama memiliki hubungan dengan Affective Commitment yang memiliki signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti terdapat hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Affective Commitment, Work Engagement dengan Affective Commitment dan Perceived Organizational Support, Work Engagement bersama-sama berhubungan dengan Affective Commitment.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan di dalamnya. Untuk itu, ada beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan terkait dengan penelitian yang serupa, yaitu:

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat menjadi bahan refrensi perusahaan bahwa semakin tinggi Perceived Organizatiobal Support dan semakin baiknya Work Engagement sebuah perusahaan akan meningkatkan Affective Commitment terhadap sebuah perusahaan, dan perusahaan juga lebih memperhatikan lagi kesejahteraan karyawannya agar komitmen karyawam terhadap perusahaan lebih bak lagi

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan agar mencermati faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap *Affective Commitment*. Agar lebih terciptannya penelitian lain yang lebih variatif. Dan penulis berharap agar peneliti selanjutnya, bisa mengawasi langsung pengisian kuesioner untuk memperoleh hasi lebih maksimal dan melihat secara langsung dilapangan bagaimana kinerja karyawan mungkin juga melihat secara data performa kerja yang akan diteliti.

Daftar pustaka

- Arikunto. (1993). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Kesembilan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Azwar, S., (2011). Sikap dan Perilaku. Dalam : Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. 2nd ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 3-22.
- Azwar, S., 2007, *Penyusunan Skala Psikologi*, Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta
- Azwar, Saifuddin, (1997), *Reliabilitas dan Validitas* (edisi Ketiga). Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset
- Azwar, Saifuddin, (2004). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, Saifuddin. (2010). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2012). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fatdina (2017). Peran Dukungan Organisasi yang dirasakan Karyawan sebagai Mediator pengaruh Keadailan Prosedural terhadap perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Jurnal Psikologi Vol. 36 No. 1,1-17
- Gokul, A., Sridevi, G., & Srinivasan, P. (2012). The Relationship Between *Perceived Organizational Support, Work Engagement* and *Affective Commitment*. *AMET International Journal of Management*, 29-37.
- Grace, S.M, dan Hadi, C., (2013). Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Guru SMA Swasta di Surabaya. Jurnal Psikologis Industri dan Organisasi vol. 2 No. 2 Agustus 2013
- 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 Managemen dan Keirausahaan, Vol.14, No. 2, September 2012; 109-117
- Klidass, A & Bahron, A (2015). The Reletionship between Perveived Supervisor Support, Perceived Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. International Journal of Business Administration Vol.6, No. 5;2015

- Kurniasari, R., & Izzati, U.A., (2013), Hubungan antara Dukungan Organisasi dengan *Employee engagement* Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Character. Vol. 02, No. 01; 2013
- Mckay, K., Joana R.C. Kuntz & Naswall, K.,(2013). The Effect of *Affective Commitment*, Communication and Participation on Resistance to Change: The Role of Change Readiness. New Zealand Journal of pychology Vol. 42, No. 1, 2013
- Mujiasih, E (2015) Hubungan antara Persepsi dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*). Jurnal Psikologi UNDIP Vol. 14, No. 1, April 2015, 40-15
- Saygan, F.N., (2011). Relestionship Between *Affective Commitment* and Organizational Silence: A Conseptual Discission. International Journal of Social Sciences and Humanity Studies Vol.3, No 2, 2011 ISSN:1309-8063(Online)
- Sugiyono, 2008. Metode Peneletian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, Bandung: Alfabeta,