

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di SD Taman Rama Jimbaran

Ni Wayan Cahya Ayu Pratami⁽¹⁾
Ni Nyoman Muryatini⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Prodi Sistem Informasi, Fakultas Informatika Dan Komputer, Institut Teknologi Dan Bisnis STIKOM Bali
Jl. Raya Puputan No.86 Renon Denpasar
e-mail: ayu_pratami@stikom-bali.ac.id¹; nyoman_muryatini@stikom-bali.ac.id²

Diterima: 25 Nopember 2021	Direvisi: 10 Januari 2022	Disetujui: 28 Januari 2022
----------------------------	---------------------------	----------------------------

ABSTRACT

Organizational commitment is very important in the working field. It is the commitment to show high performance. This organizational commitment is influenced by organizational support and job satisfaction. This study aims to analyze: (1) the effect of organizational support on job satisfaction, (2) the effect of organizational support on organizational commitment, and (3) the effect of job satisfaction on organizational commitment. In this study, the sampling technique used was random sampling and the data were collected using a questionnaire. The technique of analysis used was path analysis. The results of this study were organizational support has positive and significant effects on job satisfaction and organizational commitment, and also job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment.

Keywords: *organizational support; job satisfaction; organizational commitment.*

ABSTRAK

Organizational commitment merupakan sesuatu yang penting di dunia lingkungan kerja. Komitmen karyawan terhadap organisasinya akan menunjukkan kinerja yang tinggi. Komitmen organisasi ini dipengaruhi oleh dukungan terhadap organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di SD Taman Rama Jimbaran. Penelitian ini menganalisis: (1) pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, dan (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Teknik sampel yang digunakan adalah *random sampling* dan pengumpulan data melalui kuisioner. *Analisis path* yang akan dipakai untuk teknik analisis dari penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan terhadap organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dukungan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: *dukungan organisasi; kepuasan kerja; komitmen organisasi.*

Pendahuluan

Komitmen karyawan yang cukup tinggi terhadap organisasi menyimpulkan adanya hubungan yang aktif antara karyawan dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan tanggungjawab yang lebih dalam memajukan organisasinya. Pada dasarnya karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan loyalitas dan kinerja yang cukup baik (Fitri Nursiah, 2007).

Komitmen sangat penting bagi organisasi untuk menjaga sumber daya yang handal dan kompeten pada suatu organisasi. Tentu saja hal ini bisa terjadi jika karyawan merasakan dukungan organisasi sehingga kepuasan kerja akan meningkat dan secara otomatis akan meningkatkan kinerja ke arah lebih baik. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi pasti akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Tetapi jika tingkat kepuasan kerja rendah maka karyawan akan menunjukkan sikap yang negatif dalam pekerjaannya sehingga tidak ada komitmen terhadap organisasinya dan juga kinerja yang dicapai tidak memuaskan (Angelo & Robert, 1998).

Teori dukungan organisasi menyatakan bahwa dalam terpenuhinya kebutuhan karyawan pada kebutuhan sosioemosional secara umum dilihat dari sampai mana suatu organisasi menghargai kontribusi karyawannya serta sejauh mana suatu organisasi memperhatikan kesejahteraan para karyawannya. Pada dasarnya komitmen organisasi dapat dilihat dari sikap yang positif dari karyawan dan adanya kinerja tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan sesuai dengan tujuan dari organisasi (Colakoglu *et al*, 2010).

Dengan demikian variabel independen atau variabel prediktor dari komitmen organisasi adalah kepuasan kerja (Iqbal dkk, 2014) serta dukungan organisasi (Rehan & Ahmed, 2014). Mowday menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif pada identifikasi individu dan keterlibatan konseptual dalam suatu organisasi, hal ini dilihat dari tiga faktor yaitu : (a) keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan organisasi dan nilai-nilai, (b) kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, serta (c) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi (Mowday *et al*, 1979:224-247). Observasi awal yang dilakukan setelah turun ke lokasi penelitian yaitu di SD Taman Rama Jimbaran yang beralamat di Komplek Puri Gading Banjar Cengiling Uluwatu Jimbaran Bali dengan mewawancarai 15 orang karyawan, sebagian dari mereka menyatakan bahwa manajemen terkadang membuat keputusan tidak memperhatikan kepentingan karyawan sehingga untuk *reward* dan *punishment* tidak dirasakan maksimal oleh para karyawannya. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa rendahnya dukungan organisasi sehingga komitmen terhadap

organisasi juga rendah. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hal inilah yang mendorong untuk melakukan penelitian di SD Taman Rama Jimbaran yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja dan dukungan organisasi.

Menurut Pathak, teori dukungan organisasi membahas mengenai proses psikologis dari konsekuensi pada dukungan organisasi yaitu mengenai dasar norma timbal balik dimana dukungan organisasi akan membuat kepedulian terhadap kesejahteraan organisasi serta akan membuat tercapainya tujuan organisasi. Kemudian yang berikutnya adalah adanya perhatian, kemudian persetujuan dan serta rasa hormat dukungan organisasi disimpulkan dalam artian harus terpenuhinya kebutuhan sosioemosional karyawan. Dan yang ketiga adalah dukungan organisasi harus menyiratkan adanya pengakuan organisasi atas peningkatan kinerja karyawan (Pathak, 2012). Pendapat yang sama dinyatakan oleh Suryani mengenai dukungan organisasi akan memengaruhi kinerja karyawan (Suryani, 2011). Yanez menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan persepsi global antara karyawan terhadap organisasi dalam menilai kinerja karyawan serta memperhatikan kesejahteraan karyawan (Yanez & Figueroa, 2011). Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta memperkuat harapan imbalan untuk meningkatkan kinerja kearah lebih baik dan menyebabkan konsepsi mengenai keadaan organisasi baik untung atau rugi merupakan tanggungjawab bersama, akibatnya karyawan akan memberikan nilai lebih bagi organisasi dan mengadopsi peraturan serta prinsip-prinsip organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dukungan organisasi diberikan kepada karyawan dan menimbulkan peningkatan perilaku serta sikap positif seperti komitmen afektif dan normatif (Riggle *et al*, 2009). Soekiman dalam penelitiannya menyebutkan bahwa dukungan organisasi terbagi dua yaitu dukungan organisasi eksternal dan internal (Soekiman, 2007:89-98). Penelitian dari Wiasatrya yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi dengan kepuasan kerja, dimana dukungan organisasi tersebut terdiri dari penilaian kinerja secara adil, pemanfaatan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan, dukungan penyelia dan program pendamping (Wiasatrya, 2010).

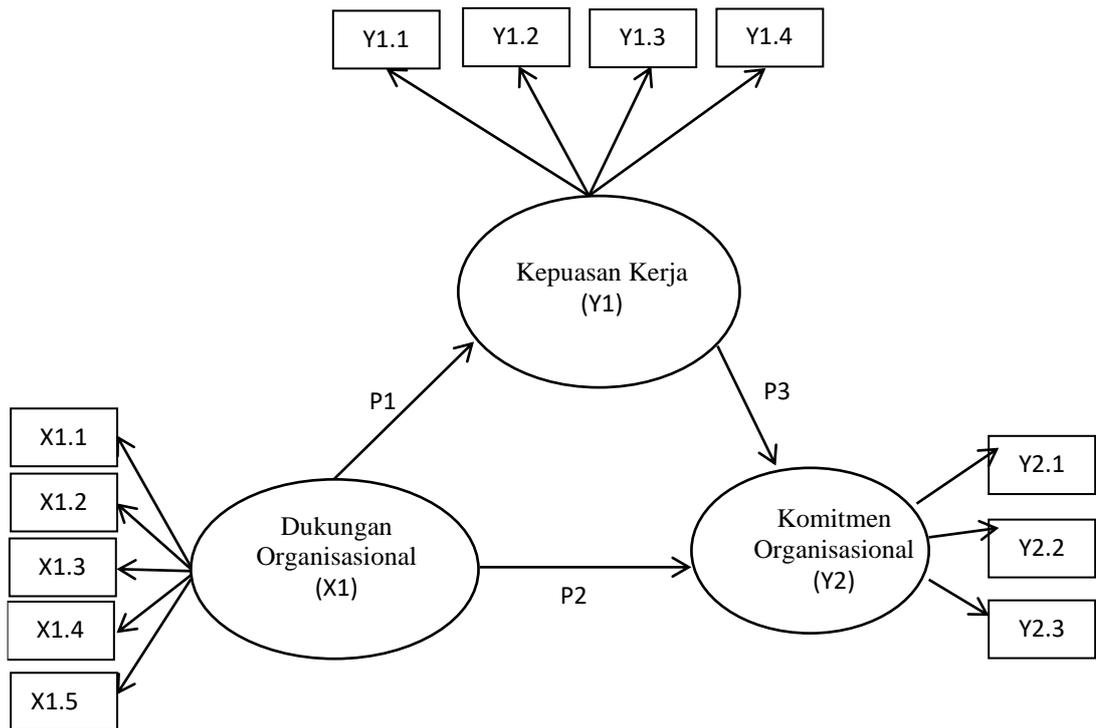
Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2007). Locke (dalam Desiana, 2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa emosional yang positif dari hasil penilaian kinerja atau dari hasil pengalaman kerja (Desiana & Soetjicto, 2006). Kepuasan kerja adalah sesuatu yang menjadi prioritas utama setiap karyawan dalam lingkungan dunia kerja mereka. Jika kepuasan kerja meningkat maka produktivitas akan meningkat juga seiring dengan meningkatnya kinerja sehingga tujuan dari

organisasi tercapai dengan efektif dan efisien. Kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan antara harapan dengan imbalan yang diterima. Sama halnya dengan apa yang disampaikan oleh Rivai bahwa kepuasan kerja mencerminkan evaluasi sikap karyawan pada pekerjaannya (Rivai, 2004). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain supervisi, rekan kerja, pekerjaan, upah dan promosi (Luthans, 2001). Mullen mengemukakan kepuasan kerja adalah menilai efek pelatihan, hasil, komitmen, dan transfer pelatihan (Mullen *et al*, 2006). Weiss *et al*. (dalam Martins *et al.*, 2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh empat dimensi yaitu : kepuasan terhadap kondisi kerja, dengan adanya kenyamanan dalam lingkungan kerja akan menciptakan kepuasan kerja; kepuasan terhadap kepemimpinan, kemampuan manajemen dalam mengelola dan mendukung secara teknis melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan; tanggungjawab, tugas dan aktivitas yang dilakukan; penghargaan ekstrinsik seperti gaji, upah, imbalan yang dibayarkan sesuai dengan kinerja (Martins & Proenca, 2012).

Komitmen merupakan suatu tingkat kepercayaan terhadap organisasi dan rasa kepercayaan ini akan membuat rasa ingin tetap berada di lingkungan dunia kerja tersebut (Mathis & Jackson, 2001). Komitmen organisasi ini dapat dilihat dari statistik ketidakhadiran serta dari *turnover*. Steers (dalam Koentjoro, 2002) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap kepercayaan pada nilai-nilai organisasi dan loyalitas terhadap organisasi (Koentjoro & Sri, 2002). Literatur tentang komitmen organisasi yang berikutnya adalah Meyer dan Allen (1990), merupakan kontribusi terbesar dalam literatur komitmen organisasi, dimana memperluas definisi konstruk dan mempelajarinya lebih lanjut. Komitmen organisasi dapat mengambil bentuk yang berbeda : yaitu bentuk pertama adalah sifat komitmen yang mendefinisikan hubungan antara karyawan dan entitas lain misalnya organisasi. Kemudian bentuk kedua melibatkan upaya untuk membedakan antara entitas karyawan menjadi komitmen. Meyer dan Allen mengusulkan sebuah model dengan komponen-komponen sebagai berikut, yaitu :komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif (Allen & Meyer, 1990). Komponen Afektif, merupakan komponen mengenai rasa emosional dan rasa tanggungjawab atas keterlibatan dalam organisasi, sehingga karyawan akan memiliki keinginan untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut. Komponen Kontinyu, merupakan komitmen karyawan atas apa yang harus dilepaskan jika akan *resign* dari pekerjaan tersebut. Komponen Normatif, adalah adanya rasa yakin pada organisasi sehingga karyawan akan bertanggungjawab dan memberikan loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya.

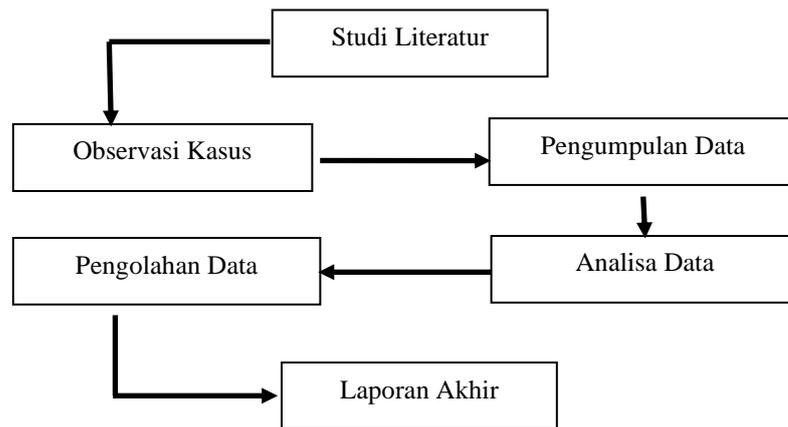
Metode Penelitian

Konseptual Penelitian



Gambar 1 Model Konseptual Penelitian

Sistematika Penelitian



Gambar 2 Sistematika Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di SD Taman Rama Jimbaran yang berlokasi di Komplek Puri Gading Banjar Cengiling Uluwatu Jimbaran Bali. Penelitian dilakukan mulai April sampai dengan November 2021. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif

seperti jumlah karyawan, kemudian data kualitatif seperti struktur organisasi dan uraian kerja. Untuk sumber data ada data primer yaitu informasi yang dikumpulkan dari jawaban responden seperti jawaban responden tentang dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan data sekunder yaitu jumlah karyawan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Skala yang dipergunakan adalah Skala Likert. Dengan skala ini variabel yang diukur akan disusun menjadi indikator dari variabel dan terakhir menjadi pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner. Pernyataan-pernyataan ini menjadi item-item instrument.

Variabel dan indikator yang akan dipergunakan di penelitian ini adalah:

1. Variabel Dukungan Organisasi dengan indikatornya: pelatihan, kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, peralatan, kepedulian manajemen terhadap karyawan, perhatian terhadap pendapat karyawan.
2. Variabel Kepuasan Kerja dengan indikatornya: kondisi kerja, kepemimpinan, tanggungjawab, penghargaan ekstrinsik.
3. Variabel Komitmen Organisasi dengan indikatornya: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

Model jalur (*path analysis*) yang dinyatakan dalam persamaan struktural yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Persamaan Struktur 1 : } Y_1 = C + \beta_1 X_1 + e_1$$

$$\text{Persamaan Struktur 2 : } Y_2 = C + \beta_1 X_1 + \beta_1 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

X_1 = dukungan organisasi

Y_1 = kepuasan kerja

Y_2 = komitmen organisasi

C = nilai konstanta

β_1 = koefisien regresi

e = *error of term*

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Path analysis*. *Path analysis* digunakan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Pada *Path analysis* ini menghasilkan dua struktur regresi yaitu dari persamaan struktur 1 dan persamaan struktur 2 terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Regresi Persamaan Struktur 1

Predictors (Constants) : Dukungan Organisasi
Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Model	Coefficients			T	Sig.	Model Summary		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			R.Square	Adjusted R.Square	Sig.F Change
I Constant	5.719 E-17	.098		.000	1.000	.447	.437	.000
Dukungan Organisasi	.668	.099	.668	6.828	.000			

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 2. Hasil Regresi Persamaan Struktur 2

Predictors (Constant) : Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi
Dependent Variabel : Komitmen Organisasi

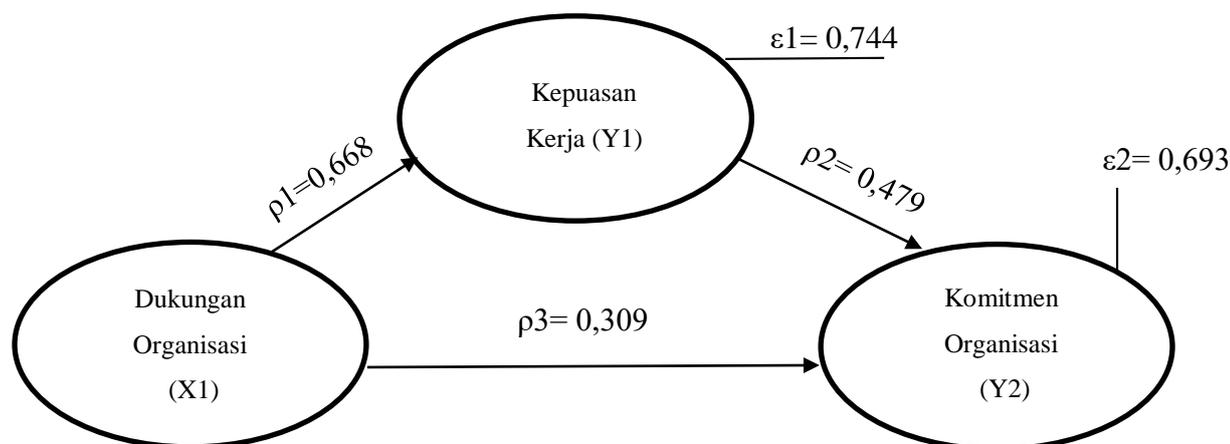
Model	Coefficients			T	Sig.	R.Square	Adjusted R.Square	Sig.F Change
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardiz Coefficients Beta					
I Constant	-1.062E-15	.091		.000	1.000	.520	.503	.000
Dukungan Organisasi	.309	.123	.309	2.497	.016			
Kepuasan Kerja	.479	.123	.479	3.876	.000			

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas validasi model diperoleh dengan perhitungan :

$$\begin{aligned}
 \varepsilon_1 \text{ struktur 1} &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,447} = 0,744 \\
 \varepsilon_2 \text{ struktur 2} &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,520} = 0,693 \\
 (R^2) &= 1 - (0,744)^2 - (0,693)^2 \\
 &= 1 - 0,266 \\
 &= 0,734
 \end{aligned}$$

Hasil ini menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan kepuasan kerja sebesar 73 persen kemudian 27 persen variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor lain seperti stres kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja.



Gambar 3. Model Analysis Path

Tabel 3. Hasil Analisis Path

Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	Nilai t	Nilai Sig.	Keterangan
Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	0,668	6,828	0,000	Signifikan
Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	0,309	2,497	0,016	Signifikan
Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	0,479	3,876	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2021

Pengaruh masing-masing variabel dari hasil uji analisis jalur diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- (1) Hasil uji menunjukkan adanya pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, koefisien regresi variabel dukungan organisasi sebesar 0,668 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini berarti bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- (2) Hasil uji menunjukkan adanya pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, koefisien regresi variabel dukungan organisasi diperoleh sebesar 0,309 dengan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Hasil ini berarti bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
- (3) Hasil uji menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,479 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

(4) Hasil uji menunjukkan adanya pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, diperoleh sebesar 0,319 dengan perhitungan ($0,668 \times 0,479$). Variabel kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Dalam mempengaruhi komitmen organisasi diperoleh hasil bahwa lebih kuat dukungan organisasi yang melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dibandingkan pengaruh dukungan organisasi secara langsung terhadap komitmen organisasi. Ini bisa dilihat dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung bernilai lebih besar 0,319 daripada nilai koefisien pengaruh langsung dengan nilai 0,309.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas diperoleh bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Di penelitian ini dukungan organisasi dilihat dari setiap keputusan manajemen mempertimbangkan tujuan dan kepentingan karyawan secara seimbang, kemudian manajemen membuka kesempatan diskusi dengan karyawan serta manajemen melakukan pertimbangan atas ide karyawan dalam memberikan solusi. Kepuasan kerja dilihat dari kepuasan karyawan pada kondisi lingkungan kerja serta kecakapan manajemen dalam memberikan solusi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Fitri (2007) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga administrasi Politeknik Negeri Medan. Demikian juga mendukung dari penelitian Wiasatrya (2010) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan adanya hubungan yang kuat antara penilaian kinerja yang adil, dukungan penyelia, dan program mentoring terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini yang berikutnya mengenai dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi juga diperoleh pengaruh positif dan signifikan. Dengan adanya dukungan organisasi memberikan pengaruh terhadap rasa komitmen yang ditunjukkan oleh tidak adanya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dan rasa tanggungjawab terhadap tujuan serta kemajuan dari SD Taman Rama ini. Riegal (2012) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga meningkatkan keinginan untuk tetap berkomitmen bekerja di organisasi tersebut (Riegal, 2012).

Pada hasil uji hipotesis mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada penelitian ini juga diperoleh berpengaruh positif dan signifikan. Kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan adanya kesempatan yang sama dalam mengembangkan diri serta peluang promosi terbuka untuk semua karyawan sehingga komitmen terhadap organisasi semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Hatmoko (2006) yang mengadakan

penelitian di PDAM Karanganyar, Surakarta mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan (Hatmoko, 2006).

Penelitian ini membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Serta berdasarkan analisis pengaruh tidak langsung dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dalam meningkatkan komitmen organisasi maka dukungan organisasi harus memperhatikan hal-hal yang mampu meningkatkan kepuasan karyawan seperti kesejahteraan karyawan, kondisi kerja yang nyaman, prestasi kerja yang dihargai dan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan dalam mengembangkan dirinya.

Simpulan

Berdasarkan hasil uji analisis jalur diperoleh kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Dengan meningkatnya dukungan organisasi maka rasa kepercayaan dan loyalitas karyawan meningkat yang secara otomatis meningkatkan nilai kepuasan kerja dari para karyawan. Dari hasil uji analisis jalur ini juga diperoleh bahwa dukungan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Meningkatnya dukungan organisasi ke arah lebih baik membuat komitmen karyawan terhadap organisasi semakin meningkat. Demikian juga dengan hasil uji dari variabel kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Meningkatnya kepuasan kerja karyawan membuat nilai *turnover* ke arah yang positif, hal ini menunjukkan adanya peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Daftar Pustaka

- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To Organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, No.1.pp1-18
- Colakoglu, Ulker.,Culha, Osman, Atay, Hakan.2010. The Effects of Perceived Organisational Support On Employees' Affective Outcomes : Evidence From The Hotel Industry. *Tourims and Hospitality Management Journal*, Vol.16, No.2.pp.125-150
- Desiana, Putri Mega., Soetjicto, Budi W.,2006, Pengaruh Role Stressor Dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi, *Usahawan* No.5.pp.22-35, Jakarta.
- Fitri Nursiah,2007. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Administrasi Politeknik Negeri Medan. *Tesis*. Program Pascasarjana, Politeknik Negeri, Medan.
- Ghozali, Imam. Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 16.0, Badan penerbit UNDIP, Semarang.
- Hatmoko, Tony. 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Pembedaanya Terhadap Karakteristik Demografik..*Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

- Hasibuan, Melayu,SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iqbal Saba, Ehsan Sadia, Muhammad Rizwan. 2014. The Impact Of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress And Leadership Support On Turnover Intention In Educational Institutes. *International Journal Of Human Resource Studies*. ISSN 2162-3058,Vol.4,No.2,pp 181-195
- Kinicki, Angelo,&Kreitner, Robert.1998. *Organizational Behavior*, fourth Edition, Mc.Graw Hill Co.Inc.,New York.
- Koentjoro,Zainuddin.Sri.2002. Komitmen Organisasi, <http://e-psikologi.com/masalah/250702.htm>.
- Luthans,Fred.2001. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, International Edition, Mc.Graw Hill, New York.
- Mathis,Robert L.,Jackson, Jhon,H.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah : Sadeli Jimmy, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mowday,R.T.,Porter,L.W.,&Streers, R.M.1979.The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*,14,pp.224-247
- Mullen,T.R.,Kroustalis,C.,Meadem,A.W.,&Surface,E.A.2006.Assesing Change In Perceived Organizational Support Due To Training, Paper Presented At The 21st Annual Conference Of The Society For Industrial And Organizational Pshchology, Dallas,TX.
- Pathak,Deepti.2012.Role Of Perceived Organizational Support On Stress-Saticfaction Relationship: An Empirical Study. *Asian Journal Of Management Research*.Volume 3 Issue 1,pp.88-95
- Riegal, Lisa. 2012. *The Influence of Organizational Support and Commitment on Intent to Stay Among Registered Nurses*. Disertasi.
- Riggle, R.J.,Edmondson, D.R. and Hansen, J.D.2009. A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes : 20 years of research, *Journal of Business Research*, Vol.62 No.10, pp.1027-1030
- Rehan,M. Dan Ahmed,S.N.2014.Organizational Support and Job Saticfaction.*European Academic Research*.Vol.1, No.11,pp.802-814
- Rivai,Veithzal.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Pertama.PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Soekiman, J.F.X.S. 2007. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Eksternal dan Internal Melalui Komitmen Karyawan Terhadap Keberhasilan Perusahaan Perbankan di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 9, No.2, September 2007: pp.89-98
- Suryani,Ratna.2011.Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Turnover Intentions Dengan Peran Komitmen Keorganisasian Sebagai Mediasi (Studi Kasus di PT.Pertambangan X). *Tesis*. Universitas Indonesia.
- Wiasatrya Rabindra. 2010. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT, Bakrie Pipe Industries. *Tesis*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unika Atma Jaya, Jakarta.
- Yanez,C.B.,Figueroa,A.J.2011.Psychological Well-Being,perceived organizational support And Job saticfaction Amongst Chilean Prison Employee.*Rev Esp sanid Penit* ;13:pp.91-99