

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
KARYAWAN TRIBUN JAMBI  
(KOMPAS GRAMEDIA GRUP)**



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

**OLEH :**

**Nama : M. HUWA ALLIK IQBAL**  
**Nim 1800861201190**  
**Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2023**

## TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh :

N a m a : M. Huwa Allik Iqbal  
NIM : 1800861201190  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup)

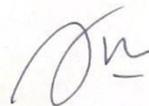
Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dalam ujian komprehensif dan ujian skripsi ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini.

Dosen Pembimbing I



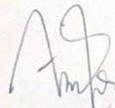
Sakinah AS, S.E., M.M

Jambi, 2023  
Dosen Pembimbing II



Ubaidillah, S.E., M.M.

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen



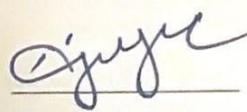
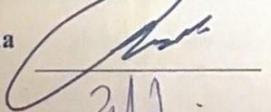
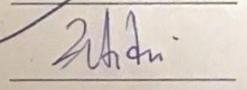
Anisah, S.E., M.M.

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

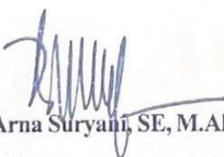
Hari : Sabtu  
Tanggal : 16 Februari 2023  
Jam : 15.00 -17.00 WIB.  
Tempat : Prodi Manajemen

### Panitia Penguji

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. H. Saiyid Syekh, M. Si	Ketua	
Ubaidillah, S.E., M.M	Sekretaris	
Muhammad Emil, S.E., M.M	Penguji Utama	
Sakinah AS, S.E., M.M	Anggota	

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari

  
Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA

Ketua Program  
Studi Manajemen

  
Anisah, SE, MM

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Huwa Allik Iqbal  
No. Mahasiswa : 1800861201190  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Sakinah AS, S.E., M.M / Ubaidillah, S.E., M.M.  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiat orang atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unbari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manajemen.

Jambi, 2023  
Yang membuat pernyataan

  
**M. Huwa Allik Iqbal**  
NIM. 1800861201190

## ABSTRAK

**(M. HUWA ALLIK IQBAL / 1800861201190 / PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN TRIBUN JAMBI (KOMPAS GRAMEDIA GRUP). PEMBIMBING I SAKINAH AS, S.E., M.M; PEMBIMBING II UBAIDILLAH, S.E., M.M).**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup); serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup).

Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka penulis menggunakan kajian-kajian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian. Untuk variabel persepsi dukungan organisasi teori yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (2002), dengan indikator 1) Keadilan (*Fairness*); 2) Dukungan Atasan (*Supervisor Support*); dan 3) Imbalan-imbalan dari Organisasi dan Kondisi Kerja (*Organizational Rewards and Job Condition*). Kemudian untuk variabel komitmen organisasi teori yang digunakan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Kreitner & Kinicki (2014) melalui aspek-aspek yang dinilai yaitu: 1) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*); 2) Komitmen terpadu (*cohesion commitment*); dan 3) Komitmen terkontrol (*control commitment*). Selain itu penulis juga mencari penelitian terdahulu yang relevan berupa artikel/jurnal dan tesis terdahulu untuk mendukung penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Dengan Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) dengan jumlah 85 orang karyawan. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 85 orang, maka semua anggota populasi dalam dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis menggunakan persamaan regresi, diteruskan dengan menguji  $r$  Square dan pengujian hipotesis secara parsial dengan uji  $t$ .

Dari pengolahan data yang dilakukan diperoleh persamaan regresi  $Y = 25,974 + 0,714.X$ . Sedangkan dari pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung hasil bahwasanya persepsi dukungan organisasi sebesar 8,099 dengan signifikan 0,000, dikarenakan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $8,099 > 1,989$ ) maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Persepsi dukungan organisasi dan Komitmen organisasi karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) dalam kondisi yang “Cukup Baik” dan “Cukup Tinggi”. Kemudian dapat disimpulkan pula persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup).

*Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi.*

## ABSTRACT

**(M. HUWA ALLIK IQBAL / 1800861201190 / THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL SUPPORT PERCEPTION ON EMPLOYEE COMMITMENT TRIBUN JAMBI (KOMPAS GRAMEDIA GROUP). 1<sup>st</sup> ADVISOR SAKINAH AS, S.E., M.M; 2<sup>nd</sup> ADVISOR UBAIDILLAH, S.E., M.M)**

The purpose of this study was to obtain an overview of the perceptions of organizational support and organizational commitment of Tribun Jambi employees (Kompas Gramedia Group); as well as to find out and analyze the influence of perceptions of organizational support on the organizational commitment of Tribun Jambi employees (Kompas Gramedia Group).

To answer the research objectives, the authors use theoretical studies related to research variables. For the variable perceived organizational support, the theory used in this study refers to the theory put forward by Rhoades & Eisenberger (2002), with indicators 1) Fairness; 2) Supervisor Support; and 3) Organizational Rewards and Job Conditions. Then for the organizational commitment variable the theory used refers to the theory put forward by Kreitner & Kinicki (2014) through the aspects assessed, namely: 1) Continuance commitment; 2) Integrated commitment (cohesion commitment); and 3) Control commitment. In addition, the authors also look for relevant previous research in the form of previous articles/journals and theses to support this research.

This study uses a quantitative descriptive method. The population in this study were Jambi Tribune employees (Kompas Gramedia Group) with a total of 85 employees. Because the total population in this study was only 85 people, all members of the population were sampled in this study. The analysis technique uses the regression equation, followed by testing the  $r$  Square and testing the hypothesis partially with the  $t$  test.

From the data processing carried out obtained the regression equation  $Y = 25.974 + 0.714.X$ . Meanwhile, from the hypothesis testing carried out, it was obtained that the  $t$  value showed that the perceived organizational support was 8.099 with a significant 0.000, because the  $t$  count  $>$   $t$  table ( $8.099 > 1.989$ ) it can be concluded that the perceived organizational support has a positive and significant effect on organizational commitment.

Based on the results of data analysis and discussion in this study, it can be concluded that the perceptions of organizational support and organizational commitment of employees at the Jambi Tribune (Kompas Gramedia Group) are in "Pretty Good" and "High Enough" conditions. Then it can also be concluded that the perception of organizational support has a positive and significant effect on employee organizational commitment at the Jambi Tribune (Kompas Gramedia Group).

*Keywords: Perceptions of Organizational Support and Organizational Commitment.*

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT Tuhan yang maha esa atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Skripsi ini dapat selesai. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Batanghari, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

Penulisan Skripsi ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah dalam situasi dunia nyata. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada kedua orang tuaku Ayahanda Mulyadi dan Ibunda Meryati yang telah memberikan semangat, dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu untuk menyelesaikan studi ini. Selain itu pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE, MBA, Pejabat Rektor Universitas Batanghari Jambi (UNBARI) Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE., M.Ak, Ak. CA., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari (UNBARI) Jambi.
3. Ibu Reni Devita, S.E., M.M selaku Pembimbing Akademik (PA).
4. Ibu Anisah S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi, dan sekaligus selaku dosen pembimbing II Skripsi yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti perkuliahan di Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
5. Ibu Sakinah AS, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing I Skripsi, dan Bapak Ubaidillah, S.E., M.M, yang penuh kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Dosen dan staf administrasi pada Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
7. Kepada Pimpinan dan seluruh karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) Kota Jambi yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terima kasih khusus kepada teman-teman yang telah memberikan semangat, dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu untuk menyelesaikan studi ini. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas semua kebaikannya. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini.

Akhirnya semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak untuk membacanya.

Terima Kasih,

Jambi, Februari 2022

**M. Huwa Allik Iqbal**

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi .....	iii
Abstrak .....	iv
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran .....	xii

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Rumusan Masalah.....	8
1.4. Tujuan Penelitian .....	8
1.5. Manfaat Penelitian .....	9

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

2.1. Tinjauan Pustaka.....	10
2.1.1. Landasan Teori .....	10
2.1.1.1. Manajemen.....	10
2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1.3. Persepsi Dukungan Organisasi .....	21
2.1.1.4. Komitmen Organisasi .....	25
2.1.2. Kerangka Pemikiran .....	34
2.1.3. Hipotesis .....	36
2.2. Metode Penelitian .....	36
2.2.1. Metode Penelitian yang Digunakan.....	36
2.2.2. Jenis dan Sumber Data.....	37
2.2.3. Metode Pengumpulan Data.....	38
2.2.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	39
2.2.5. Metode Analisis .....	40
2.2.5.1. Metode Deskriptif .....	41
2.2.5.2. Metode Kuantitatif.....	43
a. Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	43
b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	44
2.2.5.3. Uji Hipotesis .....	45
2.2.6. Operasional Variabel .....	46

<b>BAB III GAMBARAN UMUM TRIBUN JAMBI (KOMPAS GRAMEDIA GRUP)</b>	
3.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	48
3.2. Visi dan Misi Harian Pagi Tribun Jambi .....	50
3.3. Struktur Organisasi Tribun Jambi.....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian .....	58
4.1.1. Deskripsi Profil Responden .....	58
4.1.2. Deskripsi Variabel-Variabel Penelitian .....	62
4.1.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X).....	62
4.1.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (Y).....	68
4.1.3. Hasil Uji Statistik.....	75
4.1.3.1. Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana .....	75
4.1.3.2. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	76
4.1.3.3. Uji Hipotesis .....	77
4.2. Pembahasan .....	78
4.2.1. Pembahasan Hipotesis Pertama, Deskriptif Variabel Penelitian .....	78
4.2.2. Pembahasan Hipotesis Kedua Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi .....	80
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	84
5.2. Saran .....	84
5.2.1. Secara Praktis.....	84
5.2.2. Secara Akademis.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1.	Skala Persentase Nilai Akhir Kerja Karyawan.....	3
1.2.	Rekap Absensi Karyawan Tribun Jambi Periode 2017 s.d 2021 .....	3
1.3.	<i>Turn Over</i> Karyawan Tribun Jambi Pada Lima Tahun Terakhir (Tahun 2017-2021) .....	6
2.1.	Kriteria Tanggapan Responden .....	43
2.2.	Operasional Variabel Penelitian .....	46
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia .....	60
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	61
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
4.5.	Tanggapan Responden Untuk Indikator <i>Fairness</i> .....	63
4.6.	Tanggapan Responden Untuk Indikator <i>Supervisor Support</i> .....	64
4.7.	Tanggapan Responden Untuk Indikator <i>Organizational Rewards and Job Condition</i> .....	65
4.8.	Rekap Tanggapan Responden Terhadap Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X).....	66
4.9.	Tanggapan Responden Untuk Indikator Komitmen Berkesinambungan .....	69
4.10.	Tanggapan Responden Untuk Indikator Komitmen Terpadu .....	70
4.11.	Tanggapan Responden Untuk Indikator Komitmen Terkontrol.....	71
4.12.	Rekap Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Y) .....	73
4.13.	Coefficients Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi .....	75
4.14.	Koefisien Determinasi Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi .....	76

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
1.1.	Grafik Laporan Persentase Rata-Rata Nilai Akhir Kerja Karyawan Tribun Jambi.....	2
2.1.	Faktor-faktor pembentuk komitmen keorganisasian .....	33
2.2.	Kerangka Pemikiran .....	35
3.1.	Struktur Organisasi Tribun Jambi.....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Uraian	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	
2.	Rekapitulasi Profil Responden	
3.	Output Deskripsi Profil Responden	
4.	Rekapitulasi Jawaban Responden	
5.	Konversi Data Ordinal Menjadi Interval	
6.	Output Persamaan Regresi	



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sebuah organisasi tidak akan lepas dari peranan manusia sebagai anggota organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memberikan sumbangan tenaga maupun pikirannya untuk kemajuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang sangat berharga, sehingga sudah selayaknya organisasi untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada agar dapat bekerja secara maksimal.

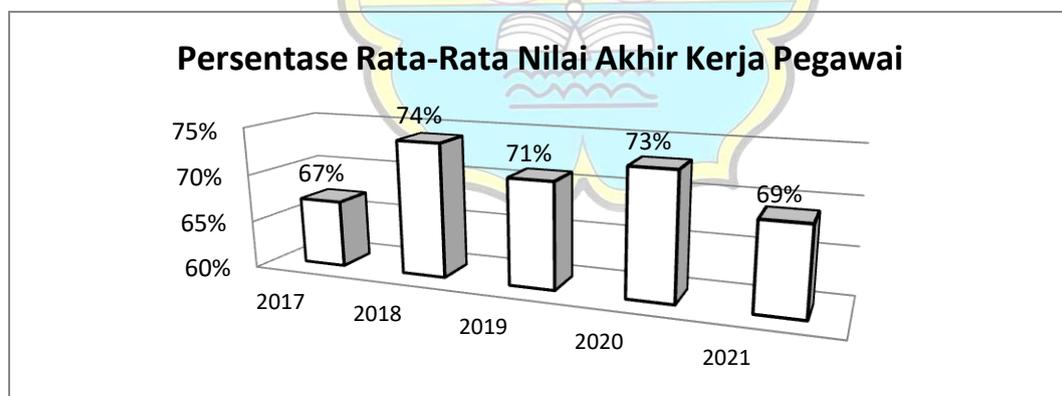
Begitupula halnya dengan Tribun Jambi, sebagai salah satu perusahaan surat kabar harian yang terbit di Jambi, Tribun Jambi senantiasa menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang maksimal. Tribun Jambi merupakan salah satu surat kabar yang termasuk dalam grup Kompas Gramedia. Kantor pusatnya terletak di kota Jambi. Koran ini pertama kali terbit tahun 2009. Melalui Tribun Jambi diharapkan kota jambi dengan motto “Tanah Pilih Pesako Betuah” secara filosofi mengandung pengertian bahwa Kota Jambi sebagai pusat pemerintahan kota sekaligus sebagai pusat sosial, ekonomi, kebudayaan, mencerminkan jiwa masyarakatnya sebagai duta kesatuan baik individu, keluarga, dan kelompok maupun secara institusional yang lebih luas; berpegang teguh dan terikat pada nilai-nilai adat istiadat dan hukum adat serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tribun Jambi hadir dalam upaya memberikan informasi yang lengkap, akurat, dan memberikan warna berbeda kepada masyarakat Kota Jambi. Sebagaimana perusahaan surat

kabar harian lainnya, karyawan Tribun Jambi sangat di tuntut sekali untuk memiliki karyawan dengan tingkat kreatifitas yang tinggi untuk mendukung kinerjanya.

Namun pada kenyataannya, penulis mendapatkan beberapa data yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Tribun Jambi masih belum optimal, salah satunya yaitu rata-rata nilai pada data rekapilulasi nilai akhir kerja karyawan yang mengindikasikan masih belum optimalnya kinerja karyawan. Penilaian kerja karyawan pada Tribun Jambi rutin dilakukan setiap satu bulan sekali dalam satu tahun, penilaian karyawan, dimana penilaian karyawan ini dilakukan langsung oleh kepala bagian. Adapun unsur yang dinilai yaitu disiplin kerja, kualitas kerja, produktivitas, kerjasama, komunikasi, kecepatan kerja, daya analitis, dan inisitif.

Dari delapan unsur yang dinilai tersebut dibuat rekapitulasinya selama satu tahun. Berikut ini dapat dilihat laporan persentase rata-rata nilai akhir kinerja karyawan Tribun Jambi periode 2017 s.d 2021 sebagai berikut.



**Gambar 1.1**

Grafik Laporan Persentase Rata-Rata Nilai Akhir Kerja Karyawan Tribun Jambi

Dari grafik pada gambar 1.1 di atas tampak bahwa persentase rata-rata nilai akhir kerja karyawan cenderung berfluktuatif, dimana pada tahun 2021 persentase pencapaian kinerja karyawan menurun menjadi 69 persen, menurun dari tahun sebelumnya yaitu mencapai 73

persen pada tahun 2020. Persentase pencapaian kinerja tersebut memang tidak terlalu rendah, namun pencapaian tersebut belum sesuai dengan harapan perusahaan yang menginginkan karyawannya mampu mencapai kinerja tinggi dengan target maksimal mencapai 100 persen. Berikut ini klasifikasi persentase nilai akhir kerja karyawan.

**Tabel 1.1**

Skala Persentase Nilai Akhir Kerja Karyawan

No	Persentase	Klasifikasi
1	< 55%	Rendah
2	56% - 70%	Sedang
3	71% - 85%	Tinggi
4	86% - 100%	Istimewa

Sumber: Divisi Manajemen Tribun Jambi, 2022.

Berdasarkan informasi yang di peroleh dari lapangan, kurang optimalnya kinerja karyawan pada Tribun Jambi berkaitan dengan masih rendahnya komitmen karyawan dalam bekerja pada perusahaan. Dimana hal ini tampak dari tinggi rasio indisipliner karyawan dalam bekerja, seperti yang terlihat dari rekapitulasi kehadiran karyawan sebagai berikut.

**Tabel 1.2**

Rekap Absensi Karyawan Tribun Jambi Periode 2017 s.d 2021

Tahun	Jlh Pgw (Org)	Jml Hr Kjr Setahun	Total Kehadiran	Tidak Hadir Ada Keterangan			Tdk Hadir Tanpa Ket			Tot Indicipliner (Kali)	Rasio Indicipliner (%)
				S	I	C	A	TM	CP		
2017	118	249	29382	92	312	234	456	356	734	1546	5,26
2018	110	247	27170	99	380	285	690	347	785	1822	6,71
2019	104	250	26000	98	342	256	770	343	747	1860	7,15
2020	97	248	24056	117	596	446	711	481	895	2087	8,68
2021	85	250	21250	106	623	517	497	291	705	1493	7,03
<b>Rata-Rata</b>											<b>6,96</b>

Sumber: Divisi Manajemen Tribun Jambi, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas diperoleh informasi bahwa masih rendahnya kehadiran pegawai, yang tampak dari nilai rata-rata rasio indisipliner dalam kurun waktu lima tahun terakhir yakni mencapai 6,96 persen. Dimana tahun 2020 adalah tahun dengan tingkat

indisciplinernya yang paling tinggi, yaitu mencapai 8,68 persen. Tingginya rasio indisipliner karyawan Tribun Jambi secara tidak langsung telah menggambarkan bahwa karyawan memiliki tingkat komitmen yang rendah untuk bekerja pada perusahaan. Hal ini tentu saja sangat mengkhawatirkan, karena dapat mengganggu kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sebagaimana perusahaan pada umumnya, Tribun Jambi senantiasa menginginkan untuk memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, cenderung akan peduli pada perusahaannya dan dengan sukacita akan dapat bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi menjadi suatu hal yang penting bagi sebuah perusahaan demi terciptanya kelangsungan hidup organisasi yang berkelanjutan. Dimana karyawan sebagai anggota organisasi akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang tinggi jika mempunyai perilaku dan sikap positif terhadap perusahaan. Artinya, dengan adanya kesadaran tujuan dan nilai-nilai yang ada pada organisasi, karyawan akan lebih mudah dalam memahami sasaran dan kebijakan organisasi, dan pada akhirnya karyawan akan dapat bekerja dengan sepenuh hati pada organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sebaliknya, rendahnya komitmen karyawan pada organisasi, cenderung akan memberikan kerugian tidak hanya kepada perusahaan, tetapi juga kerugian kepada diri individu yang keluar dari perusahaan. Selain itu, rendahnya komitmen keorganisasian karyawan juga berdampak pada tingginya jumlah karyawan yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Keinginan untuk mengundurkan diri tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Akhirnya, bentuk ketidakmampuan mereka untuk keluar tersebut diwujudkan dengan tidak peduli terhadap pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan (Purnami, 2017).

Penelitian-penelitian dibidang komitmen organisasional telah menarik minat akademisi sejak lama dan sudah sejak lama penelitian dalam karya ilmiah maupun jurnal telah dihasilkan diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani, F.A (2018), Susmiati dan Sudarna, K (2015), dan Purnami, P.R (2017). Namun dari sekian banyak penelitian yang telah dilakukan masih jarang melakukan penelitian pada perusahaan surat kabar harian, dan hal inilah membuat penulis tertarik melakukan penelitian pada surat kabar harian Tribun Jambi.

Komitmen keorganisasian pada dasarnya dapat diindikasikan dengan keinginan tetap bertahan di perusahaan atau sebaliknya keluar dari perusahaan (*turn over*). Untuk mengetahui indikasi komitmen karyawan terhadap perusahaan, dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir, maka dapat dilihat angka *turn over* karyawan Tribun Jambi sebagaimana disajikan dalam Tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3**  
*Turn Over Karyawan Tribun Jambi Pada Lima Tahun Terakhir*  
(Tahun 2017-2021).

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)			Turn Over (Orang)			
	Divisi Redaksi	Divisi Bisnis	JML.	Divisi Redaksi	Divisi Bisnis	JML.	%
2017	61	57	118	5	3	8	6,78%
2018	56	54	110	3	3	6	5,45%
2019	53	51	104	3	4	7	6,73%
2020	50	47	97	4	8	12	12,37%
2021	46	39	85	-	-	-	-

Sumber: Divisi Manajemen Tribun Jambi, 2022.

Dari Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa *turn over* karyawan pada Tribun Jambi cukup tinggi dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan,

tingginya *turn over* karyawan pada Tribun Jambi dalam kurun lima tahun terakhir dipengaruhi oleh adanya persepsi kurangnya dukungan organisasi, sehingga menyebabkan karyawan menjadi tidak komitmen dalam bekerja dan memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

Persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat di mana karyawan percaya bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka Afzali et al (2014). Adanya persepsi akan dukungan organisasi akan tercerminkan perasaan terdalamnya tentang perawatan dan penekanan organisasi. Dengan adanya persepsi dukungan organisasi karyawan akan merasa bahwa dalam situasi di mana mereka membutuhkan dukungan kerja atau kehidupan, organisasi tersebut bersedia memberikan bantuan. Karyawan secara pribadi merasa dihormati, diperhatikan, dan diakui, dan pada gilirannya meningkatkan kerja sama, identifikasi, kinerja, penghargaan, dan timbal balik yang rajin di antara para pekerja. Berdasarkan prinsip timbal balik, dengan adanya persepsi dukungan organisasi, karyawan tidak hanya membantu rekan kerja, tapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasian mereka, sekaligus mengurangi pengunduran diri dan ketidakhadiran, sehingga menstimulasi kinerja karyawan (Chiang & Hsieh, 2012).

Berangkat dari fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka menimbulkan ketertarikan penulis untuk mengangkat topik ini menjadi suatu kajian empirik dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup)”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Persentase rata-rata nilai akhir kerja karyawan cenderung berfluktuatif, dimana pada tahun 2021 persentase pencapaian kinerja karyawan menurun menjadi 69 persen, menurun dari tahun sebelumnya yaitu mencapai 73 persen pada tahun 2020.
- 2) Rata-rata rasio indisciplinernya dalam kurun waktu lima tahun terakhir yakni mencapai 6,96 persen. Dimana tahun 2020 adalah tahun dengan tingkat indisciplinernya yang paling tinggi, yaitu mencapai 8,68 persen.
- 3) Rendahnya komitmen organisasi yang ditandai dengan tingginya tingkat *turn over* karyawan.
- 4) Masih kurang adanya penghargaan oleh perusahaan atas kontribusi yang diberikan pada perusahaan, serta kurang adanya kepedulian perusahaan pada kesejahteraan karyawannya.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan diatas dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup)?
2. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup)?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk memperoleh gambaran persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup).

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup).

### **1.5. Manfaat Penelitian**

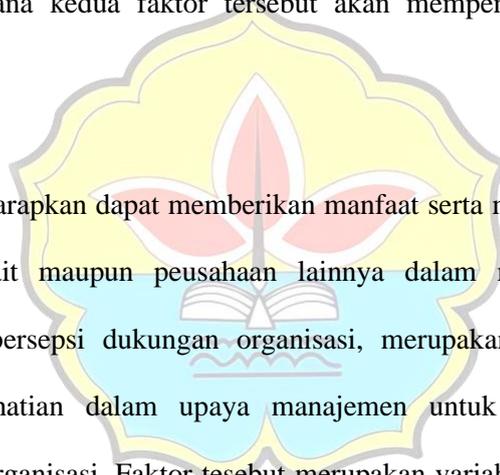
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi bidang akademis ataupun bagi instansi pemerintah terkait.

1. Bagi Akademis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi yang ada pada suatu perusahaan, dimana kedua faktor tersebut akan mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna bagi perusahaan terkait maupun perusahaan lainnya dalam menerapkan kebijakannya. Dimana faktor persepsi dukungan organisasi, merupakan aspek-aspek yang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya manajemen untuk meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Faktor tersebut merupakan variabel yang saling mendukung bagi kinerja karyawan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

#### 2.1. Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1. Landasan Teori

##### 2.1.1.1. Manajemen

###### a. Definisi Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari Bahasa Italia, *maneggio*, yang diadopsi dari Bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya tangan (Samsudin, 2019). Manajemen merupakan proses untuk mewujudkan keinginan yang hendak yang hendak dicapai atau yang diinginkan oleh sebuah organisasi bisnis, organisasi sosial, organisasi pemerintahan dan sebagainya (Effendi, 2014).

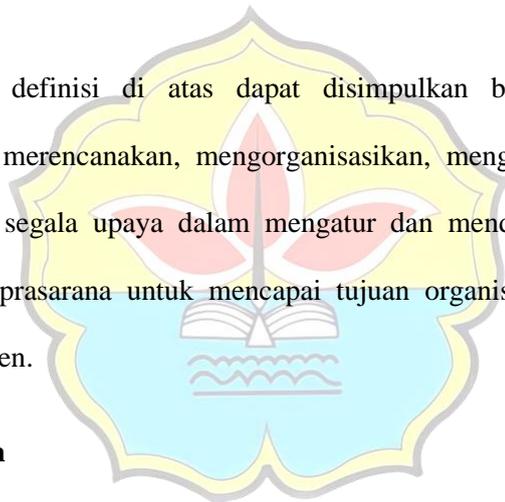
Secara terminologi terdapat banyak definisi yang dikemukakan oleh banyak ahli. Manajemen menurut Terry adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Hasibuan, 2018).

Menurut Stoner dalam Wijayanti (2018) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko, manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsifungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*) (Handoko, 2019).

Stoner dalam Handoko (2019), menyebutkan bahwa “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.



## **b. Fungsi Manajemen**

Sebagaimana disebutkan oleh Daft (2019) manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai”.

Menurut Terry, fungsi-fungsi manajemen adalah *Planning, Organizing, Actuating, Controlling*. Sedangkan menurut John F. Mee fungsi manajemen diantaranya adalah *Planning, Organizing, Motivating* dan *Controlling*. Berbeda lagi dengan pendapat Fayol ada

lima fungsi manajemen, diantaranya *Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling*, dan masih banyak lagi pendapat pakar-pakar manajemen yang lain tentang fungsi-fungsi manajemen. Dari fungsi-fungsi manajemen tersebut pada dasarnya memiliki kesamaan yang harus dilaksanakan oleh setiap manajer secara berurutan supaya proses manajemen itu diterapkan secara baik (Hasibuan, 2018). Persamaan tersebut tampak pada beberapa fungsi manajemen dakwah sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan

Menurut Terry, *Planning* atau perencanaan adalah tindakan memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan (Purwanto, 2019).

Sebelum manajer dapat mengorganisasikan, mengarahkan atau mengawasi, mereka harus membuat rencana-rencana yang memberikan tujuan dan arah organisasi. Dalam perencanaan, manajer memutuskan “apa yang harus dilakukan, kapan melakukannya, bagaimana melakukannya, dan siapa yang melakukannya”. Jadi, perencanaan adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana dan oleh siapa (Handoko, 2019).

#### 2. Pengorganisasian

Setelah para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses.

Pengorganisasian (*organizing*) adalah 1) penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, 2) perancangan

dan pengembangan suatu organisasi kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan., 3) penugasan tanggung jawab tertentu dan kemudian, 4) pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur formal dimana pekerjaan ditetapkan, dibagi dan dikoordinasikan (Handoko, 2019).

Terry berpendapat bahwa pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu (Hasibuan, 2018).

### 3. Penggerakan

Setelah rencana ditetapkan, begitu pula setelah kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan itu dibagibagikan, maka tindakan berikutnya dari pimpinan adalah menggerakkan mereka untuk segera melaksanakan kegiatan-kegiatan itu, sehingga apa yang menjadi tujuan benar-benar tercapai. Penggerakan adalah membuat semua anggota organisasi mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian (Purwanto, 2019).

### 4. Pengawasan

Fungsi keempat dari seorang pemimpin adalah pengawasan. Fungsi ini merupakan fungsi pimpinan yang berhubungan dengan usaha menyelamatkan jalannya kegiatan atau perusahaan kearah pulau cita-cita yakni kepada tujuan yang telah direncanakan (Manullang, 2019).

Menurut Terry, pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai

pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana atau selaras dengan standar (Purwanto, 2019).

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karenanya agar sistem pengawasan itu benar-benar efektif artinya dapat merealisasi tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaknya harus dapat dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana (Manullang, 2019).

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu. Kriteria-kriteria utama adalah bahwa sistem seharusnya 1) mengawasi kegiatan-kegiatan yang benar, 2) tepat waktu, 3) dengan biaya yang efektif, 4) tepat akurat, dan 5) dapat diterima oleh yang bersangkutan. Semakin dipenuhinya kriteria-kriteria tersebut semakin efektif sistem pengawasan (Handoko, 2019).

#### **2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Untuk membina manusia-manusia dengan kualitas yang cukup, terampil, produktif, kreatif, berwawasan luas jauh kedepan serta mempunyai kemampuan yang terandalkan, semuanya tentu memerlukan pengelolaan yang baik melalui manajemen. Manajemen mengandung pengertian sebagai proses pencapaian tujuan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan sumber daya (orang lain) yang tersedia, menurut Wahyudi (2017) manajemen secara prinsip mengandung 3 unsur pokok, yaitu: 1) Suatu proses; 2) Adanya sumber daya (manusia) lain; dan 3) Adanya tujuan.

### **a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (*human resource*) memiliki pengertian secara makro, yaitu merupakan keseluruhan potensi tenaga kerja yang menggambarkan jumlah angkatan kerja yang terdapat di dalam suatu negara. Sedangkan secara mikro, sumber daya manusia merupakan segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja pada suatu unit kerja atau organisasi tertentu baik pemerintah maupun swasta.

Ada beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli diantaranya menurut Sikula yang dikutip oleh Wahyudi (2017), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, memajukan dan mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi. Menurut Handoko (2019) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Haris yang dikutip oleh Yurniasih dan Suwatno (2018) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merangkain kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Simamora (2016) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pembangunan, penilaian, pemberian jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Kemudian Suparyadi (2015) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh dan mengelola tenaga kerja yang kompeten

meliputi, perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pembangunan, pemberian jasa (kompensasi) dan pemberhentian/PHK, sehingga tujuan perusahaan dan karyawan dapat tercapai.

#### **b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang telah ditetapkan. Adapun tujuan umum manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
3. Menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah kordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan-kekurangan atau kelebihan karyawan.

Menurut Hasibuan (2018) fungsi-fungsi sumber daya manusia adalah:

##### **1. Fungsi Manajerial**

###### **a) Perencanaan (*planning*)**

adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b) Pengorganisasian (*organizatian*)

Adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*Organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk pencapaian tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membentuk terwujudnya tujuan secara efektif.

c) Pengarahan (*directing*)

Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d) Pengendalian (*controlling*)

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

1) Pengadaan (*procurement*)

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengembangan (*development*)

Adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3) Kompensasi (*compensation*)

Adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang terhadap karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4) Pengintegrasian (*integration*)

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5) Pemeliharaan (*maintenance*)

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6) **Kedisiplinan**

Adalah fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan fungsi keberhasilan terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan perusahaan.

7) **Pemberhentian**

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di atas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat kesimpangan dalam salah satu fungsi, maka akan mempengaruhi fungsi yang lainnya.

### **2.1.1.3. Persepsi Dukungan Organisasi**

#### **a. Definisi Persepsi Dukungan Organisasi**

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka. Konsep persepsi dukungan organisasi mengusulkan bahwa karyawan mempersonifikasikan organisasi tempat mereka bekerja dan membentuk kepercayaan global tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka (Robbins & Judge, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dari organisasi kepada karyawannya dapat sangat bermanfaat. persepsi dukungan organisasi menunjukkan perlakuan yang baik dari organisasi menciptakan kewajiban umum, berdasarkan norma timbal balik dari karyawan untuk peduli terhadap organisasi mereka dan memperlakukan organisasi mereka dengan baik sebagai pengembaliannya.

Menurut teori dukungan organisasi, persepsi dukungan organisasi mencerminkan tingkat di mana karyawan percaya bahwa organisasi kerja mereka menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka. persepsi dukungan organisasi dapat menghasilkan kewajiban yang dirasakan untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Islam et al., 2015).

Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai tingkat di mana karyawan percaya bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka (Afzali et al., 2014). Kemudian menurut Guan et al dalam (Islam et al., 2015) *perceived organizational support* atau dukungan organisasi yang dirasakan adalah tingkat di mana karyawan percaya bahwa organisasi kerja mereka menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka.

Menurut persepsi dukungan organisasi yang dirasakan adalah tingkat di mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. persepsi dukungan organisasi dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan berbagai akses informasi, serta beberapa bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan beberapa tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut (Rhoades & Eisenberger, 2002).

## b. Aspek-Aspek Persepsi Dukungan Organisasi

Sigit (2018) menjelaskan beberapa aspek kompleks yang masuk dalam persepsi di antaranya:

1. *Halo Effect* (*pengaruh halo*) ialah memberikan tambahan penilaian (*judgement*) kepada seseorang atau sesuatu yang masih bertalian dengan hasil persepsi yang telah di buat. *Halo effect* juga dapat di artikan adanya atau hadirnya sesuatu, sehingga kesimpulan yang di buat tidak murni.
2. *Attribution* (membuat atribusi), Atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain. Ada dua jenis atribusi yaitu atribusi disposisional, yang menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, motivasi, atau kemampuan, dan atribusi situasional yang menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain.
3. *Stereotyping* (memberi stereotipe) ialah memberi sifat kepada seseorang semata-mata atas dasar sifat yang ada pada kelompok, rasa tau bangsa secara umum sebagaimana pernah di dengar atau diketahui dari sumber lain. Stereotip menghubungkan ciri yang baik atau tidak baik pada orang yang sedang di nilai, misalnya orang yang berasal dari pulau Bali beragama Hindu, padahal belum tentu orang tersebut beragama hindu.
4. *Projection* (proyeksi), ialah suatu mekanisme meramal, apa yang akan dilakukan oleh orang yang di persepsi, dan sekaligus orang yang mempersepsi itu melakukan persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang akan di perbuat orang yang di persepsi.

### c. Indikator Pengukuran Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002), terdapat tiga bentuk umum perlakuan dari organisasi yang dianggap baik dan akan dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, yaitu:

1. Keadilan (*Fairness*), Faktor keadilan di sini adalah keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi. Terjadinya keadilan yang berulang-ulang dalam membuat keputusan mengenai distribusi sumber daya akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang ditunjukkan dengan adanya perhatian pada kesejahteraan karyawan.
2. Dukungan Atasan (*Supervisor Support*), oleh karena tindakan atasan sebagai wakil organisasi bertanggung jawab untuk mengatur dan menilai kinerja bawahan, maka para karyawan memandang tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari dukungan organisasi.
3. Imbalan-imbalan dari Organisasi dan Kondisi Kerja (*Organizational Rewards and Job Condition*), imbalan-imbalan berupa penghargaan, gaji, dan promosi, membantu mengomunikasikan suatu penilaian positif dari kontribusi karyawan yang selanjutnya juga akan menyumbang pada peningkatan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Selain itu, adanya keamanan kerja yang memiliki arti bahwa terdapatnya kepastian bahwa organisasi akan tetap mempertahankan keanggotaan karyawan di masa depan dan hal ini diharapkan akan menyebabkan tingginya dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Kepercayaan organisasi terhadap kebijaksanaan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya juga akan meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Stresor-stresor peran seperti: pekerjaan yang terlalu banyak; tuntutan pekerjaan yang mustahil diselesaikan dalam waktu yang

terbatas; kekaburan peran, termasuk di dalamnya tidak adanya informasi yang jelas mengenai tanggung jawab individu; dan konflik peran, termasuk tanggung jawab kerja yang saling bertentangan akan dapat menurunkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan.

#### **2.1.1.4. Komitmen Organisasi.**

##### **a. Definisi Komitmen Organisasi.**

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen keorganisasian tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Beberapa ahli mengemukakan tentang pengertian komitmen keorganisasian:

Menurut Mowday, Porter dan Steers dalam (Triatna, 2015) mendefinisikan komitmen keorganisasian sebagai *“the relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization”*. Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen keorganisasian memiliki arti yang lebih luas dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan interaktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Dalam manajemen organisasi diperlukan hubungan yang lebih baik dan keinginan para karyawan yaitu saling mencintai para karyawan yang mau bekerja dan mempunyai komitmen keorganisasian yang tinggi.

Menurut Kreitner & Kinicki (2017) komitmen adalah perjanjian untuk melakukan sesuatu bagi diri sendiri, individu lain, kelompok, atau organisasi. Lebih lanjut Kreitner & Kinicki (2017) menjelaskan bahwa komitmen keorganisasian adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini

adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Robbins & Judge (2017) mendefinisikan komitmen keorganisasian sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen keorganisasian adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi (Luthans, 2006).

Komitmen seorang karyawan sendiri sebenarnya adalah hal yang kompleks dan tentu saja dipengaruhi tidak hanya oleh satu faktor tetapi dipengaruhi banyak faktor, karena itulah disebut kompleks. Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan misalnya *reward* dan keinginan untuk dihargai, adanya kesempatan berkembang dan belajar bahkan juga dipengaruhi oleh toleransi organisasi atau perusahaan saat karyawan melakukan kesalahan (Mahapatro, 2010).

Lebih lanjut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2018) mendefinisikan komitmen keorganisasian sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective*, *normative* dan *continuance commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment* adalah merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain.

Berdasarkan paparan teori-teori di atas maka penulis menyimpulkan pengertian komitmen keorganisasian dalam penelitian ini adalah perilaku seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan adanya kemauan tinggi dalam keterlibatannya yang harus dilakukan untuk dapat memelihara atau jasanya yang banyak dan namanya di hati masyarakat untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi di mana tempatnya bekerja. Komitmen keorganisasian juga merupakan suatu kunci kesuksesan dari suatu organisasi. Organisasi yang sukses akan didukung dengan terbentuknya komitmen yang tinggi agar tercapainya organisasi yang lebih baik.

#### **b. Pentingnya Komitmen Keorganisasian Karyawan**

Menurut (Meyer et al., 1993) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) pilar pentingnya komitmen keorganisasian, yaitu:

1. Menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi, untuk mengidentifikasi diri seseorang dalam organisasi untuk mempercayai bahwa ada guna dan manfaatnya bekerja pada organisasi tersebut, untuk merasakan nyaman di dalamnya, untuk mendukung nilai-nilai, visi, dan misi organisasi dalam tanggap. Salah satu faktor penting dalam menciptakan rasa kepemilikan ini adalah meningkatkan perasaan seluruh anggota organisasi bahwa ini adalah benar-benar merupakan “milik” mereka. Kepemilikan ini tidak hanya dalam bentuk kepemilikan saham saja (meskipun kadangkala ini juga merupakan cara yang cukup membantu), namun lebih meningkatkan kepercayaan di seluruh anggota organisasi bahwa mereka benar-benar (secara jujur) diterima oleh manajemen sebagai organisasi. Banyak cara yang bisa dilakukan untuk itu, mengajak mereka anggota organisasi untuk terlibat dalam mengembangkan produk, terlibat dalam memutuskan perubahan rancangan kerja dan sebagainya. Bila mereka anggota organisasi yang terlibat dan semua idenya mempertimbangkan maka perasaan muncul kalau mereka

ikut serta terhadap keputusan keputusan. Apalagi ditambah dengan kepercayaan kalau hasil yang diperoleh organisasi akan kembali pada kesejahteraan mereka pula.

2. Menciptakan semangat dalam bekerja, cara ini dapat dilakukan dengan lebih mengkonsentrasikan pada pengelolaan faktor-faktor motivasi intrinsik dan menggunakan berbagai cara perancangan pekerjaan. Menciptakan semangat kerja bawahan bisa dengan cara membuat kualitas kepemimpinan yaitu menumbuhkan kemauan manajer dan supervisor untuk memenuhi motivasi dan komitmen bawahan melalui pemberian delegasi tanggung jawab dan pendayagunaan ketrampilan bawahan.
3. Keyakinan dalam manajemen, cara ini mampu dilakukan manakala organisasi benar-benar telah menunjukkan dan mempertahankan kesuksesan. Manajemen yang sukses menunjukkan kepada bawahan bahwa manajemen tahu benar kemana organisasi ini akan dibawa, tahu dengan benar-benar bagaimana organisasi mampu mencapai prestasinya, bahkan sampai pada kemampuan menterjemahkan rencana ke dalam realitas. Pada konteks ini karyawan akan melihat bagaimana ketegaran dan kekuatan perusahaan dalam mencapai tujuan hingga sukses, kesuksesan inilah yang membawa dampak kebanggaan pada diri karyawan. Apalagi mereka sadar bahwa interaksi mereka mencapai kesuksesan itu cukup besar dan sangat dibutuhkan oleh manajemen.

### **c. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Keorganisasian Karyawan**

Komitmen dalam organisasi tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan cukup panjang. Menurut Steers dalam Sopiah (2018) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu:

1. Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.

2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan caracara pekerja lain dlam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sedangkan menurut Minner dalam Sopiah (2018) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran,tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan,dan tingkat pngendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen anantara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

Menurut Steer dan Porter dalam Sopiah (2018) mengemukakan bahwa terdapat sjumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu:

1. Faktor personal meliputi *job expectation*, *pschological contract*, *job choice factor*, dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.

3. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen keorganisasian karyawan adalah:

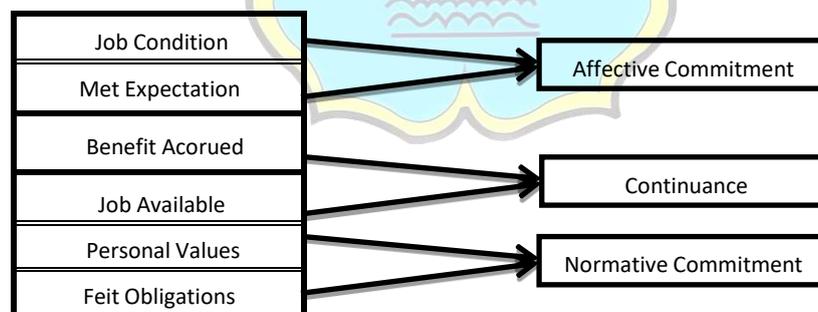
1. Faktor personal, yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen keorganisasian yang dimiliki oleh karyawan. Dalam hal ini dapat diimplementasikan dalam bentuk kepuasan kerja. Hal ini Mathis & Jackson (2020) yang menyatakan bahwa orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar.
2. Faktor organisasi, ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dan lain sebagainya. Dalam hal ini dapat diimplementasikan dalam bentuk *perceived organizational support* (dukungan organisasi), dan karakteristik pekerjaan. Hal ini dikemukakan oleh (Rhoades & Eisenberger, 2002) yang mengungkapkan bahwasanya karyawan yang merasa bahwa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi akan memiliki rasa kebermaknaan dalam diri karyawan tersebut. Hal inilah yang akan meningkatkan komitmen pada diri karyawan. Komitmen inilah yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan karakteristik pekerjaan di kemukakan oleh Elanain dalam (Ekayanti et al., 2019) yang menegaskan bahwa untuk meningkatkan komitmen karyawan serta untuk mengurangi intensi turnover, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor karakteristik pekerjaan.

#### d. Indikator Pengukuran Komitmen Keorganisasian Karyawan

Meyer *et al* mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional (Meyer et al., 1993), yaitu:

1. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuance commitment* muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Lebih jelasnya, Meyer *et al* menggambarkan bentuk-bentuk komitmen keorganisasian serta faktor-faktor yang membentuknya sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

Faktor-faktor pembentuk komitmen keorganisasian

Selain itu Kreitner dan Kinicki mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen keorganisasian (Kreitner & Kinicki, 2017), yaitu:

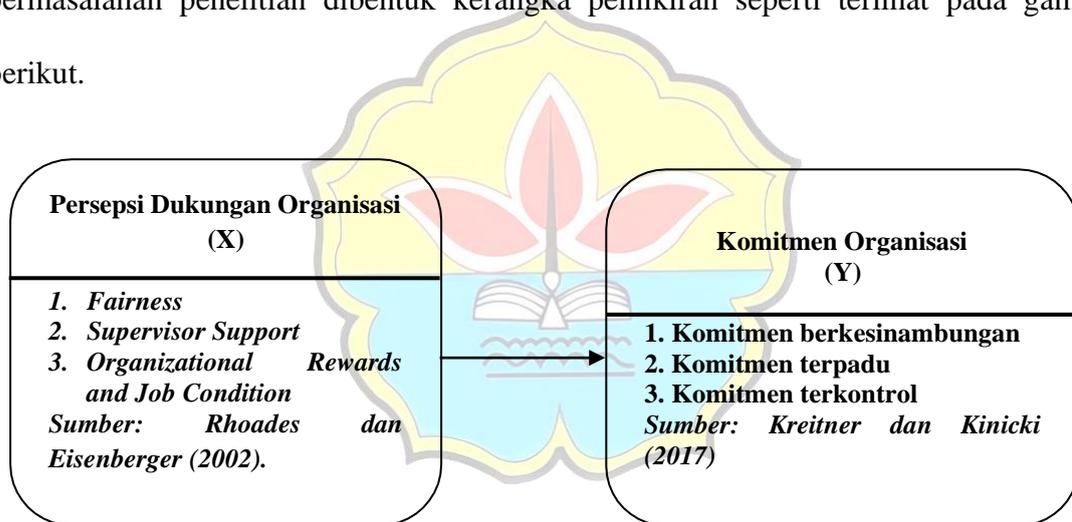
1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Adapun dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan penulis untuk mengukur variabel komitmen keorganisasian mengacu pada teori (Kreitner & Kinicki, 2014) melalui komponen komitmen keorganisasian yaitu Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), dan Komitmen terkontrol (*control commitment*).

### **2.1.2. Kerangka Pemikiran**

Komitmen adalah perjanjian untuk melakukan sesuatu bagi diri sendiri, individu lain, kelompok, atau organisasi (Kreitner & Kinicki, 2017). Lebih lanjut Kreitner & Kinicki (2014) menjelaskan bahwa komitmen keorganisasian adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Berdasarkan teori banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen keorganisasian karyawan pada organisasinya.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Hal ini dikarenakan menurut Rhoades & Eisenberger (2002) karyawan yang merasa bahwa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi akan memiliki rasa kebermaknaan dalam diri karyawan tersebut. Hal inilah yang akan meningkatkan komitmen pada diri karyawan. Komitmen inilah yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya. Berdasarkan pemaparan teori serta kajian dari penelitian terdahulu, maka untuk menjawab permasalahan penelitian dibentuk kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar berikut.



**Gambar 2.2**

Kerangka Pemikiran

### 2.1.3. Hipotesis

Berdasarkan telaah teori dan beberapa asumsi yang telah dikemukakan terdahulu, maka dirumuskanlah hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Diduga persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) cukup baik dan cukup tinggi.

2. Diduga persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup).

## **2.2. Metode Penelitian**

### **2.2.1. Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *survey* dengan membuat angket kepada responden (karyawan) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup).

Tingkat eksplanasi (*level of explanation*) penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *kuantitatif*, dimana penelitian *deskriptif* adalah menganalisa data dengan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi karyawan melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup). Sedangkan penelitian *kuantitatif* digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala.

### **2.2.2. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

#### **2.2.2.1. Jenis Data**

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, dalam Sarwono, J., 2017). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, dimana data ini nantinya diarahkan untuk menggambarkan adanya hubungan

sebab-akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variable, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum.

#### **2.2.2.2. Sumber Data**

Berdasarkan sumber, data penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder yaitu sebagai berikut:

##### **a. Data primer**

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber dari hasil pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu melalui Metode Survey, melakukan penyebaran kuesioner yang berisikan pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden, kemudian responden sepenuhnya diberikan tanggung jawab untuk memberikan jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diberikan.

##### **b. Data sekunder**

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literature dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan yang diteliti.

#### **2.2.3. Metode Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data dilakukan guna untuk memperoleh temuan-temuan yang relevan yang ditemukan peneliti saat melakukan penelitian dilapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi:

### **2.2.3.1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti “Tidak Pernah” sampai dengan “Selalu”, “Sangat Rendah” sampai dengan “Sangat Puas”, dan sebagainya (Idriantono dan Supomo, 2015). Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

### **2.2.3.2. Studi Dokumentasi**

Studi Dokumentasi merupakan cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, yang dalam hal ini adalah persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi melalui kajian teori yang diperoleh melalui internet dan kunjungan ke pustakaan.

### **2.2.4. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi pada umumnya sering diartikan sekumpulan data/objek yang ditentukan melalui kriteria tertentu, biasanya mengidentifikasi suatu fenomena. Supangat (2012) menyatakan populasi yaitu sekumpulan objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian (penelaahan) dengan ciri mempunyai karakteristik yang sama. Sedangkan menurut Syekh (2011), populasi adalah sekumpulan individu dengan ciri-ciri yang sama. Hidup dalam tempat dan waktu yang

sama, jadi populasi merupakan keseluruhan objek. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Tribun Jambi dengan jumlah 85 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan, menurut Syekh (2011) sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana semua pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 orang karyawan.

#### **2.2.5. Metode Analisis**

Kegiatan penelitian setelah data dari seluruh sumber data terkumpul adalah melakukan analisis data. Metode analisis adalah proses mencari menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2019). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan uji kualitas data, persamaan regresi, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing metode yang digunakan:

### 2.2.5.1. Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan.

Metode ini digunakan untuk memperoleh gambaran variabel penelitian dari permasalahan yang ada. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
- b. Dihitung total skor setiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
- c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
- d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
- e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan klasifikasi skor jawaban responden dari variabel penelitian dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan skala Likert. Dengan rentang skala tersebut dapat diketahui skala penilaian setiap kriteria atau dimensi yang mempunyai gradasi dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju disesuaikan dengan pernyataan, misalnya : sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju.

Dalam skala likert dapat digunakan:

- a. Bobot 1 = Sangat Tidak Setuju
- b. Bobot 2 = Tidak Setuju
- c. Bobot 3 = Cukup Setuju
- d. Bobot 4 = Setuju
- e. Bobot 5 = Sangat Setuju

Untuk mengacu kriteria tersebut, maka dibuat kriteria pengklasifikasian yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Umar (2012), dimana rentang skor dan rentang skal ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Dimana :

RS : Rentang skala

m : Jumlah sampel

n : Jumlah slternatif jawaban intern

Sehingga :  $RS = \frac{85(5-1)}{5} = 68$

#### Penentuan rentang skor

Rentang skor terendah = n x skor terendah  
 = 85 x 1  
 = 85

Rentang skor tertinggi = n x skor tertinggi  
 = 85 x 5  
 = 425

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1- 5, maka katagori pengklasifikasian untuk variable persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terdapat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2.1**

Kriteria Tanggapan Responden

No	Skor	Keterangan	
		Persepsi Dukungan Organisasi	Komitmen Organisasi
1	85 – 152	Sangat Buruk	Sangat Rendah
2	153 -220	Buruk	Rendah
3	221 – 288	Cukup Baik	Cukup Tinggi
4	289 – 356	Baik	Tinggi
5	357 – 425	Sangat Baik	Sangat Tinggi

### 2.2.5.2. Metode Kuantitatif

#### a. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda dengan alasan bahwa alat ini dapat digunakan sebagai model prediksi terhadap variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain dan meramalkan nilai suatu variabel apabila variabel lain diketahui. Untuk lebih memudahkan dalam pengerjaan dan agar hasilnya lebih akurat, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan program SPSS versi 22.0 *for window*.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan analisis regresi linear sederhana (Syekh (2011:44) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b.X + e$$

Dimana:

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

X = Persepsi Dukungan Organisasi

b = Koefisien Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

e = Tingkat Kesalahan (*error term*)

## b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya (Riduwan dan Kuncoro., 2015). Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- 1) Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- 2) Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

### 2.2.5.3. Uji Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan (Riduwan dan Kuncoro., 2015). Adapun formula yang digunakan untuk mencari nilai t hitung menurut menurut Syekh (2011:90) yaitu sebagai berikut:

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

n = jumlah data

t-test hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Ho ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sig  $< \alpha$
- 2) Ho diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai sig  $> \alpha$

Bila terjadi penerimaan Ho maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila Ho ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Adapun yang menjadi hipotesis secara parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Persepsi dukungan organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

H<sub>1</sub> : Persepsi dukungan organisasi secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

### 2.2.6. Operasional Variabel

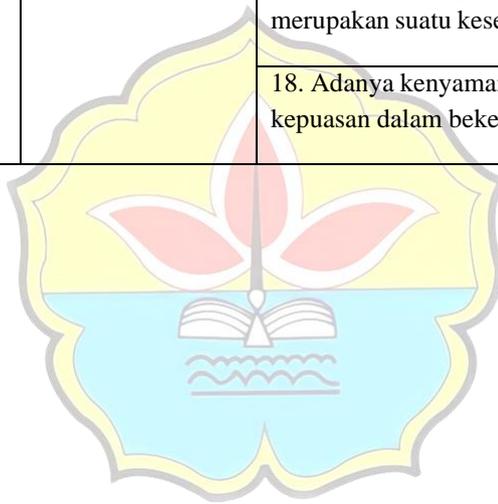
Berikut dapat kita lihat operasional variabel yang di rancang untuk kuesioner dan skala data adalah seperti yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 2.2**  
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
1	2	3	4	5
1	<b>Persepsi Dukungan Organisasi (X)</b>  <i>Sumber: Rhoades, L dan Eisenberger, R. (2002)</i>	<i>1. Fairness</i>	1. Organisasi menghargai karyawannya	Ordinal
			2. Organisasi tidak akan mencari orang lain untuk menggantikan posisi saya	Ordinal
			3. Organisasi dapat memberi pengakuan kerja ekstra yang sudah dilakukan	Ordinal
			4. Organisasi dapat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai karyawan	Ordinal
			5. Organisasi dapat menanggapi keluhankaryawan	Ordinal
		<i>2. Supervisor Support</i>	6. Organisasi menanggapi kepentingan saya ketika membuat keputusan	Ordinal
			7. Organisasi bersedia memberikan bantuan bila menghadapi kesulitan	Ordinal
			8. Organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawan	Ordinal
			9. Diperhatikan oleh organisasi	Ordinal
			10. Organisasi mau membantu ketika memerlukan bantuan khusus	Ordinal

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
1	2	3	4	5
		<i>3. Organizational Rewards and Job Condition</i>	11. Organisasi peduli dengan kepuasan kerja	Ordinal
			12. Organisasi tidak akan mengambil keuntungan dari karyawan	Ordinal
			13. Organisasi menunjukkan cukup perhatian	Ordinal
			14. Organisasi membanggakan keberhasilan yang dicapai karyawan	Ordinal
			15. Organisasi bersedia membuat pekerjaan menjadi semenarik mungkin	Ordinal
2	<b>Komitmen Keorganisasian (Y)</b> Sumber: Kreitner dan Kinicki (2014)	1. Komitmen berkesinambungan	1. Teguh berkomitmen	Ordinal
			2. Teguh bekerja	Ordinal
			3. Berpikir positif	Ordinal
			4. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Ordinal
			5. Siap sedia menerima tugas	Ordinal
			6. Merasa tertantang melaksanakan tugas	Ordinal
		2. Komitmen terpadu	7. Memandang organisasi sebagai bagian dari diri sendiri	Ordinal
			8. Memandang organisasi bagian dari nilai-nilai diri	Ordinal
			9. Menyakini organisasi sebagai wadah peningkatan kualitas diri	Ordinal
			10. Memandang organisasi sebagai wadah perjuangan	Ordinal
			11. Memiliki inspirasi bagi pengembangan diri dan organisasi.	Ordinal
			12. Selalu timbul ide-ide cemerlang sebagai dinamika sesuai dengan	Ordinal

		organisasi.	
	3. Komitmen terkontrol	13. Menyakini bahwa potensi diri dapat berkembang	Ordinal
		14. Menyakini bahwa kompetensi yang dimiliki sesuai dengan organisasi.	Ordinal
		15. Menyakini bahwa organisasi mampu menjadi jaminan bagi peningkatan kualitas pribadi	Ordinal
		16. Memiliki keyakinan mampu berjalan seiring sejalan dengan organisasi.	Ordinal
		17. Bekerja di organisasi ini merupakan suatu kesenangan.	Ordinal
		18. Adanya kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.	Ordinal



## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM TRIBUN JAMBI (KOMPAS GRAMEDIA GRUP)**

#### **3.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Tribun merupakan bagian dari Divisi Koran Daerah Kompas Gramedia. Pada tahun 1987, Kompas Gramedia (KG) mengambil alih kepemilikan perusahaan penerbitan harian Sriwijaya Post di Palembang. Pada masa itu ada himbauan dari Menteri Penerangan RI agar koran-koran yang terhambat permasalahan SIUPP (Surat Izin Penerbitan Pers). Maka pada akhir tahun 1987 didirikan unit usaha Kelompok Pers Daerah yang tugas awalnya adalah membantu koran-koran daerah yang membutuhkan pertolongan. Pada Tahun 1988, Kompas Gramedia Mengambil-alih Perusahaan penerbitan Koran Swedesi yang namanya diubah menjadi Serambi Indonesia di Banda Aceh. Tahun 1992, Kompas Gramedia Mengambil-alih Penerbitan Pos Kupang, dan pada tahun 1994 mengambil-alih Perusahaan penerbitan Koran Banjarmasin Pos. Pada Perkembangan selanjutnya, Persada memperkuat bisnisnya dengan mendirikan sendiri koran daerah di hampir seluruh Propinsi dengan brand yang bernama Tribun.

Saat ini ada 26 surat kabar yang berada di dalam jaringn nasional Tribun, yaitu Tribun Jakarta, Tribun Jatim, Tribun Gorontalo, Serambi Indonesia, Tribun Kaltim, Tribun Medan, Tribun Batam, Tribun Manado, Tribun Pontianak, Tribun Jambi, Tribun Kalteng, Tribun Jabar, Tribun Jateng, Tribun Jogja, Tribun Lampung, Sriwijaya Post, Bangka Post, Post Kupang, Post Belitung, Surya, Warta Kota, Super Ball, Berita Kota.

Tribun Jambi mulai diresmikan pada 17 Maret 2010. Tribun Jambi sendiri berada di bawah naungan Kelompok koran Kompas Gramedia. Kelahiran Tribun Jambi

didasari oleh semangat untuk memajukan Provinsi Jambi. Melalui Tribun Jambi diharapkan Provinsi Jambi dengan semboyan Sepucuk Jambi Sembilan Lurah ini terus berkembang menjadi Provinsi teladan di berbagai bidang bagi kota-kota lain sesuai dengan cita-cita masyarakat Jambi. Tribun Jambi hadir dalam upaya memberikan informasi yang lengkap, akurat, dan memberikan warna berbeda kepada masyarakat Jambi.

Provinsi Jambi memiliki potensi besar menyumbangkan pendapatan daerah. Sebagai kawasan pemukiman modern, bisnis perdagangan dan jasa, perekonomian Provinsi Jambi terus terdongrak dengan baik. Investor-investor dalam dan luar negeri sudah mempersiapkan diri masuk ke wilayah Provinsi Jambi. Perkantoran modern yang asri nan hijau menjadi daya tarik bagi pemilik modal untuk menginvestasikan *budgetnya* di Provinsi Jambi.

Provinsi Jambi sendiri terdiri dari sembilan Kabupaten dan dua Kota Madya, yakni Kabupaten Batanghari, kabupaten Bungo, Kabupaten Kerinci, Kabupaten Merangin, Kabupaten Muaro jambi, Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tanjung jabung Barat, Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Kabupaten Tebo, Kota Jambi dan Kota Sungai Penuh. Seluruh kawasan di tujuh Kabupaten/Kota itu terus berkembang pesat menjadi kawasan pemukiman modern serta jasa dan perdagangan.

### **3.2. Visi dan Misi Harian Pagi Tribun Jambi**

#### **3.2.1. Visi**

Menjadikan kelompok usaha penerbitan media regional tersebar, terbesar, dan terkemuka di Jambi.

### 3.2.2. Misi

1. Menciptakan informasi yang terpercaya berbasis 3 (Multi Media, Multi Channel, Multi Platform) untuk memberikan spirit baru dan mendorong demokrasi di Jawa Tengah.
2. Menjalankan bisnis yang beretika, efisien, dan menguntungkan.

Untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut sebagai bagian dari Kompas Gramedia, dibutuhkan manusia yang memahami dan menghayati nilai-nilai luhur sebagaimana telah diwariskan oleh para pendiri, yakni :

#### 1. *Caring*

- a. Humanisme dan kemanusiaan (menghargai manusia sesuai harkat dan martabatnya), yang transendental (berdasarkan keyakinan akan yang tertinggi, yang mengatasi segala sesuatu)
- b. Peduli pada sesama; compassion; membantu dengan tulus.
- c. Tanggung jawab sosial (CSR); cepat tanggap terhadap problem lingkungan masyarakat.
- d. Memberikan kesempatan yang sama pada setiap orang tanpa membedakan golongan ras, suku, gender, dan agama
- e. Menghargai perbedaan budaya; adaptif; inkulturatif; dan cross-cultural.
- f. *Management by walking around*; saling menyapa; mengenal satu sama lain.
- g. Saling menghargai, saling memahami (toleransi).
- h. Peduli pada kesejahteraan karyawan; membina bawahan; delegasi, kaderisasi.

#### 2. *Credible*

- a. Integritas tinggi; jujur; satu kata dengan perbuatan (konsisten)

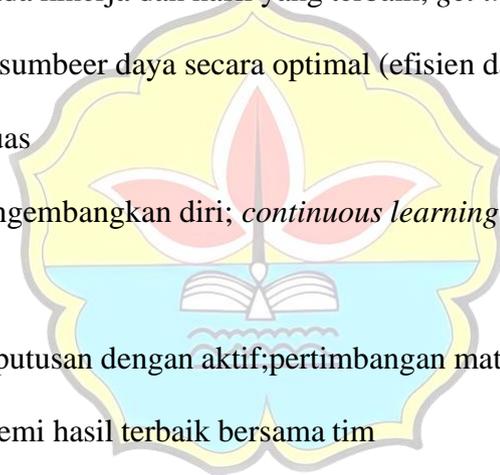
- b. Dapat dipercaya (*reliable*); dapat di andalkan (*capable*)
- c. Bertanggung jawab; menepati janji (komitmen); disiplin
- d. Berwatak baik;berniat baik;berpikir positif.
- e. Beretika bisnis; transparan (keterbukaan)
- f. Loyal; setia pada lembaga & profesi; dedikatif
- g. *Fair* (tidak curang)

3. *Competent*

- a. Profesional menguasai bidang rofesinya
- b. Berorientasi pada kinerja dan hasil yang terbaik; *get thing done*; bekerja tuntas
- c. Menggunakan sumber daya secara optimal (efisien dan efektif; *work smart*)
- d. Berwawasan luas
- e. Senantiasa mengembangkan diri; *continuous learning*

f. Proaktif

- g. Mengambil keputusan dengan aktif;pertimbangan matang
- h. Bekerjasama demi hasil terbaik bersama tim
- i. Terampil teknologi



4. *Competitive*

- a. Bersemangat komptisi/bersaing secara smart; mencapai yang terbaik
- b. Kreatif dan inovatif
- c. Percayadiri, berani memimpin/merintis/memulai
- d. Berani ambil risiko, *speed*, elselarasi
- e. Open minded,terbuka terhadap kritik, perbaikna dan perubahan.
- f. Tidak puas dengan kondisi saat ini, ingin berubah menjadi lebih baik

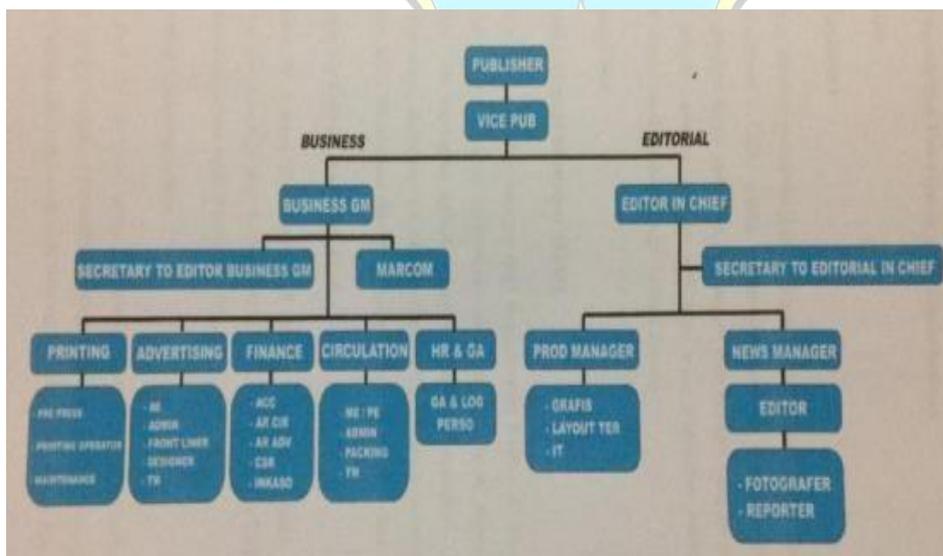
g. Mengelola jejaring/*networking* semakin *world wide*

### 5. Customer Delight

- a. Berorientasi pada penyediaan layanan dan produk berkualitas sesuai dengan kebutuhan pelanggan
- b. Mempelajari kecenderungan dan kebutuhan pelanggan; fleksibilitas demi pelanggan
- c. Menangani keluhan dan problem pelanggan secara profesional
- d. Mengupayakan pelanggan semakin terdidik dan tercerahkan
- e. Menyenangkan pelanggan berdasarkan mentalitas berkelimpahan (aspek dua arah)

### 3.3. Struktur Organisasi Tribun Jambi

Struktur organisasi yang digunakan oleh Tribun Jambi adalah Organisasi Fungsional yaitu Pembagian tugas dibagi kedalam kelompok fungsional yang terpisah. Adapun struktur organisasi Tribun Jambi sebagai berikut:



Gambar 3.1. Struktur Organisasi Tribun Jambi

1. *Publisher dan Vice Publisher*

Publisher adalah penerbit dalam bisnis surat kabar tugas dari Vice Publisher sama dengan owner /CEO yaitu mengontrol semua kegiatan yang ada di perusahaan seperti sumber daya manusia, keuangan dan berapa banyak jumlah koran yang terbit dalam setiap harinya. Dalam arti lain Vice Publisher bertugas untuk mengontrol seluruh aktivitas di Tribun Jambi.

2. *Business General Manger (GM)*

Business GM adalah manager dari departemen Bisnis di Harian Pagi Tribun Jateng. Business GM Bertugas mengelola aktivitas bisnis di Harian Pagi Tribun Jateng. Business GM bertugas untuk mengelola dan mengontrol aktivitas percetakan dari divisi printing, aktivitas keuangan dari divisi Finance, pemasaran produk dari divisi Marcom dan Circulation dan juga pengelolaan SDM dan aser dari divisi HR & GA.

3. *Secretary To Editor Business GM*

*Secretary To Editor Business GM* adalah sekretaris bisnis yang mengelola semua aktivitas administrasi dan tugas utama dari *Secretary To Editor Business GM* adalah membantu aktivitas dari *Business GM*.

4. *Marketing Communication*

Tugas dari divisi *Marketing Communication* adalah menunjang kegiatan marketing dengan cara mengkomunikasikan dengan *public* seperti mengadakan *sponsorship* dan juga melaksanakan *event* untuk menambah branding dari Harian Pagi Tribun Jambi.

5. *Divisi Printing*

*Divisi Printing* bertugas untuk melakukan kegiatan percetakan koran setiap harinya.

6. *Pe Press*

*Pe Press* bertugas untuk mengecek berita yang akan di cetak untuk di masukan kedalam mesin percetak.

7. *Printing Operator*

Tugas dari *Printing Operator* adalah mengoperasikan mesin percetakan selama percetakan berlangsung dari awal sampai akhir.

8. *Maintanance*

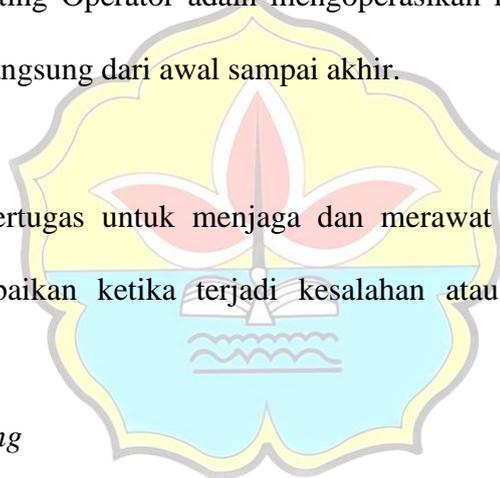
*Maintanance* bertugas untuk menjaga dan merawat mesin percetakan, serta melakukan perbaikan ketika terjadi kesalahan atau kerusakan pada mesin pencetak.

9. *Divisi Advertising*

*Divisi Advertising* bertugas untuk mengelola semua kegiatan periklanan yang ada di *Tribun Jambi*.

10. *Account Executive (AE)*

*Account Executive* sebagai pelaksana untuk mencari klien yang akna membuat iklan di *Tribun Jambi* .Jika diibaratkan, seorang *AE* adalah sebagai jembatan antara klien dan media. Kaki kiri berada di klien dan kaki kanan berada di *Tribun Jambi*. Sehingga meskipun harus membuat klien puas dengan hasil iklan



tayang tersebut, AE juga harus memperhatikan kondisi kantor, apakah yang diberikan oleh klien sebanding dengan pelayanan yang diberikan.

#### 11. Admin

Bertugas untuk *manage* iklan dan sebagai pintu utama atau filter dari setiap iklan yang akan masuk dan melaksanakan kegiatan administrasi bagian iklan yang akan tayang, menginput iklan ke *database*, menyipakan posisi atau tata letak untuk iklan.

#### 12. Designer

Bertugas untuk mendesain iklan yang sudah di pesan oleh klien dan juga mengatur tata letak untuk di cetak.

#### 13. Marketing Support

Membantu dalam bagian *marketing*, lebih membantu posisi dari AE di bidang administrasi seperti surat meyurat, internal, eksternal, dan menerima oder iklan dan membantu mempersiapkan *AE activity report* (laporan harian).

#### 14. Divisi Sirkulasi

Divisi Sirkulasi bertugas untuk mengelola pendistribusian Koran Harian Pagi Tribun Jambi atau menjual koran sebanyak mungkin dengan mendapatkan agen-agen di beberapa daerah, khususnya di Kota Jambi.

#### 15. Marketing Eksekutif

Memasarkan produk dari Tribun Jambi dengan tanggung jawab mencapai penjualan produk sesuai dengan tujuan perusahaan yang mana *marketing executive* ini menjadi ikon suatu Tribun Jambi yang memiliki nilai jual tersendiri bagi perusahaan.

## 16. Administrasi

Membuat laporan hasil bulanan maupun harian dari penjualan maupun order serta market share, dengan adanya sitem adminstrasi ini tentunya akan dapat mempermudah dari Tribun Jambi sendiri dalam menghadapi persaingan bisnis utamanya di produk koran.

## 17. Telemarketing

Melakukan penjualan via Telephone produk layanan dan perekrutan karyawan melalui internet, kepada perusahaan-perusahaan. Serta menjalin hubungan baik dengan pelanggan iklan koran agar mencerminkan sikap budaya Profesional sebagai budaya perusahaan.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Deskripsi Profil Responden**

Setelah dilakukan sebaran kuesioner kepada 85 orang responden dan semua data dikumpulkan, langkah selanjutnya yakni melakukan analisis. Namun sebelumnya penulis akan menjelaskan profil dari responden berdasarkan jenis kelamin, kelompok usia, pendidikan dan kelompok masa kerja responden. Kuesioner disebar pada karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup), yang merupakan sampel dalam penelitian ini yang dilakukan secara acak. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan yang akan diuraikan sebagai berikut.

##### **a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin pada dasarnya dapat menentukan aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup), jumlah responden pria lebih banyak dari wanita, untuk lebih jelasnya persentase data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	67	78,8	78,8	78,8
Valid Wanita	18	21,2	21,2	100,0
Total	85	100,0	100,0	

*Sumber: Output SPSS 22.0 for windows*

Dari Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden menurut jenis kelamin pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) diperoleh informasi jumlah responden laki-laki lebih mendominasi dibanding perempuan, dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 67 orang atau jika di persentasekan sebesar 78,8 persen dan perempuan sebanyak 18 orang atau jika di persentasekan sebesar 21,2 persen. Banyaknya responden laki-laki dibandingkan perempuan, karena memang tingkat kebutuhan karyawan pada bagian produksi banyak di butuhkan karyawan dengan jenis kelamin laki-laki di bandingkan perempuan, karena mengingat pekerjaan yang dilakukan lebih berat, sehingga sangat cocok jika di tempatkan karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

**b. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Umur**

Responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini ini sebanyak 85 orang karyawan yang merupakan sampel dari penelitian ini. Berdasarkan kelompok umur pada penelitian ini dibagi menjadi 5 kelompok yaitu yang berumur 18 - 25 tahun, 26 - 35 tahun, 36 - 45 tahun, dan 46 - 55 Tahun. Berikut ini merupakan gambaran kelompok usia responden pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) yang disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia**  
**Kelompok Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18 - 25 Thn	15	17,6	17,6	17,6
26 - 35 Thn	35	41,2	41,2	58,8
Valid 36 - 45 Thn	29	34,1	34,1	92,9
46 - 55 Thn	6	7,1	7,1	100,0
Total	85	100,0	100,0	

*Sumber: Output SPSS 22.0 for windows*

Dari Tabel 4.2 di atas, diperoleh karakteristik responden berdasarkan kelompok usia untuk responden yang berusia 18 - 25 tahun adalah sebanyak 15 orang atau 17,6 persen, responden yang berusia 26 - 35 tahun adalah sebanyak 35 orang atau 41,2 persen, responden yang berusia 36 - 45 tahun adalah sebanyak 29 orang atau 34,1%, dan responden yang berusia 46 - 55 tahun adalah sebanyak 6 orang atau 7,1%.

### **c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**

Jenjang pendidikan pada dasarnya turut mempengaruhi pola pikir seseorang. Semakin tinggi pendidikannya, semakin tinggi pula pola pikirnya. Namun ada pula sebaliknya dimana tingkat pendidikannya rendah, tetapi mempunyai pola pikir yang maju. Berikut ini merupakan gambaran dari latar belakang pendidikan responden yaitu karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) yang disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	17	20,0	20,0	20,0
Diploma	22	25,9	25,9	45,9
Valid Strata Satu (S1)	41	48,2	48,2	94,1
Strata Dua (S2)	5	5,9	5,9	100,0
Total	85	100,0	100,0	

*Sumber: Output SPSS 22.0 for windows*

Tabel 4.3 diatas mengelompokkan responden berdasarkan Pendidikan, berdasarkan hasil sebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) diperoleh informasi untuk lulusan SMA/SMK Sederajat sebanyak 17 orang atau jika dipersentasekan sebesar 20 persen. Kemudian untuk lulusan Diploma sebanyak 22 orang atau jika dipersentasekan sebesar 25,9 persen. Selanjutnya untuk lulusan Strata Satu (S1) sebanyak 41 orang atau jika dipersentasekan sebesar 48,2 persen, dan untuk lulusan Strata Dua (S2) sebanyak 5 orang atau jika dipersentasekan sebesar 5,9 persen.

#### **d. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Masa Kerja**

Lamanya masa kerja seseorang dalam suatu dapat mempengaruhi hasil kerja maksimal yang diberikan oleh seseorang tersebut, dengan lamanya seseorang bekerja pada organisasi tentu akan menambah pengalaman bekerja lebih baik. Berikut ini merupakan gambaran dari masa kerja responden yaitu Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) yang disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**  
**Kelompok Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 2 Thn	5	5,9	5,9	5,9
3 - 4 Thn	11	12,9	12,9	18,8
5 - 6 Thn	24	28,2	28,2	47,1
7 - 8 Thn	24	28,2	28,2	75,3
> 8 Thn	21	24,7	24,7	100,0
Total	85	100,0	100,0	

*Sumber: Output SPSS 22.0 for windows*

Tabel 4.4 memperlihatkan masa kerja responden dalam penelitian ini, dimana untuk karyawan yang masa kerjanya 1 - 2 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 5,9 persen, untuk karyawan yang masa kerjanya 3 - 4 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 12,9 persen, untuk karyawan yang masa kerjanya 5 - 6 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 28,2 persen, kemudian untuk karyawan yang masa kerjanya 7 - 8 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 28,2 persen, dan untuk karyawan yang masa kerjanya > 8 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 24,7 persen.

#### **4.1.2. Deskripsi Variabel-Variabel Penelitian**

##### **4.1.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X)**

###### **a. Indikator *Fairness***

Adapun persepsi responden terhadap indikator *Fairness* disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Untuk Indikator *Fairness***

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
Indikator I: <i>Fairness</i>		1	2	3	4	5		
1	Organisasi menghargai kontribusi karyawannya	0	0	32	53	0	308	Baik
		0	0	96	212	0		
2	Organisasi tidak akan mencari orang lain untuk menggantikan posisi saya	0	18	38	29	0	266	Cukup Baik
		0	36	114	116	0		
3	Organisasi cukup memberi pengakuan kerja ekstra yang sudah saya dilakukan	0	15	39	31	0	271	Cukup Baik
		0	30	117	124	0		
4	Organisasi mempertimbangkan dengan sungguh-sungguh tujuan dan nilai-nilai karyawan	0	9	48	28	0	274	Cukup Baik
		0	18	144	112	0		
5	Organisasi akan menanggapi keluhan dari saya	0	5	38	42	0	292	Baik
		0	10	114	168	0		
<b>Rata-rata Jawaban Indikator I</b>		<b>0,00</b>	<b>9,40</b>	<b>39,00</b>	<b>36,60</b>	<b>0,00</b>	<b>282,2</b>	<b>Cukup Baik</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, 2022.*

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor rata-rata jawaban responden untuk indikator *Fairness* yaitu sebesar 282,2, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II indikator *Fairness* termasuk pada range 221 – 288 berada pada kriteria “Baik”. Yang menjelaskan bahwa keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi dinilai cukup baik oleh responden.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Organisasi menghargai kontribusi karyawannya” diperoleh skor sebesar 308, yang menjelaskan bahwa organisasi dapat menghargai kontribusi karyawannya dengan baik. Kemudian untuk pernyataan “Organisasi tidak akan mencari orang lain untuk menggantikan posisi saya” diperoleh skor sebesar 266 dengan keterangan cukup baik, selanjutnya untuk pernyataan “Organisasi cukup memberi pengakuan kerja ekstra yang sudah saya dilakukan” diperoleh skor sebesar 271 dengan keterangan cukup baik, untuk pernyataan “Organisasi mempertimbangkan dengan sungguh-sungguh tujuan dan nilai-nilai

karyawan” diperoleh skor sebesar 274 dengan keterangan baik, dan kemudian untuk pernyataan “Organisasi akan menanggapi keluhan dari saya” diperoleh skor sebesar 292 dengan keterangan baik.

**b. Indikator Supervisor Support**

Adapun persepsi responden terhadap indikator *Supervisor Support* disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Untuk Indikator Supervisor Support**

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
Indikator II: Supervisor Support		1	2	3	4	5		
6	Organisasi menanggapi kepentingan saya ketika membuat keputusan	0	6	35	43	1	294	Baik
		0	12	105	172	5		
7	Organisasi bersedia memberikan bantuan bila saya menghadapi kesulitan	0	10	43	32	0	277	Cukup Baik
		0	20	129	128	0		
8	Organisasi sungguh-sungguh peduli dengan kesejahteraan saya	0	15	49	21	0	261	Cukup Baik
		0	30	147	84	0		
9	Apabila saya telah berhasil dengan baik dalam pekerjaan akan diperhatikan oleh organisasi	0	5	35	42	3	298	Baik
		0	10	105	168	15		
10	Organisasi mau membantu saya ketika memerlukan bantuan khusus	0	18	41	26	0	263	Cukup Baik
		0	36	123	104	0		
<b>Rata-rata Jawaban Indikator II</b>		<b>0,00</b>	<b>10,80</b>	<b>40,60</b>	<b>32,80</b>	<b>0,80</b>	<b>278,6</b>	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, 2022.

Berdasarkan tabel di atas di ketahui skor rata-rata jawaban responden untuk indikator *Supervisor Support* yaitu sebesar 278,6, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II indikator *Supervisor Support* termasuk pada range 221 – 288 berada pada kriteria “Cukup Baik”. Yang menjelaskan bahwa pimpinan perusahaan dinilai cukup baik dalam mengatur dan menilai kinerja bawahannya.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Organisasi menanggapi kepentingan saya ketika membuat keputusan” diperoleh skor sebesar 294 dengan

keterangan baik, “Organisasi bersedia memberikan bantuan bila saya menghadapi kesulitan” diperoleh skor sebesar 277 dengan keterangan cukup baik, “Organisasi sungguh-sungguh peduli dengan kesejahteraan saya” diperoleh skor sebesar 261 dengan keterangan cukup baik. Kemudian untuk pernyataan “Apabila saya telah berhasil dengan baik dalam pekerjaan akan diperhatikan oleh organisasi” diperoleh skor sebesar 298 dengan keterangan baik, dan untuk pernyataan “Organisasi mau membantu saya ketika memerlukan bantuan khusus” diperoleh skor sebesar 263 dengan keterangan cukup baik.

**c. Indikator Normative Commitment**

Adapun persepsi responden terhadap indikator *Organizational Rewards and Job Condition* disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Untuk Indikator**  
***Organizational Rewards and Job Condition***

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5		
11	Organisasi peduli dengan kepuasan kerja	0	9	49	27	0	273	Cukup Baik
		0	18	147	108	0		
12	Walaupun ada kesempatan, organisasi tidak akan mengambil keuntungan dari saya	0	9	44	32	0	278	Cukup Baik
		0	18	132	128	0		
13	Organisasi menunjukkan cukup perhatian kepada saya	0	5	39	41	0	291	Baik
		0	10	117	164	0		
14	Organisasi membanggakan keberhasilan yang sudah saya capai	0	6	55	24	0	273	Cukup Baik
		0	12	165	96	0		
15	Organisasi bersedia membuat pekerjaan menjadi semenarik mungkin	0	9	45	31	0	277	Cukup Baik
		0	18	135	124	0		
<b>Rata-rata Jawaban Indikator III</b>		<b>0,00</b>	<b>7,60</b>	<b>46,40</b>	<b>31,00</b>	<b>0,00</b>	<b>278,4</b>	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, 2022.

Berdasarkan tabel di atas di ketahui skor rata-rata jawaban responden untuk indikator *Organizational Rewards and Job Condition* yaitu sebesar 278,4, apabila

dilihat dari rentang skala pada BAB II indikator *Organizational Rewards and Job Condition* termasuk pada range 221 – 288 berada pada kriteria “Cukup Baik”. Yang menjelaskan bahwa imbalan-imbalan yang diberikan oleh perusahaan berupa penghargaan, gaji, dan promosi, dinilai cukup oleh responden.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Organisasi peduli dengan kepuasan kerja” diperoleh skor sebesar 273 dengan keterangan cukup baik. Selanjutnya untuk pernyataan “Walaupun ada kesempatan, organisasi tidak akan mengambil keuntungan dari saya” diperoleh skor sebesar 278 dengan keterangan cukup baik. Kemudian untuk pernyataan “Organisasi menunjukkan cukup perhatian kepada saya” diperoleh skor sebesar 291 dengan keterangan baik. Berikutnya untuk pernyataan “Organisasi membanggakan keberhasilan yang sudah saya capai” diperoleh skor sebesar 273 dengan keterangan cukup baik. Dan untuk pernyataan “Organisasi bersedia membuat pekerjaan menjadi semenarik mungkin” diperoleh skor sebesar 277 dengan keterangan cukup baik.

Adapun hasil rekap persepsi jawaban responden terhadap variable persepsi dukungan organisasi karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) di sajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.8**  
**Rekap Tanggapan Responden Terhadap Variabel**  
**Persepsi Dukungan Organisasi (X)**

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Organisasi menghargai kontribusi karyawannya	308	Baik
2	Organisasi tidak akan mencari orang lain untuk menggantikan posisi saya	266	Cukup Baik
3	Organisasi cukup memberi pengakuan kerja ekstra yang sudah dilakukan	271	Cukup Baik

4	Organisasi mempertimbangkan dengan sungguh-sungguh tujuan dan nilai-nilai karyawan	274	Cukup Baik
5	Organisasi akan menanggapi keluhan dari karyawan	292	Baik
6	Organisasi menanggapi kepentingan saya ketika membuat keputusan	294	Baik
7	Organisasi bersedia memberikan bantuan bila menghadapi kesulitan	277	Cukup Baik
8	Organisasi sungguh-sungguh peduli dengan kesejahteraan karyawan	261	Cukup Baik
9	Diperhatikan oleh organisasi	298	Baik
10	Organisasi mau membantu ketika memerlukan bantuan khusus	263	Cukup Baik
11	Organisasi peduli dengan kepuasan kerja	273	Cukup Baik
12	Organisasi tidak akan mengambil keuntungan dari karyawan	278	Cukup Baik
13	Organisasi menunjukkan cukup perhatian	291	Baik
14	Organisasi membanggakan keberhasilan yang sudah saya capai	273	Cukup Baik
15	Organisasi bersedia membuat pekerjaan menjadi semenarik mungkin	277	Cukup Baik
<b>Skor Rata-Rata Persepsi Dukungan Organisasi</b>		<b>279,7</b>	<b>Cukup Baik</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, 2022.*

Dari Tabel 4.8 diatas dapat dilihat skor rata-rata variabel persepsi dukungan organisasi dari lima belas item pernyataan yang diajukan sebesar 279,7, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II variabel persepsi dukungan organisasi termasuk pada range 221 – 288 berada pada kriteria “Cukup Baik”. Yang menjelaskan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) di persepsikan cukup baik oleh karyawan.

Dimana skor tertinggi berdasarkan hasil survey yang dilakukan berada pada pernyataan pertama yaitu “Organisasi menghargai kontribusi karyawannya” yang

menjelaskan bahwasanya perusahaan dapat menghargai kontribusi kerja karyawannya dengan baik.

Sedangkan untuk skor terendah berdasarkan hasil survey yang dilakukan berada pada pernyataan kedelapan yaitu “Organisasi sungguh-sungguh peduli dengan kesejahteraan karyawan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya meskipun perusahaan cukup menghargai kontribusi karyawannya dalam bekerja, akan tetapi perusahaan kurang begitu peduli dengan kesejahteraan karyawannya, sehingga membuat karyawan menjadi merasa kurang puas dalam bekerja. Hasil ini sesuai dengan pengamatan awal yang dilakukan yang mengemukakan bahwa perusahaan kurang begitu peduli dengan kesejahteraan karyawannya. Hal ini tentu saja tidak baik bagi kelangsungan perusahaan karena akan menyebabkan karyawan menjadi tidak betah dalam bekerja, dan sudah semestinya perusahaan dapat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, agar karyawan senantiasa betah untuk dapat bekerja secara terus menerus dan lebih baik lagi kedepannya untuk kemajuan perusahaan.

#### 4.1.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (Y)

##### a. Indikator Komitmen Berkesinambungan.

Adapun persepsi responden terhadap indikator komitmen berkesinambungan disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Untuk Indikator Komitmen Berkesinambungan**

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
<b>Indikator I: Komitmen berkesinambungan.</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
1	Teguh berkomitmen dengan bekerja secara optimal	0	13	46	26	0	268	Cukup Tinggi
		0	26	138	104	0		
2	Teguh bekerja dengan kemampuan yang terbaik	0	9	43	33	0	279	Cukup Tinggi
		0	18	129	132	0		
3	Berpikir positif dalam memandang	0	3	36	46	0	298	Tinggi

	organisasi	0	6	108	184	0		
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu	0	4	40	41	0	292	Tinggi
		0	8	120	164	0		
5	Siap sedia menerima tugas dari organisasi	0	1	33	50	1	306	Tinggi
		0	2	99	200	5		
6	Merasa tertantang melaksanakan tugas	0	3	43	39	0	291	Tinggi
		0	6	129	156	0		
<b>Rata-rata Jawaban Indikator I</b>		<b>0,00</b>	<b>5,80</b>	<b>40,20</b>	<b>38,80</b>	<b>0,20</b>	<b>289</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, 2022.*

Berdasarkan tabel di atas di ketahui skor rata-rata jawaban responden untuk indikator komitmen berkesinambungan yaitu sebesar 289, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II indikator komitmen berkesinambungan termasuk pada range 289 – 356 berada pada kriteria tinggi. Yang menjelaskan bahwasanya karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Teguh berkomitmen dengan bekerja secara optimal” diperoleh skor sebesar 268 dengan keterangan cukup tinggi. Selanjutnya untuk pernyataan “Teguh bekerja dengan kemampuan yang terbaik” diperoleh skor sebesar 279 dengan keterangan cukup tinggi. Kemudian untuk pernyataan “Berpikir positif dalam memandang organisasi” diperoleh skor sebesar 298 dengan keterangan tinggi. Berikutnya untuk pernyataan “Dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu” diperoleh skor sebesar 292 dengan keterangan tinggi. Kemudian untuk pernyataan “Siap sedia menerima tugas dari organisasi” diperoleh skor sebesar 308 dengan keterangan tinggi. Dan untuk pernyataan “Merasa tertantang melaksanakan tugas” diperoleh skor sebesar 291 dengan keterangan tinggi.

## b. Indikator Komitmen Terpadu

Adapun persepsi responden terhadap indikator kemampuan konseptual pada tabel berikut.

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden Untuk Indikator Komitmen Terpadu**

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5		
7	Memandang organisasi sebagai bagian dari diri sendiri	0	3	56	26	0	278	Cukup Tinggi
		0	6	168	104	0		
8	Memandang organisasi bagian dari nilai-nilai diri	0	6	37	42	0	291	Tinggi
		0	12	111	168	0		
9	Menyakini organisasi sebagai wadah peningkatan kualitas diri	0	3	45	37	0	289	Tinggi
		0	6	135	148	0		
10	Memandang organisasi sebagai wadah perjuangan	0	13	23	49	0	291	Tinggi
		0	26	69	196	0		
11	Memiliki inspirasi bagi pengembangan diri dan organisasi.	0	6	48	29	2	282	Cukup Tinggi
		0	12	144	116	10		
12	Selalu timbul ide-ide cemerlang sebagai dinamika sesuai dengan organisasi.	0	4	38	43	0	294	Tinggi
		0	8	114	172	0		
<b>Rata-rata Jawaban Indikator II</b>		<b>0,00</b>	<b>4,33</b>	<b>47,33</b>	<b>32,67</b>	<b>0,67</b>	<b>287,5</b>	<b>Cukup Tinggi</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, 2022.*

Berdasarkan tabel di atas di ketahui skor rata-rata jawaban responden untuk indikator komitmen terpadu yaitu sebesar 287,5, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II indikator komitmen terpadu termasuk pada range 221 – 288 berada pada kriteria “Cukup Tinggi”. Yang menjelaskan bahwasanya adanya hubungan sosial yang cukup tinggi dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Memandang organisasi sebagai bagian dari diri sendiri”, diperoleh skor sebesar 278 dengan keterangan cukup tinggi. Kemudian untuk pernyataan “Memandang organisasi bagian dari nilai-nilai

diri”, diperoleh skor sebesar 291 dengan keterangan tinggi. Selanjutnya untuk pernyataan “Menyakini organisasi sebagai wadah peningkatan kualitas diri”, diperoleh skor sebesar 289 dengan keterangan tinggi. Berikutnya untuk pernyataan “Memandang organisasi sebagai wadah perjuangan”, diperoleh skor sebesar 291 dengan keterangan tinggi. Kemudian untuk pernyataan “Memiliki inspirasi bagi pengembangan diri dan organisasi”, diperoleh skor sebesar 282 dengan keterangan cukup tinggi. Dan untuk pernyataan “Selalu timbul ide-ide cemerlang sebagai dinamika sesuai dengan organisasi”, diperoleh skor sebesar 294 dengan keterangan tinggi.

### c. Indikator Komitmen Terkontrol

Adapun persepsi responden terhadap indikator komitmen terkontrol pada tabel berikut.

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Untuk Indikator Komitmen Terkontrol**

No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
Indikator III: Komitmen terkontrol		1	2	3	4	5		
13	Menyakini bahwa potensi diri dapat berkembang di organisasi ini.	0	3	35	47	0	299	Tinggi
		0	6	105	188	0		
14	Menyakini bahwa kompetensi yang dimiliki sesuai dengan organisasi.	0	6	35	44	0	293	Tinggi
		0	12	105	176	0		
15	Menyakini bahwa organisasi saat ini mampu menjadi jaminan bagi peningkatan kualitas pribadi dan masa depan.	0	3	51	31	0	283	Cukup Tinggi
		0	6	153	124	0		
16	Memiliki keyakinan mampu berjalan seiring sejalan dengan organisasi.	0	6	34	44	1	295	Tinggi
		0	12	102	176	5		
No.	Pernyataan	Skor					Total Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
17	Bekerja di organisasi ini merupakan suatu kesenangan yang luar biasa.	0	4	57	24	0	275	Cukup Tinggi
		0	8	171	96	0		
18	Adanya kenyamanan dan kepuasan bekerja pada organisasi ini.	0	4	43	38	0	289	Tinggi
		0	8	129	152	0		
<b>Rata-rata Jawaban Indikator III</b>		<b>0,00</b>	<b>3,67</b>	<b>45,00</b>	<b>36,33</b>	<b>0,00</b>	<b>289</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, 2022.

Berdasarkan tabel di atas di ketahui skor rata-rata jawaban responden untuk indikator komitmen terkontrol yaitu sebesar 289, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II indikator komitmen terkontrol termasuk pada range 289 – 356 berada pada kriteria “Tinggi”. Yang menjelaskan bahwasanya karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk mengikuti norma-norma yang ada pada organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Dimana secara rinci diketahui untuk pernyataan “Menyakini bahwa potensi diri dapat berkembang di organisasi ini”, diperoleh skor sebesar 299 dengan keterangan tinggi. Kemudian untuk pernyataan “Menyakini bahwa kompetensi yang dimiliki sesuai dengan organisasi”, diperoleh skor sebesar 293 dengan keterangan tinggi. Selanjutnya untuk pernyataan “Menyakini bahwa organisasi saat ini mampu menjadi jaminan bagi peningkatan kualitas pribadi dan masa depan”, diperoleh skor sebesar 283 dengan keterangan cukup tinggi. Berikutnya untuk pernyataan “Memiliki keyakinan mampu berjalan seiring sejalan dengan organisasi”, diperoleh skor sebesar 295 dengan keterangan tinggi. Kemudian untuk pernyataan “Bekerja di organisasi ini merupakan suatu kesenangan yang luar biasa”, diperoleh skor sebesar 275 dengan keterangan cukup tinggi. Dan untuk pernyataan “Adanya kenyamanan dan kepuasan bekerja pada organisasi ini”, diperoleh skor sebesar 289 dengan keterangan tinggi.

Adapun hasil rekap persepsi jawaban responden terhadap variable komitmen organisasi karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) di sajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.12

## Rekap Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Teguh berkomitmen dengan bekerja secara optimal	268	Cukup Tinggi
2	Teguh bekerja dengan kemampuan yang terbaik	279	Cukup Tinggi
3	Berpikir positif dalam memandang organisasi	298	Tinggi
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu	292	Tinggi
5	Siap sedia menerima tugas dari organisasi	306	Tinggi
6	Merasa tertantang melaksanakan tugas	291	Tinggi
7	Memandang organisasi sebagai bagian dari diri sendiri	278	Cukup Tinggi
8	Memandang organisasi bagian dari nilai-nilai diri	291	Tinggi
9	Menyakini organisasi sebagai wadah peningkatan kualitas diri	289	Tinggi
10	Memandang organisasi sebagai wadah perjuangan	291	Tinggi
11	Memiliki inspirasi bagi pengembangan diri dan organisasi.	282	Cukup Tinggi
12	Selalu timbul ide-ide cemerlang sebagai dinamika sesuai dengan organisasi.	294	Tinggi
13	Menyakini bahwa potensi diri dapat berkembang di organisasi ini.	299	Tinggi
14	Menyakini bahwa kompetensi yang dimiliki sesuai dengan organisasi.	293	Tinggi
15	Menyakini bahwa organisasi saat ini mampu menjadi jaminan bagi peningkatan kualitas pribadi dan masa depan.	283	Cukup Tinggi

No	Indikator	Skor	Keterangan
16	Memiliki keyakinan mampu berjalan seiring sejalan dengan organisasi.	295	Tinggi
17	Bekerja di organisasi ini merupakan suatu kesenangan yang luar biasa.	275	Cukup Tinggi
18	Adanya kenyamanan dan kepuasan bekerja pada organisasi ini.	289	Tinggi
<b>Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi</b>		<b>288,5</b>	Cukup Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, 2022.

Dari Tabel 4.12 di atas dapat dilihat skor rata-rata variabel komitmen organisasi dari delapan belas pernyataan yang diajukan sebesar 288,5, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II, variabel komitmen organisasi karyawan termasuk pada range 221 – 288 berada pada kriteria “Cukup Tinggi”. Yang menjelaskan bahwa komitmen keorganisasian karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) memiliki komitmen yang tinggi.

Dimana skor tertinggi berdasarkan hasil survey yang dilakukan berada pada indikator kelima yaitu “siap sedia menerima tugas” yang menjelaskan bahwasanya karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk menerima dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan pada mereka.

Sedangkan untuk skor terendah berdasarkan hasil survey yang dilakukan berada pada indikator pertama yaitu “teguh berkomitmen”, dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwasanya karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) sebenarnya belumlah begitu komit untuk dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka, meskipun mereka siap sedia dalam menerima tugas yang diberikan oleh organisasi, namun mereka belum teguh berkomitmen untuk bekerja secara optimal. Hal ini tentu saja tidak baik bagi organisasi, karena dapat mengganggu kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### **4.1.3. Hasil Uji Statistik**

#### **4.1.3.1. Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi sederhana dengan program SPSS 22.0 diperoleh hasil seperti Tabel 4.13.

**Tabel 4.13**  
**Coefficients Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,974	4,368		5,946	,000
X_PDO	,714	,088	,701	8,099	,000

a. Dependent Variable: Y\_KomOrg

Secara statistik diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 25,974 + 0,714.X$$

Dari persamaan regresi linear diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta = 25,974

Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independent (persepsi dukungan organisasi), artinya apabila variabel independent bersifat konstans maka nilai komitmen organisasi karyawan yaitu sebesar 25,974.

- 2) Persepsi Dukungan Organisasi (X) = 0,714

Merupakan koefisien regresi variabel persepsi dukungan organisasi (X) terhadap komitmen organisasi (Y). Yang memiliki makna bahwa setiap penambahan satu nilai persepsi dukungan organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan sebesar 0,714, atau dengan kata lain semakin baik persepsi karyawan atas dukungan organisasi, maka hal itu akan diikuti pula dengan peningkatan komitmen organisasi karyawan sebesar 71,4%.

#### 4.1.3.2. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila R = 0 berarti diantara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent*

*variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila  $R = 1$  berarti antara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*Dependent variabel*) mempunyai hubungan kuat. Maka hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai pada Tabel 4.14.

**Tabel 4.14**  
**Koefisien Determinasi Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap**  
**Komitmen Organisasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 <sup>a</sup>	,491	,484	3,6686

a. Predictors: (Constant), X\_PDO

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,484, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan sebesar 48,4%, sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

#### 4.1.3.3. Uji Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terhadap variabel dependent. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji t yaitu melihat nilai probabilitas atau *p-value* koefisien regresi variabel independen. Uji t ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Adapun caranya adalah membandingkan nilai Probabilitas (*p-value*) dari masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikansinya, apabila hasil *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 (5%) maka berarti variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini juga membuktikan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak

dan Hipotesa 1 ( $H_1$ ) diterima. Berikut ini merupakan output SPSS 22.0 untuk uji t (Parsial).

Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.13 diatas dengan menggunakan SPSS 22.0 diperoleh angka t hitung variabel persepsi dukungan organisasi (X) yaitu sebesar 8,099, dikarenakan nilai t hitung  $>$  t Tabel ( $8,099 > 1,989$ ) maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup).

## **4.2. Pembahasan**

### **4.2.1. Pembahasan Hipotesis Pertama, Deskriptif Variabel Penelitian**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun deskriptif persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) adalah sebagai berikut:

#### **a. Persepsi Dukungan Organisasi (X)**

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel persepsi dukungan organisasi diperoleh skor rata-rata sebesar 279,7, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II variabel persepsi dukungan organisasi termasuk pada range 221 – 288 berada pada kriteria “Cukup Baik”. Yang menjelaskan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) di persepsikan cukup baik oleh karyawan.

Dimana skor tertinggi berdasarkan hasil survey yang dilakukan berada pada pernyataan pertama yaitu “Organisasi menghargai kontribusinya”

yang menjelaskan bahwasanya perusahaan dapat menghargai kontribusi kerja karyawannya dengan baik.

Sedangkan untuk skor terendah berdasarkan hasil survey yang dilakukan berada pada pernyataan kedelapan yaitu “Organisasi sungguh-sungguh peduli dengan kesejahteraan karyawan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya meskipun perusahaan cukup menghargai kontribusi karyawannya dalam bekerja, akan tetapi perusahaan kurang begitu peduli dengan kesejahteraan karyawannya, sehingga membuat karyawan menjadi merasa kurang puas dalam bekerja.

Hasil ini sesuai dengan pengamatan awal yang dilakukan yang mengemukakan bahwa perusahaan kurang begitu peduli dengan kesejahteraan karyawannya. Hal ini tentu saja tidak baik bagi kelangsungan perusahaan karena akan menyebabkan karyawan menjadi tidak betah dalam bekerja, dan sudah semestinya perusahaan dapat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, agar karyawan senantiasa betah untuk dapat bekerja secara terus menerus dan lebih baik lagi kedepannya untuk kemajuan perusahaan.

#### **b. Komitmen Organisasi (Y)**

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel komitmen organisasi diperoleh skor rata-rata sebesar 288,5, apabila dilihat dari rentang skala pada BAB II, variabel komitmen organisasi karyawan termasuk pada range 221 – 288 berada pada kriteria “Cukup Tinggi”. Yang menjelaskan bahwa komitmen keorganisasian karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) memiliki komitmen yang tinggi.

Dimana skor tertinggi berdasarkan hasil survey yang dilakukan berada pada indikator kelima yaitu “siap sedia menerima tugas” yang menjelaskan bahwasanya karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk menerima dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan pada mereka.

Sedangkan untuk skor terendah berdasarkan hasil survey yang dilakukan berada pada indikator pertama yaitu “teguh berkomitmen”, dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwasanya karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) sebenarnya belumlah begitu komit untuk dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka, meskipun mereka siap sedia dalam menerima tugas yang diberikan oleh organisasi, namun mereka belum teguh berkomitmen untuk bekerja secara optimal. Hal ini tentu saja tidak baik bagi organisasi, karena dapat mengganggu kinerja perusahaan secara keseluruhan.

#### **4.2.2. Pembahasan Hipotesis Kedua Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.**

Tujuan pertama dalam penelitian ini adalah untuk analisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen keorganisasian karyawan, dari pengujian hipotesis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen keorganisasian karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup). Artinya terdapat hubungan linier antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen keorganisasian Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup).

Persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat di mana karyawan percaya bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap

kesejahteraan mereka (Afzali et al., 2014). Persepsi dukungan organisasi menurut Robbins & Judge (2013) merupakan dukungan organisasi yang dirasakan atau tingkat di mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2018), Susmiati dan Sudarma (2015) dan Purnami (2017) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen keorganisasian, yang mengindikasikan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat menanamkan rasa memiliki terhadap suatu organisasi. Ini menunjukkan bahwa semakin banyaknya dukungan organisasi akan semakin menumbuhkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya.

Kemudian Ramadhani (2018) juga mengemukakan bahwa positifnya persepsi karyawan pada organisasi, maka akan membuat karyawan ingin tetap tinggal atau mempertahankan pekerjaannya pada organisasi. Selain itu Rhoades & Eisenberger (2002) juga mengemukakan apabila organisasi dapat menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka karyawan secara umum juga akan memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan diketahui bahwa persepsi dukungan organisasi karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) berada pada kriteria cukup baik. Yang menjelaskan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) di persepsikan cukup baik oleh karyawan.

Dimana skor tertinggi berdasarkan hasil survey yang dilakukan berada pada indikator ketiga yaitu “Organisasi cukup memberi pengakuan kerja ekstra yang sudah dilakukan” yang menjelaskan bahwasanya perusahaan cukup mengakui hasil kerja ekstra yang diberikan oleh karyawan pada perusahaan.

Sedangkan untuk skor terendah berdasarkan hasil survey yang dilakukan berada pada indikator kedelapan yaitu “Organisasi sungguh-sungguh peduli dengan kesejahteraan karyawan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya meskipun perusahaan cukup menghargai kontribusi karyawannya dalam bekerja, akan tetapi perusahaan kurang begitu peduli dengan kesejahteraan karyawannya, sehingga membuat karyawan menjadi merasa kurang puas dalam bekerja. Hasil ini sesuai dengan pengamatan awal yang dilakukan yang mengemukakan bahwa perusahaan kurang begitu peduli dengan kesejahteraan karyawannya. Hal ini tentu saja tidak baik bagi kelangsungan perusahaan karena akan menyebabkan karyawan menjadi tidak betah dalam bekerja, dan sudah semestinya perusahaan dapat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, agar karyawan senantiasa betah untuk dapat bekerja secara terus menerus dan lebih baik lagi kedepannya untuk kemajuan perusahaan.

Persepsi dukungan organisasi dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Rhoades & Eisenberger (2002) mengemukakan bahwa karyawan yang merasa bahwa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi akan memiliki rasa kebermaknaan dalam diri karyawan tersebut. Hal inilah yang akan

meningkatkan komitmen pada diri karyawan. Komitmen inilah yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Persepsi dukungan organisasi dan Komitmen organisasi karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup) dalam kondisi yang “Cukup Baik” dan “Cukup Tinggi”.
2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi karyawan pada Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup). Dimana nilai koefisien komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,714. Yang memiliki makna bahwa setiap penambahan satu nilai persepsi dukungan organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan sebesar 0,714, atau dengan kata lain semakin baik persepsi karyawan atas dukungan organisasi, maka hal itu akan diikuti pula dengan peningkatan komitmen organisasi karyawan sebesar 71,4%.

#### **5.2. Saran**

##### **5.2.1. Secara Praktis**

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan temuan penelitian tentang persepsi dukungan organisasi karyawan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden pada dasarnya memiliki persepsi cukup baik atas dukungan perusahaan, terutama pada indikator

“Organisasi sungguh-sungguh peduli dengan kesejahteraan karyawan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya meskipun perusahaan cukup menghargai kontribusi karyawannya dalam bekerja, akan tetapi perusahaan kurang begitu peduli dengan kesejahteraan karyawannya, sehingga membuat karyawan menjadi merasa kurang puas dalam bekerja. Untuk itu diharapkan kedepan perusahaan harus mampu lebih bisa memperhartikan kesejahteraan karyawannya, agar karyawan dapat lebih berkomitmen lagi dalam bekerja, serta berkomitmen untuk dapat memajukan perusahaan.

- b. Dari aspek komitmen organisasi, mengingat semua aspek yang dinilai dikategorikan cukup tinggi, maka perlu adanya upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kembali aspek dalam kaitannya dengan senantiasa teguh berkomitmen dengan bekerja secara optimal. Karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan belumlah begitu komit untuk dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka, meskipun mereka siap sedia dalam menerima tugas yang diberikan oleh organisasi, namun mereka belum teguh berkomitmen untuk bekerja secara optimal.

### **5.2.2. Secara Akademis**

Penelitian ini perlu di tindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen keorganisasian karyawan. Dimana faktor-faktor tersebut yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor personal yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi, dan 2) faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, budaya organisasi dan *job design* (Simamora dalam Mangkunegara, 2014). Selain faktor-faktor

tersebut di atas, adapun faktor lainnya yang dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya dalam mempengaruhi komitmen organisasi yaitu lingkungan kerja dan kompensasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afzali, A., Motahari, A. A., & Hatami-Shirkouhi, L. 2014. Investigating the influence of perceived organizational support, psychological empowerment and organizational learning on job performance: An empirical investigation. *Tehnicki Vjesnik*.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. 2012. The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- Daft, Richard L. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Darmawan, D. 2018. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. In *Surabaya Pena Semesta*.
- Effendi, U. 2014. *Asas-Asas Manajemen*. Depok: Katalog Dalam Terbitan. (KDT)
- Ekayanti, W., Widjajani, S., & Budiyanto, B. 2019. Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.415>
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Undip.
- Handoko, T. H. 2019. *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, M.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, N. & Supomo, B. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Indeks.
- Islam, T., Ahmed, I., & Ahmad, U. N. B. U. 2015. The influence of organizational learning culture and perceived organizational support on employees' affective commitment and turnover intention. *Nankai Business Review International*. <https://doi.org/10.1108/NBRI-01-2015-0002>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2017. Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In I. Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. *PT. Andi: Yogyakarta*.
- Mahapatro, B.B. 2010. *Human Resource Manangement*. New Delhi, New Age International.
- Manullang, M. 2019. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Cita Pustaka.

- Mathis, Robert. L & Jackson, John, H. 2020. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Purnami, P.R. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Balimed Karangasem. *JOGADITHA: Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No. 1*.
- Purwanto, M. N. 2019. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pembelajaran*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Purwanto, B. H., & Soliha, E. 2017. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i2.233>
- Ramadhani, F.A. 2018. Pengaruh Persepsi Dukungan Organizational Terhadap komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi pada SMK SMTI Yogyakarta. *Jurnal UII*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior 15th Edition*. In *The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*.
- Riduwan dan Kuncoro E.A. 2015. *Cara menggunakan dan memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1 Bandung : Pustaka Setia.
- Sarwono, J. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Sigit, Soehardi. 2018. *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Lukman Offset.
- Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit: YKPN: Yogyakarta
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.

- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan. Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi
- Susmiati dan Sudarna, K. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel intervening. *Management Analysis Journal, Vol. 4, No. 1*.
- Syekh, S. 2011. Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial. Jakarta: Gaung Persada.
- Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Umar, H. 2012. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wahyudi, B. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Yuniarsih, T dan Suwatno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta.



## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

### **Hal : Permohonan Mengajukan Kuesioner**

Kepada Yth.  
Bpk/Ibu/Sdr. Responden  
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas akhir (Skripsi), bersama ini saya mohon bantuan Ibu/Bapak/Sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan (angket terlampir).

Angket ini ditujukan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Ibu/Bapak/Sdr berikan nantinya adalah jawaban objektif agar diperoleh hasil maksimal. Perlu diketahui bahwa jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi status dan jabatan Ibu/Bapak/Sdr, hanya jawaban objektif dan realistislah yang saya perlukan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis *“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup)”*.

Demikian surat pengantar ini disampaikan, atas perhatian serta partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Jambi, Febuari 2023  
Hormat saya,

**(M. Huwa Allik Iqbal)**  
NIM. 1800861201190

## **I. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Ibu/Bapak/Saudara, dengan cara member tanda *checklist* (√) pada kotak jawaban yang dianggap sesuai.
2. Berikut ini disajikan pertanyaan dengan lima kategori pilihan:  
STS : Sangat Tidak Setuju (1)  
TS : Tidak Setuju (2)  
CS : Cukup Setuju (3)  
S : Setuju (4)  
SS : Sangat Setuju (5)
3. Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud secara seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Ibu/Bapak/Saudara ditempat kerja.

## **II. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin:  Pria  Wanita
2. Usia:  18 – 25 Tahun  26 – 35 Tahun  
 36 – 45 Tahun  46 – 55 Tahun  
 > 55 Tahun
3. Pendidikan:  ≤ SLTA  Diploma  Sarjana (S1)  
 Master (S2)  Doktoral (S3)
4. Masa Kerja:  < 5 Tahun  5 – 10 Tahun  11 – 15 Tahun  
 16 – 20 Tahun  > 20 Tahun

### III. KUESIONER PENELITIAN

#### A. Persepsi Dukungan Organisasi (X)

No.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
<i>Fairness</i>						
1	Organisasi menghargai kontribusi karyawannya					
2	Organisasi tidak akan mencari orang lain untuk menggantikan posisi saya					
3	Organisasi cukup memberi pengakuan kerja ekstra yang sudah saya dilakukan					
4	Organisasi mempertimbangkan dengan sungguh-sungguh tujuan dan nilai-nilai karyawan					
5	Organisasi akan menanggapi keluhan dari saya					
<i>Supervisor Support</i>		STS	TS	CS	S	SS
6	Organisasi menanggapi kepentingan saya ketika membuat keputusan					
7	Organisasi bersedia memberikan bantuan bila saya menghadapi kesulitan					
8	Organisasi sungguh-sungguh peduli dengan kesejahteraan saya					
9	Apabila saya telah berhasil dengan baik dalam pekerjaan akan diperhatikan oleh organisasi					
10	Organisasi mau membantu saya ketika memerlukan bantuan khusus					
<i>Organizational Rewards and Job Condition</i>		STS	TS	CS	S	SS
11	Organisasi peduli dengan kepuasan kerja					
12	Walaupun ada kesempatan, organisasi tidak akan mengambil keuntungan dari saya					
13	Organisasi menunjukkan cukup perhatian kepada saya					
14	Organisasi membanggakan keberhasilan yang sudah saya capai					
15	Organisasi bersedia membuat pekerjaan menjadi semenarik mungkin					

## B. Komitmen Organisasi (Y)

No.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
<b>Komitmen berkesinambungan.</b>						
1	Teguh berkomitmen dengan bekerja secara optimal					
2	Teguh bekerja dengan kemampuan yang terbaik					
3	Berpikir positif dalam memandang organisasi					
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu					
5	Siap sedia menerima tugas dari organisasi					
6	Merasa tertantang melaksanakan tugas					
<b>Komitmen terpadu</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
7	Memandang organisasi sebagai bagian dari diri sendiri					
8	Memandang organisasi bagian dari nilai-nilai diri					
9	Menyakini organisasi sebagai wadah peningkatan kualitas diri					
10	Memandang organisasi sebagai wadah perjuangan					
11	Memiliki inspirasi bagi pengembangan diri dan organisasi.					
12	Selalu timbul ide-ide cemerlang sebagai dinamika sesuai dengan organisasi.					
<b>Komitmen terkontrol</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
13	Menyakini bahwa potensi diri dapat berkembang di organisasi ini.					
14	Menyakini bahwa kompetensi yang dimiliki sesuai dengan organisasi.					
15	Menyakini bahwa organisasi saat ini mampu menjadi jaminan bagi peningkatan kualitas pribadi dan masa depan.					
16	Memiliki keyakinan mampu berjalan seiring sejalan dengan organisasi.					
17	Bekerja di organisasi ini merupakan suatu kesenangan yang luar biasa.					
18	Adanya kenyamanan dan kepuasan bekerja pada organisasi ini.					