

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Sales Di PT X

Indri Ramadhani Chairul

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

Resekiani Mas Bakar

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

Abdul Rahmat

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

Journal of Correctional Issues
2023, Vol. 6 (1)
Politeknik Ilmu
Pemasyarakatan

Review
22-05-2023

Accepted
25-06-2023

Abstract

Sales department is a very important department to support the company's success because the main task of sales is to get consumers who can provide financial benefits for the company. Sales employees are expected to work harder so that the company can always excel among other competitors. The amount of job demands given and the lack of support from the company made some sales unable to survive and decided to leave the company. This indicates low organizational commitment to sales employees. The purpose of this study was to determine an influence of perceived organizational support on organizational commitment in sales employees at PT X. The research method is a quantitative method with sampling using a saturated sampling technique. Respondents to this study were sales employees at PT X Makassar branch who had worked for more than one year, with a total of 44 people. Data collection techniques in this study used the Perceived of Organizational Support and Organizational Commitment scale. The results of the linear regression analysis show that there is an influence of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment with a significance value of 0.00. Perceived organizational support has an influence of 73,7% on organizational commitment. This study provides implications in the form of information to companies related to the impact of perceived organizational support on employee organizational commitment. The conclusion is that the perception of organizational support has a positive effect on the organizational commitment of sales employees at PT X.

Keywords: *Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Sales Employees.*

Abstrak

Departemen sales menjadi salah satu departemen yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan karena tugas utama sales adalah mendapatkan konsumen yang dapat memberikan keuntungan secara finansial untuk perusahaan. Karyawan sales diharapkan bekerja lebih keras agar perusahaan dapat selalu unggul diantara kompetitor lainnya. Besarnya tuntutan pekerjaan yang diberikan serta kurangnya dukungan yang diperoleh dari perusahaan membuat beberapa sales tidak dapat bertahan dan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi pada karyawan sales. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan sales di PT X. Metode penelitiannya adalah metode kuantitatif dengan pengambilan sample menggunakan teknik sampling jenuh. Responden penelitian ini adalah karyawan sales di PT X cabang Makassar yang telah bekerja lebih dari satu tahun, dengan jumlah 44 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi. Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Persepsi dukungan organisasi

memberikan pengaruh sebesar 73,7% terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi berupa informasi kepada perusahaan terkait dampak persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Kesimpulannya bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan sales di PT X.

Kata Kunci: Karyawan Sales, Komitmen Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan bersaing dalam menciptakan strategi terbaik untuk mencapai tujuan. Dalam pencapaian tujuan tersebut, sumber daya manusia merupakan sumber daya utama yang dapat menunjang keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Dewi & Harjojo, 2019). Sebagai sumber daya utama, kualitas diri serta keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan merupakan hal penting yang harus ada pada karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan *hard skill* maupun *softskill* karyawannya agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik (Astutik & Sulhan, 2022). Upaya yang dilakukan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya merupakan salah satu langkah tepat yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Adanya kualitas dan rasa keterikatan yang tinggi pada karyawan dapat membuat karyawan memiliki kesadaran untuk selalu memberikan performa terbaik mereka kepada perusahaan (Hariyadi, 2019).

PT X yang berpusat di kota Makassar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam sektor perdagangan kendaraan beroda empat atau lebih yang bekerja sama penuh dengan dua Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM), yaitu Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) dan PT Krama Yudha Tiga Berlian Motor (KTBM) yang menargetkan produksi dan penjualan sebesar 50.000 unit pertahun (Kemenperin RI, 2021). PT X adalah

salah satu contoh perusahaan yang menjadikan karyawan *sales* sebagai ujung tombak keberhasilan pencapaian target mereka. Para karyawan *sales* diharapkan bekerja lebih keras untuk meraup banyak konsumen agar perusahaan dapat selalu unggul diantara kompetitor lainnya. Besarnya tuntutan pekerjaan yang diberikan untuk karyawan *sales* ini membuat beberapa *sales* tidak dapat bertahan dan memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari departemen *Human Capital*, permasalahan yang sering muncul dalam perusahaan adalah kurang tercapainya keefektifan perusahaan yang disebabkan oleh tingginya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan, serta tingkat absen yang juga tinggi. Salah satu department dengan tingkatan *turnover* yang sangat tinggi adalah departemen *sales*. Staf departemen *Human Capital* menyatakan bahwa karyawan *sales* adalah karyawan yang tingkat *turnover* nya paling tinggi di antara karyawan – karyawan dari departemen lain. Data tersebut terhitung sejak tahun 2020 hingga tahun 2022.

Peneliti kemudian melakukan wawancara kepada 6 orang karyawan *sales* di PT X untuk mencari tahu akar permasalahan yang terjadi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada *sales* yang secara tidak langsung dapat memicu terjadinya *turnover*, dimana 4 dari 6 *sales* menyatakan bahwa target penjualan yang ditetapkan perusahaan sangat tinggi dengan jangka

waktu yang sangat terbatas. Sebagai perusahaan otomotif yang belum mendominasi pasar dengan tipe kendaraan untuk kelas menengah ke atas, sangat sulit bagi *sales* untuk melakukan penjualan dengan target yang tinggi.

Peneliti kemudian melakukan survei dengan menggunakan *google form* yang disebarakan kepada karyawan *sales* di PT X untuk memvalidasi kembali data yang telah diperoleh sebelumnya. Data yang terkumpul adalah sebanyak 18 orang karyawan yang bekerja di atas 1 tahun. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa dari 18 orang karyawan, 100% atau seluruh karyawan *sales* memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang. Dalam hal ini, perusahaan mengharapkan bahwa karyawan yang masih mempertahankan keanggotaannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Namun berdasarkan data yang diperoleh, seluruh karyawan hanya bertahan dengan tingkat komitmen yang sedang, yang nantinya akan memicu terjadinya *turnover* di perusahaan.

Komitmen organisasi menggambarkan keinginan kuat yang dimiliki karyawan untuk menetap dan menjaga keanggotaannya dalam suatu organisasi, berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi, serta menerima setiap nilai yang diterapkan oleh organisasi (Metria dan Riana, 2018). Samsudin (2018). Komitmen organisasi penting dimiliki karyawan, karena karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih bisa bertahan dan dapat selalu terlibat dalam pencapaian visi, misi, serta tujuan organisasi, sehingga secara tidak langsung perusahaan dapat menggaet keberhasilan daya saing melalui dukungan komitmen karyawan terhadap organisasinya (Fatmawati, Suparman, &

Alamsyah, 2017).

Penelitian lain juga menemukan pengaruh yang sama melalui variabel mediasi. Cahayu dan Rahyuda (2019) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja. Penelitian menjelaskan bahwa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan adalah dengan memberikan dukungan kepada karyawan. Dukungan organisasi yang tinggi ini kemudian akan menunjang kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pratiwi dan Muzakki (2021), dimana peneliti menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi dan fokus akan cenderung mempertahankan dirinya dalam perusahaan.

Organisasi juga perlu memperlakukan karyawannya dengan baik sesuai dengan kemampuannya, karena karyawan dituntut untuk melakukan yang terbaik, dan karyawan juga harus fokus pada kebutuhan mereka seperti tunjangan, penghargaan, pengakuan, dan peluang untuk pengembangan. Ketika memberi tidak sebanding dengan mendapatkan, karyawan akan memiliki persepsi negatif, yang akan menyebabkan karyawan menjadi malas dan sering mangkir dari pekerjaan. Karyawan cenderung lebih setia kepada organisasinya jika karyawan merasa organisasinya memberikan dukungan, menghargai pekerjaan mereka, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dengan demikian, karyawan akan terus mempertahankan keanggotaannya dan meminimalisir terjadinya *turnover* di dalam organisasi.

METODE

Persepsi dukungan organisasi

Persepsi dukungan organisasi adalah pemahaman *sales* mengenai sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi yang *sales* berikan serta kepedulian perusahaan terkait kesejahteraan *sales*. Aspek-aspek persepsi dukungan organisasi meliputi *fairness*, *supervisor support*, dan *organizational rewards and job conditions*. Rhoades & Eisenberg (2002) Alat ukur persepsi dukungan organisasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Rhoades & Eisenberg (2002), yang mengukur tiga aspek yaitu *fairness*, *supervisor support*, dan *organizational rewards and job conditions*.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keyakinan *sales* untuk memihak suatu perusahaan, melibatkan diri dalam proses pencapaian tujuan perusahaan serta mempertahankan dirinya dalam perusahaan tersebut (Mowday, Porter & Steers, 1979). Komitmen organisasi dapat diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan indikator komitmen organisasi menurut Mowday, Porter dan Steers (1979).

Alat ukur komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Mowday, Porter dan Steers (1979), yang mengukur tiga aspek komitmen organisasi, yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *sales* PT X di cabang area Makassar. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *sales* yang bekerja di cabang area Makassar dengan lama bekerja lebih dari satu tahun, yang

saat ini berjumlah 44 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel karena jumlah populasi yang relatif kecil (Sugiyono, 2016).

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Azwar (2016) mengemukakan bahwa skala merupakan sekumpulan pernyataan yang disusun untuk mengungkapkan atribut tertentu berdasarkan respons yang didapatkan dari pernyataan tersebut. Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu mengenai fenomena yang dirasakan dalam suatu lingkungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan *sales* di PT X cabang Makassar, yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Responden dalam penelitian ini berjumlah 44 orang karyawan *sales*. Berdasarkan data penelitian yang telah diperoleh, adapun gambaran deskriptif responden penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1 Deskripsi Responden Penelitian

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	26	59%
Perempuan	18	41%
Total	44	100%
Usia (Tahun)		
20 – 25 Tahun	3	7%
26 – 30 Tahun	21	48%
31 – 35 Tahun	15	34%
36 – 40 Tahun	5	11%
Total	44	100%

Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	2	4%
Sederajat	7	16%
D1/D2/D3	35	80%
S1	44	100%
Total		
Lokasi Kerja		
Pettaran	12	27%
Urip	25	57%
Kima	7	16%
Total	44	100%

Berdasarkan karakteristik pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki – laki, yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase 59%. Adapun mayoritas usia responden berasal dari rentang usia 26 hingga 30 tahun yang berjumlah 21 orang dengan persentase 48%. Berdasarkan latar belakang pendidikan, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1 yang jumlah 35 orang dengan persentase 80%, dan untuk lokasi kerja, sebagian besar responden bertempat kan di cabang Urip yang berjumlah 25 orang dengan persentase 57%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian diperoleh dari kategorisasi variabel yang didapatkan dari skala Persepsi Dukungan Organisasi dan skala Komitmen Organisasi. Deskripsi data penelitian ini disajikan untuk mengetahui data hipotetik berdasarkan data yang diberikan oleh responden saat mengisi skala. Adapun hasil pengelolaan analisis deskriptif dijelaskan sebagai berikut:

a. Deskripsi Data Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Deskripsi data penelitian terkait variabel persepsi dukungan organisasi diperoleh dari respons partisipan terhadap

skala yang diberikan. Skala komitmen organisasi memiliki total 10 aitem dengan bobot nilai yang diberikan adalah 1, 2, 3, 4, 5 untuk aitem *favorable* dan 5, 4, 3, 2, 1 untuk aitem *unfavorable*. Skor yang semakin mendekati angka satu (ke arah kiri) memiliki arti bahwa responden tidak sependapat dengan pernyataan yang diberikan. Skor yang semakin mendekati angka 5 (ke arah kanan) memiliki arti bahwa responden sependapat dengan pernyataan yang diberikan. Adapun deskripsi data skala Persepsi Dukungan Organisasi berdasarkan skor hipotetik adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi data skala persepsi dukungan organisasi

Variabel	Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD
Persepsi Dukungan Organisasi	10	50	30	6,67

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data hipotetik untuk variable persepsi dukungan organisasi yang memiliki nilai *mean* 30, skor terendah (minimal) 10, skor tertinggi (maximum) 50, dan standar deviasi (SD) 6,67.

Azwar (2015) mengemukakan hasil deskriptif dapat dikonversi ke dalam beberapa kategori. Adapun kategorisasi pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3. Kategorisasi Persepsi Dukungan Organisasi

Variabel	Kriteria	Kategori	Jumlah	Persentase
Persepsi Dukungan Organisasi	$X < 30 - 6,67$	Rendah	15	34,09%
	$30 - 6,67 \leq X \leq 30 + 6,57$	Sedang	19	43,18%
	$X > 30 + 6,67$	Tinggi	10	22,73%
	44	100%		

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 44 responden, 15 orang karyawan sales (34%) memiliki persepsi dukungan organisasi yang rendah, 19 orang (43,18%) yang berada pada kategori sedang, dan 10 orang (22,73%) yang berada pada kategori tinggi. Hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang sedang dan cenderung rendah.

b. Deskripsi data Komitmen Organisasi

Deskripsi data penelitian terkait variabel komitmen organisasi diperoleh dari respons partisipan terhadap skala yang diberikan. Skala komitmen organisasi memiliki total 9 aitem dengan bobot nilai yang diberikan adalah 1, 2, 3, 4, 5 untuk aitem *favorable* dan 5, 4, 3, 2, 1 untuk aitem *unfavorable*. Skor yang semakin mendekati angka satu (ke arah kiri) memiliki arti bahwa responden tidak sependapat dengan pernyataan yang diberikan. Skor yang

semakin mendekati angka 5 (ke arah kanan) memiliki arti bahwa responden sependapat dengan pernyataan yang diberikan. Adapun deskripsi data skala Komitmen Organisasi berdasarkan skor hipotetik adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Deskripsi data hipotetik skala komitmen organisasi

Variabel	Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD
Komitmen Organisasi	9	45	27	6

Keterangan: M=Mean ;
SD=Standar Deviasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data hipotetik untuk variable komitmen organisasi yang memiliki nilai *mean* 27, skor terendah (minimal) 9, skor tertinggi (maximum) 45, dan standar deviasi (SD) 6.

Azwar (2015) mengemukakan hasil deskriptif dapat dikonversi ke dalam beberapa kategori. Adapun kategorisasi pada variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 5. Kategorisasi skala komitmen organisasi

Variabel	Kriteria	Kategori	Jumlah	Persentase
Komitmen	$X < 27 - 6$	Rendah	15	34,09%

Organisasi	27-6≤X≤27+6	Sedang	17	38,64%
	X>27+6	Tinggi	12	27,27%
Total			44	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 44 responden, sebanyak 15 orang karyawan (34,09%) yang memiliki tingkat komitmen pada kategori rendah, 17 orang karyawan (38,64%) yang berada pada kategori sedang, dan 12 orang karyawan (27,27%) yang berada pada kategori tinggi. Hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang dan cenderung rendah.

adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil uji normalitas

	Normal Parameters		Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
	Mean	Std. Deviation		
Unstandardized Residual	0,000	5,16	0,200	Normal

Tabel 6 menunjukkan hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi normal.

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 24. Hasil uji normalitas pada nilai residual

Tabel 7. Hasil uji linearitas

Komitmen dan Persepsi	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Linearity	3357,487	1	3357,158	112,883	0,000
Deviation from Linearity	652,418	25	26,097	0,887	0,625

Tabel 7 menunjukkan hasil uji linearitas dengan nilai sig. *linearity* 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24. Hasil uji linearitas pada nilai residual adalah sebagai berikut:

Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil uji hipotesis

	Df	F	Sig.	Keterangan
Regression	1	121,762	0,000	signifikan
Residual	42			
Total	43			

Tabel 8 menunjukkan hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka hipotesis

4. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan Teknik analisis regresi linear sederhana dengan bantuan software IBM SPSS Statistic 24.

yang diajukan dalam penelitian ini diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh persepsi

dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan *sales* di PT X.

Tabel 9. Model Summary R-Square

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
Persepsi Dukungan Organisasi-Komitmen Organisasi	0,862	0,744	0,737	5,251

Tabel 9 menunjukkan nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,737, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi

sebesar 73,7%, dan selebihnya yaitu 26,3% dipengaruhi oleh factor lain diluar dari penelitian ini.

Tabel 10. Hasil coefficients

Model	B	SE	Beta	T	Sig.
Constant(a)	2,545	2,209		1,152	0,256
Persepsi Dukungan Organisasi-Komitmen Organisasi	0,809	0,073	0,862	11,03	0,000

Tabel 10 menunjukkan nilai koefisien dari persamaan regresi sederhana. Persamaan ini kemudian dimasukkan ke dalam rumus persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta regresi

bX = Peningkatan variabel bebas

$$Y = 2.545 + 0.809 x$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor persepsi dukungan organisasi maka akan menaikkan komitmen organisasi karyawan *sales* sebesar 0,809. Hal tersebut menunjukkanarah pengaruh

yang positif, maka dari itu, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi.

5. Uji Tambahan

Peneliti melakukan uji tambahan dengan menguji data demografi yaitu jenis kelamin dengan variable y (Komitmen Organisasi). Tujuan dari melakukan uji tambahan tersebut untuk melihat perbandingan komitmen organisasi karyawan *sales* yang ditinjau dari jenis kelamin. Adapun hasil uji tambahan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil uji demografi jenis kelamin terhadap Komitmen Organisasi

Jenis Kelamin	N	Mean	Sig.	Ket
Laki - laki	26	2.384	0.029	Signifikan
Perempuan	18	3.236	0.032	Signifikan

Tabel 11 menunjukkan nilai *mean* pada jenis kelamin laki – laki sebesar 2.384 dengan nilai signifikansi 0.029 dan perempuan sebesar 3.236 dengan nilai signifikansi 0.032. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat komitmen organisasi yang signifikan antara karyawan laki – laki dan perempuan. Karyawan perempuan memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan laki – laki.

Pembahasan

1. Gambaran deskriptif variabel

Persepsi Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, data menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yang merupakan karyawan *sales* di PT X memiliki skor persepsi dukungan organisasi yang sedang dan cenderung rendah. Hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa dari 44 orang karyawan *sales* di PT X, terdapat 15 karyawan dengan persentase 34,1% yang termasuk dalam kategori persepsi dukungan organisasi yang rendah, 19 karyawan dengan persentase 43,2% yang termasuk dalam kategori persepsi dukungan organisasi yang sedang, dan hanya 10 karyawan dengan persentase 22,7% yang termasuk dalam kategori persepsi dukungan organisasi yang tinggi. Sehingga, data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan *sales* di PT X yang berpartisipasi dalam penelitian

ini memiliki persepsi dukungan organisasi yang sedang dan cenderung rendah.

Persepsi dukungan organisasi merupakan suatu pemikiran atau keyakinan karyawan mengenai sejauh mana perusahaan memberikan dukungan untuk menunjang pekerjaan karyawannya serta sejauh mana perusahaan secara responsif memberikan bantuan kepada karyawannya. Persepsi dukungan organisasi ini mengacu pada bagaimana karyawan memersepsikan sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan sejauh mana organisasi menjaga kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Persepsi dukungan organisasi memberikan dampak yang positif terhadap stabilitas dan komitmen karyawan karena persepsi yang positif menumbuhkan budaya dan lingkungan organisasi yang sehat untuk karyawan (Wahab dkk, 2018).

2. Gambaran deskriptif variabel

Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, data menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yang merupakan karyawan *sales* di PT X memperoleh skor komitmen organisasi yang sedang dan cenderung rendah. Hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa dari 44 orang karyawan *sales* di PT X, terdapat 15 karyawan dengan persentase 34,1% yang termasuk

dalam kategori komitmen organisasi yang rendah, 17 karyawan dengan persentase 38,6% yang termasuk dalam kategori komitmen organisasi yang sedang, dan hanya 12 karyawan dengan persentase 27,3% yang termasuk dalam kategori komitmen organisasi yang tinggi. Sehingga, data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan *sales* di PT X yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki komitmen organisasi yang sedang dan cenderung rendah.

Mowday, Porter dan Steers (1979) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja, yang idealnya berkontribusi secara aktif untuk mencapai kesejahteraan organisasi. Komitmen organisasi dianggap sebagai identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, sehingga karyawan akan terus mempertahankan keanggotaannya.

Komitmen organisasi yang tinggi mampu membuat karyawan memberikan usaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga dapat memajukan organisasi (Pratami & Muryatini, 2022). Komitmen organisasi juga memberikan pengaruh yang baik terhadap kedisiplinan karyawan karena karyawan yang berkomitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk terus mematuhi dan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mujib, 2016).

Komitmen organisasi jika ditinjau dari jenis kelamin menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan perempuan lebih tinggi dibandingkan komitmen organisasi karyawan laki – laki. Hasil penelitian

ini sejalan dengan penelitian Siswanto dan Izzati (2021) yang menyatakan bahwa karyawan perempuan lebih memiliki komitmen organisasi dibandingkan karyawan laki – laki. Karyawan perempuan dinilai lebih berkomitmen karena adanya peran gender dalam berkarir yang sering terbentur dengan dinding budaya yang menyatakan bahwa perempuan tidak seharusnya berkarir dengan demikian perempuan menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan bertahan pada perusahaan atau organisasinya. Penelitian lain juga menyatakan bahwa karyawan perempuan ingin tetap bekerja pada perusahaan sehingga muncul rasa tanggung jawab tinggi atas tugas yang mereka dapat dari perusahaan (Syaputra & Sandra, 2020).

3. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis, data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan *sales* di PT X. berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai signifikansi menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan *sales* di PT X. Makin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan *sales* di PT X. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi, maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada karyawan *sales* di PT X.

Persepsi dukungan organisasi

pada karyawan menjadi perhatian penting bagi perusahaan. Pada dasarnya, setiap individu memiliki persepsi yang berbeda - beda terhadap suatu hal karena adanya kecenderungan perasaan, kemampuan, dan pengalaman yang berbeda - beda. Karyawan dengan persepsi yang positif akan cenderung menghargai dan menghormati organisasi yang menjadi identitasnya dan akan selalu berkomitmen untuk mendedikasikan dirinya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan serta mempertahankan keanggotaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahayu dan Rahyuda (2019) yang menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menjelaskan bahwa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan adalah dengan memberikan dukungan kepada karyawan. Dukungan organisasi yang tinggi ini kemudian akan menunjang kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sehingga secara tidak langsung karyawan akan menanamkan persepsi yang positif terhadap organisasi. Begitu pun sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan dukungan yang cukup kepada karyawan, maka karyawan tidak akan mencapai kepuasan dalam bekerja dan akan mengakibatkan persepsi yang negatif kepada organisasi.

Hendriatno dan Marhalinda (2020) juga yang menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan bank

generasi milenial. Penelitian ini membuktikan bahwa dukungan organisasi yang telah diberikan perusahaan memiliki hubungan timbal balik dengan dukungan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan itu sendiri. Dukungan organisasi yang tinggi membuat karyawan lebih mudah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan optimal dan selalu berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, pun sebaliknya jika dukungan organisasi yang rendah membuat karyawan sulit untuk menerima hal yang diberikan organisasi, dan selalu memiliki keinginan untuk melepaskan diri dari tanggung jawab dan keanggotaannya dalam organisasi. Pratiwi dan Muzakki (2021) juga menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi dan fokus akan cenderung mempertahankan dirinya dalam perusahaan karena dukungan yang diberikan organisasi dirasa cukup dan sebanding dengan usaha yang dilakukan, sedangkan karyawan dengan tingkat komitmen yang rendah cenderung sulit dalam bekerja dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara keinginan dengan apa yang diperoleh dari organisasi.

Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan dapat dijelaskan melalui teori ekuitas (keadilan) yang dikemukakan oleh John Stacy Adam (1965) yang menyatakan bahwa manusia mempunyai pikiran, perasaan, dan pandangan yang dapat memengaruhi mereka dalam bekerja. Individu akan membuat

perbandingan – perbandingan tertentu terhadap suatu pekerjaan, yang nantinya mempengaruhi pikiran dan perasaan mereka mengenai imbalan yang diperoleh, kemudian akan membentuk motivasi dan perilaku baru. Dalam posisi apa pun, setiap karyawan merasa bahwa kontribusi dan prestasi kerja mereka sedang dihargai dengan gaji serta dukungan lain yang diberikan perusahaan kepada mereka. Jika karyawan merasa kurang dengan hal tersebut, maka akan ada perasaan yang bertentangan dari dalam diri mereka terhadap perusahaan, Perasaan tersebut membentuk persepsi negatif di kepala karyawan yang nantinya dapat mengakibatkan karyawan menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang kurang baik. Adanya pengakuan atas kinerja serta rasa penghargaan kepada karyawan akan menimbulkan rasa kepuasan dan membantu karyawan merasa berharga dan membentuk hasil kerja yang lebih baik. Maka dari itu, jika perusahaan bersikap adil dan memenuhi dukungan mereka terhadap *sales* dan *sales* menganggap bahwa imbalan atau hasil yang diperoleh tersebut sesuai dengan apa yang diberikan untuk perusahaan, maka *sales* akan termotivasi untuk meningkatkan hasil kerja dan berkomitmen kepada perusahaan (Hendriatno & Marhalinda, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan *sales* di PTX. Persamaan regresi

linear menunjukkan adanya pengaruh positif, dimana dapat diartikan bahwa semakin positif persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak – pihak yang terkait.

Referensi

- Al-Omar, H. A., Arafah, A. M., Barakat, J. M., Almutairi, R. D., Khurshid, F., & Alsultan, M. S. (2019). The impact of perceived organizational support and resilience on pharmacists' engagement in their stressful and competitive workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 27(7), 1044–1052. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2019.08.007>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Ananda, S., & Winata, H. (2017). Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Perilaku Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 310. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i1.14614>
- Aranda, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 1045–1059.
- Astutik, W., & Sulhan, M. (2022). *Pelatihan Kerja, Soft Skill dan Hard Skill Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan* (Vol. 7, Issue April).

- Budi, S. (2012). Pengaruh *Salesmanship* terhadap Penjualan Mobil Toyota Kijang Innova pada PT. Agung Automall Duri. Universitas Islam Negeri Sultas Syarif Kasim.
- Cahayu, N. M. A., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 51–55. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.32>
- Chandra, C. (2018). Analisis Dampak Perceived Organizational Support Terhadap Tingkat Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 51–55. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.32>
- Darupaksi, S. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kesesuaian Nilai Dan Employee Resilience Terhadap Komitmen Organisasi Pd Bpr Bkk Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 22(4), 457–467. <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i4.1770>
- Dewantara, D. A., & Ikhram, M. A. D. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Dwiyanti, I. A. K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 130–138.
- Eisenberger, R.; Armeli, S.; Rexwinkel, B.; Lynch, P.D.; dan Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1): 42-51
- Fahrizal, F., & Utama, I. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10), 255024.
- Fatmawati, F., Suparman, L., & AB, A. (2017). Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Tenaga Pemasar Mikro Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Praya). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i1.34>
- Glinow, M. A. Von, & McShane, S. L. (2010). *Organizational Behavior emerging knowledge and practice for the real world*. In *Contexts*.
- Griffin, M. (2015). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Gulo, & Yupiter. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15, 1–11.
- Hartini, dkk (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Whidina Bakti Persada.
- Hendriatno, S., & Marhalinda. (2020). Analisis persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan generasi milenial pada kank di kota Bandung. *Ikra-Ith Ekonomika*, 3(3), 125–133.
- Kemenperin RI. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Industri Otomotif. *Kementerian Perindustrian Republik Indonesia*, 1–35.
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan

- Iklm Etika Terhadap Turnover Intention Karyawan Guest Services Assistant di PT Indonesia AirAsia Denpasar. In *E- Jurnal Manajemen Unud* (Vol. 5, Issue 2).
- Laela, E. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 18–28. <https://doi.org/10.34308/eqien.v6i1.71>
- Mataram, A. S., & Handriyono, H. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Bengkel Resmi Sepeda Motor Honda Di Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember. *Bisma*, 12(1), 81. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i1.7605>
- Mekta, H. Q. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. In *Ekp* (Vol. 13, Issue 3). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(9), 2337–3067.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mujib, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). *Penguatan Hubungan Antara Pengembangan Keterampilan, Pendidikan, Dan Ketenagakerjaan Generasi Muda*, May, 51–63.
- Nasikin, A. (2019). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada PT. IKSG. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 668–679.
- Ogilvie, J.R. (1986). The Role of Human resource Management Practices In Predicting Organizational Commitment. *Group & Organization Studies*, 11 (4): 335-359
- Pane, S. G., & Fatmawati, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–79. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Pratami, N., & Muryatini, N. N. (2022). Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di SD Taman Rama Jimbaran. *Widya Manajemen*, 4(1), 77–87.
- Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Putra, & Mulyana. (2017). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2016, 1–7.
- Putra, R. G., Bastari, M. V., & Kartika, E. W. (2014). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan

- Kerja Sebagai Variabel Moderator Di Restoran X Surabaya. *Artikel Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya*, 191–202.
- Ranihusna, D. (2010). Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), 90–103.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riana, G., & Novriyadi, R. O. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pt Astra International Auto 2000 Denpasar, 4(Supplement), S-102.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2011). *Organizational Behavior* (14th ed.). Pearson Education Inc.
- Samsudin, H. (2018). *Kinerja Karyawan. Tinjauan dari Dimensi Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*.
- Saragi, D., & Sragih, L. (2018). Peranan Sales Promotion Representative Terhadap Volume Penjualan Shinzui pada PT. Focus Distribusi Nusantara Dian.
- Sari, F. F. K., & Bodroastuti, T. (2012). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 103210.
- Senny, N. M., & Sukmarani. (2022). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Pelaut Di PT X. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(1), 75– 85.
- Siswanto, D. A. F & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Psikologi*, 8 (3), 193-203.
- Srimulyani, Veronika Agustini. (2009). *Tipologi Dan Asteseden Komitmen Organisasi*, 3, 1–20.
- Suhardi, M. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah*, 1(4), 273–275.
- Susmiati, & Ketut, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 79–87.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Syafari, E. M., Ninin, R. H., & Abidin, F. A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada Pegawai Milenial. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 5(2), 17–27. <https://doi.org/10.36805/psychopedi a.v5i2.1232>
- Syaputra, A. (2021). Perceived Organizational Support: Analisis Kritis Dari Sebuah Model Mediasi Untuk Variabel Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 19(1).
- Syaputra, A. & Sandra, E. (2020). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjung Pinang. *Jurnal Manajerial*

- Dan Bisnis Tanjungpinang, Vol 3(1), 38-47.*
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. H. C., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi.*
- Toqwy, E., & Edward, E. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan, 10(01), 63–75.* <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i01.12520>
- Wahab, F. K., Umaroh, S. K., Mariskha, S. eka, & Purwaningrum, evi K. (2018). Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Psikologi, 6(1), 162–172.*
- Waileruny, H. T. (2014). *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon. *Agora, 2(2), 1–9.*
- Wibowo, E., & Susilowati, W. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 10(1), 66–73.*
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora, 11(1), 40–50.*