

**PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*  
PADA KARYAWAN YANG PINDAH KERJA**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar  
Sarjana Psikologi**

**OLEH**

**MERY ANGELIA LUSIA PURBA  
04041282025037**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA  
2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA KARYAWAN YANG PINDAH KERJA**

**SKRIPSI**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**MERY ANGELIA LUSIA PURBA**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal 06 September 2024

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A  
NIP. 198311022023212002

Pembimbing II



Yeni Anna Appulembang, S.Psi., M.A., Psy  
NIP.19840922291803200

Penguji I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198703192019032010

Penguji II



Angeline Hosana Zefany Tarigan S.Psi., M.Psi  
NIP.198704152018032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Selasa, 06 September 2024



Ayeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**UJIAN SKRIPSI**

Nama : Mery Angelia Lusya Purba  
NIM : 04041282025037  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Kedokteran  
Judul Skripsi : *Peran Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Commitment Pada Karyawan Yang Pindah Kerja*

Indralaya, 06 September 2024

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi I

Dosen Pembimbing Skripsi II



Dewi Anggraini, S.Psi., MA  
NIP. 198311022023212022



Yeni Anna Appulembang, S.Psi., M.A., Psy  
NIP. 19840922291803200

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

## SURAT PERNYATAAN

Saya Mery Angelia yang bertanda tangan dibawah ini, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya, dalam karya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis telah diacu dalam naskah penelitian ini dan telah disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia jika derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya,

26 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Mery Angelia

NIM. 04041282025037

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Segala Puji syukur kepada Allah Tritunggal, Yesus, Santo Yoseph dan Bunda Maria, atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Perceived Organizational Support terhadap Organizational Commitment pada karyawan yang pindah pekerjaan” tepat pada waktunya. Walaupun jauh dari kata sempurna, peneliti bangga telah mencapai titik ini. Peneliti mempersembahkan hasil skripsi ini beserta ungkapan rasa terima kasih kepada :

1. Hormat dan Kemuliaan bagi nama-Nya, Ku berikan yang terbaik buat Bapa dan Juruslamat ku Tuhan Yesus Kristus yang ikut memberikan bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Mama dan Papa. Terima kasih atas segala rasa cinta, pengorbanan, jerih payah, penenangan, pengertian, motivasi dan doa yang selalu diberikan kepada anak sulung nya ini, sehingga Angel mampu menyelesaikan skripsi dan menghadapi kesulitan yang ada. Semoga Tuhan selalu memberikan umur yang panjang, kesehatan dan selalu dilindungi. Semoga Angel nanti nya bisa membahagiakan mama dan papa seperti apa yang sudah diberikan kepada Angel.

3. Ketiga adikku. Louis yang bersedia untuk dipake laptop nya buat ngolah data skripsi ini, disita waktu nya dalam bermain game karna dipake kakak nya buat olah data, Tia dan Leo yang bersedia untuk membantu kakak nya dalam menyebarkan kuesioner skripsi dan mengingatkan kakak nya untuk terus berprogress dalam menyelesaikan skripsi. Terima kasih banyak karena sudah menemani peneliti saat peneliti mengalami kesulitan dan turut membantu memberikan dukungan kepada peneliti dalam suka maupun duka.

## **MOTTO**

*“Segala perkara dapat ku tanggunggg dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku”*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Tritunggal, Yesus, Santo Yoseph dan Bunda Maria, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Perceived Organizational Support terhadap Organizational Commitment pada karyawan yang pindah pekerjaan” tepat pada waktunya. Tentunya dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu peneliti turut mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Taufik Marwa, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak dr. H. Syarif Husin. M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Bagian Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog., selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., M.A selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia membimbing, memberikan waktu, pengarahan pikiran dan tenaga untuk membantu peneliti mengerjakan skripsi.
6. Ibu Yeni Anna Appulembang, S.Psi., MA, Psy selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu membimbing dalam proses pengerjaan skripsi.



7. Orangtua dan adik yang peneliti cintai dan sayangi karena selalu ada membantu dan memberi semangat.
8. Naufal Roesad selaku pacar saya yang turut membantu menyebarkan kuesioner, mau membantu melakukan *cross check* skripsi peneliti apabila masih terdapat typo pada penulisan, mendengarkan keluh kesah peneliti selama mengerjakan skripsi, meluangkan waktu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi saya ini.
9. Teman-teman dekat saya yaitu Giffa, Shafira, Dilla, Aisyah, Abie, Thufail, Dewa, Khoirunissa, Irena, Natasya, Ussivine, Ariqah, Fatrin, dan Tiara yang telah memberikan dukungan penuh serta bantuan yang diberikan untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman dari Psikologi 2020 “*Owlster Fighter*” yang memberikan support dari awal perkuliahan hingga akhir dalam penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan penyusunan penelitian ini, dikarenakan masih adanya keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sehingga dapat menambah kualitas pemikiran baru, lebih baik dan sempurna lagi dimasa yang akan datang. Demikian skripsi ini peneliti buat dengan harapan dapat bermanfaat bagi kita semua

Palembang, 10 September 2024

Peneliti, Mery Angelia

NIM : 04041282025037

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>15</b>
A. <i>Organizational Commitment</i> .....	15
1. Pengertian <i>Organizational Commitment</i> .....	15
2. Faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Commitment</i> .....	17
3. Aspek yang mempengaruhi <i>Organizational Commitment</i> .....	21
B. <i>Perceived Organizational Support</i> .....	24
1. Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i> .....	24
2. Faktor yang mempengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	25
3. Dimensi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	27

C. Peran <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> pada Karyawan yang pindah kerja .....	30
D. Kerangka Berpikir .....	32
E. Hipotesis Penelitian .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	33
B. Definisi Operasional .....	33
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	36
D. Metode Pengumpulan Data.....	37
1. Skala <i>Organizational Commitment</i> (OC).....	37
2. Skala <i>Perceived Organizational Support</i> (POS).....	38
E. Validitas dan Reliabilitas.....	39
1. Validitas.....	39
2. Reliabilitas.....	40
F. Metode Analisis Data .....	41
1. Uji Asumsi.....	41
2. Uji Hipotesis.....	42
<b>BAB IV .....</b>	<b>43</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
A. Orientasi Kancas Penelitian .....	43
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian .....	46
1. Persiapan Administrasi.....	46
2. Persiapan Alat Ukur .....	46
C. Pelaksanaan Penelitian.....	53
1. Tahap Pertama .....	53
2. Tahap Kedua.....	54
3. Tahap Ketiga .....	56
D. Hasil Penelitian.....	60
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	60

2. Deskripsi Data Penelitian .....	63
3. Uji Analisis Data Penelitian .....	66
E. Hasil Analisis Tambahan .....	69
1. Hasil Uji Beda Tingkat <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> pada subjek berdasarkan jenis kelamin .....	69
2. Hasil Uji Beda Tingkat <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> pada subjek berdasarkan usia .....	70
3. Hasil Uji Beda Tingkat <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> pada subjek berdasarkan Domisili .....	72
4. Hasil Uji Beda Tingkat <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> pada subjek berdasarkan Sektor Perusahaan .....	73
5. Hasil Uji Sumbangan Efektif <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	75
6. Hasil Uji Tingkat Mean pada Aspek <i>Organizational Commitment</i> .....	76
F. Pembahasan .....	77
<b>BAB V.....</b>	<b>84</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>84</b>
A. Kesimpulan .....	84
B. Saran .....	84
1. Karyawan Tetap .....	84
2. Perusahaan .....	85
3. Bagi Peneliti Selanjutnya .....	86
C. Kelemahan Penelitian .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skor Skala Psikologi .....	37
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Organizational Commitment</i> .....	38
Tabel 3. 3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .....	39
Tabel 4. 1 Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Perceived organizational support</i> .....	49
Tabel 4. 2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .....	50
Tabel 4. 3 Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Organizational Commitment</i> .....	52
Tabel 4. 4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Organizational Commitment</i> .....	53
Tabel 4. 5 Penyebaran Skala <i>Try Out</i> atau Uji Coba .....	55
Tabel 4. 6 Penyebaran Skala Penelitian .....	59
Tabel 4. 7 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian .....	60
Tabel 4. 8 Deskripsi Usia Subjek Penelitian .....	61
Tabel 4. 9 Deskripsi Asal Daerah / Domisili Subjek Penelitian .....	61
Tabel 4. 10 Deskripsi Sektor Perusahaan Subjek penelitian .....	62
Tabel 4. 11 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian .....	63
Tabel 4. 12 Formulasi Kategorisasi .....	64
Tabel 4. 13 Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> Subjek Penelitian .....	64
Tabel 4. 14 Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Organizational Commitment</i> Subjek Penelitian .....	65
Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian .....	66
Tabel 4. 16 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian .....	67
Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis Penelitian .....	68
Tabel 4. 18 Hasil Uji Beda Tingkat <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> Pada Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
Tabel 4. 19 Hasil Uji Beda Tingkat <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Oganizational Commitment</i> Pada Subjek Berdasarkan Usia .....	71

Tabel 4. 20 Hasil Uji Beda Tingkat <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> Pada Subjek Berdasarkan Domisili.....	72
Tabel 4. 21 Hasil Uji Beda Tingkat <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> Pada Subjek Berdasarkan Sektor Perusahaan.....	74
Tabel 4. 22 Deskripsi Data Sumbangan Efektif <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	75
Tabel 4. 23 Deskripsi Sumbangan Efektif Per Aspek <i>Organizational Commitment</i> .....	75
Tabel 4. 24 Hasil Uji Mean Variabel <i>Organizational Commitment</i> .....	76

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN A .....	96
LAMPIRAN B .....	106
LAMPIRAN C .....	116
LAMPIRAN D .....	122
LAMPIRAN E .....	130
LAMPIRAN F.....	133



**PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA KARYAWAN YANG PINDAH KERJA**

Mery Angelia Lusia Purba<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment* pada karyawan yang pindah kerja. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada peran *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment* pada karyawan yang pindah kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang pindah kerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 215 orang karyawan berusia 21-64 tahun yang pernah melakukan pindah kerja dan sebanyak 51 responden untuk uji coba (*try out*). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive*. Penelitian ini menggunakan alat ukur yang mengacu pada faktor *perceived organizational support* dari Rhoades dan Eisenberger (2002) serta aspek *organizational commitment* dari Mowday, Steers dan Porter (1979) Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diketahui nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai *R Squared* adalah sebesar 0.411. Hal tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki peran terhadap *organizational commitment* secara signifikan sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Sumbangan efektif *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment* sebesar 41,1%.

**Kata Kunci :** *Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Karyawan Yang Pindah Kerja*

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing Skripsi I



Dewi Anggraini, S.Psi., MA  
NIP. 198311022023212022

Dosen Pembimbing Skripsi II



Yeni Anna Appulembang, S.Psi., M.A., Psy  
NIP.19840922291803200

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

**THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TOWARDS ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN EMPLOYEES THAT CHANGED JOBS**

Mery Angella Lusia Purba<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the role of perceived organizational support on organizational commitment in employee that changed jobs. The hypothesis in this study is that there is a role of perceived organizational support on organizational commitment in employee that changed jobs.*

*The population in this study were employees that changed jobs. The number of samples in this study was 215 employees aged 21-64 who had changed jobs and 51 respondents for the trial (try out). Sampling in this study used a purposive sampling technique. This study used a measuring instrument that refers to the perceived organizational support factors of Rhoades and Eisenberger (2002) and the organizational commitment aspect of Mowday, Steers and Porter (1979). Data analysis in this study used a simple regression analysis technique.*

*Based on the results of the simple regression analysis, the significance value is 0.000 ( $p < 0.05$ ) and the R Squared value is 0.411. This shows that perceived organizational support has a significant role in organizational commitment so that the hypothesis in this study can be accepted. The effective contribution of emotional regulation to self-criticism is 41.1%.*

**Keywords:** *Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Employee That Changed Jobs*

<sup>1</sup> Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

<sup>2</sup> Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing Skripsi I



Dewi Anggraini, S.Psi., MA  
NIP. 198311022023212022


Dosen Pembimbing Skripsi II



Yeni Anna Appulembang, S.Psi., M.A., Psy  
NIP.19840922291803200

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi perkembangan globalisasi sekarang yang seiring berjalannya waktu semakin berkembang dan semakin canggih, perusahaan-perusahaan yang ada, diharapkan dapat mengoptimalkan kapasitas, sarana, properti atau pun bakat yang dimiliki oleh perusahaan karena segala sumber daya yang ada didalam organisasi atau perusahaan adalah dasar utama perusahaan dapat mengaplikasikan dan memulai seluruh kegiatan operasionalnya (Emerson, 1961). Saeka dan Suana (2016) menjelaskan mengenai manusia yang dikatakan sebagai sumber daya utama, memiliki peran yang fundamental dalam organisasi dan tanpa diberikan dukungan yang cukup dan selayaknya, maka organisasi akan mengalami dan menemui masalah dalam proses mencapai tujuan. Pada teori Beam (1990) menjelaskan pentingnya profesional kerja yang dimiliki karyawan untuk mendukung tercapainya visi dan misi organisasi, hal ini menjelaskan bahwa karyawan perlu diarahkan dan dikembangkan dengan baik agar dapat memberikan partisipasi yang maksimal dan mendukung perkembangan dari organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak diarahkan dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau meninggalkan organisasi.

The Kelly Global Workforce Index (2013) melakukan survei kepada 122.000 orang di 31 negara termasuk Indonesia. Survei yang dilakukan,

ditemukan bahwa terdapat 43% responden yang berkali-kali memikirkan bagaimana cara meninggalkan pekerjaannya dan 55% di antaranya merasa nyaman dan cocok dengan pekerjaannya akan tetapi tetap melakukan pencarian dan mengambil pekerjaan alternatif secara aktif. Survei yang dilakukan The Kelly Global Workforce Index (2013) juga menemukan bahwa dibandingkan dengan tahun sebelumnya, 74% karyawan merasa memiliki rasa setia yang menurun setia dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang. Survei pada *Jobstreet.com* di tahun 2016 kepada 4600 responden dan menunjukkan bahwa 4000 dari 4600 responden menyatakan siap berpindah dari tempat bekerja mereka sekarang dengan sukarela apabila terdapat penawaran untuk pindah tempat kerja di luar negeri., 2500 orang diantaranya menyebutkan bahwa tidak bahagia terhadap pekerjaannya. Selain itu, survei yang dilakukan oleh *Jobstreet* Malaysia pada 1,181 perusahaan yang bertujuan untuk mencari alasan mengapa karyawan mengundurkan diri dari perusahaan, menunjukkan bahwa 81% karyawan melakukannya karena ingin mendapatkan *reward* dan kompensasi yang lebih dan 31% karyawan meninggalkan karena tidak ada perkembangan karir. Suryaratri dan Abadi (2018) menjelaskan bahwa 65,8% dari 3,500 karyawan di Indonesia berpindah pekerjaan secara sukarela dalam kurun waktu kurang dari 2 tahun.

Puluhan tahun yang lalu, pekerja umumnya memiliki karier yang cukup panjang dan berkembang di satu organisasi yang sama, namun kini yang terjadi justru sebaliknya, saat ini di dunia kerja banyak terjadi fenomena pekerja yang sering berpindah-pindah pekerjaan (Sandra, 2019). Khafsin (2016) menjelaskan bahwa alasan seseorang melakukan perpindahan pekerjaan dalam waktu singkat

adalah ingin mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, ingin memiliki banyak relasi, dapat meraih peningkatan gaji yang diperoleh, hingga alasan pekerja tidak pernah mengetahui hal yang tidak disukai sampai melakukannya sendiri. Alasan lain seseorang melakukan berpindah pekerjaan dalam waktu yang singkat adalah membantu pekerja untuk menemukan pekerjaan impian (Kruse, 2014).

Banyak fenomena yang terjadi akhir-akhir ini, salah satunya adalah banyaknya karyawan yang melakukan perpindahan tempat bekerja dengan durasi waktu yang termasuk dalam kategori singkat setelah diterima di perusahaan baru. Sebuah riset yang dilakukan oleh PT. Unilever Indonesia, Tbk. menjelaskan bahwa 60 persen dari karyawan dewasa awal Indonesia yang baru mulai merintis karier sudah melakukan perpindahan tempat bekerja dalam kurun waktu satu sampai tiga tahun (Ngantung, 2013). Naresh dan Rathnam (2015) menjelaskan mengenai karyawan yang berpindah pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam kurun waktu satu tahun atau kurang dari satu tahun berharap adanya kemajuan karir dan pendapatan yang meningkat.

Perilaku berpindah pekerjaan dalam waktu singkat merupakan alat seorang individu untuk mencapai suatu visi di kehidupannya yaitu kesuksesan karirnya. Kemudian untuk memenuhi dua kebutuhan dasar seseorang untuk melakukan perpindahan pekerjaan adalah pemenuhan kebutuhan diri sendiri dan berbagi (Yuliawan & Himam, 2015). Menurut Pranaya (2014), perilaku karyawan yang melakukan kebiasaan berpindah-pindah tempat bekerja dalam kurun waktu satu atau dua tahun atas keinginan dan keputusannya sendiri, melainkan bukan

dikarenakan ketentuan dan prosedur perusahaan yang bersangkutan dapat disebut sebagai bentuk dari *voluntary turnover*.

Robbins (1998) menyatakan bahwa keuntungan yang didapatkan dari perusahaan akan berpengaruh cukup besar akan perilaku karyawan dan hal ini membantu mengurangi *intensi para karyawan untuk melakukan perpindahan pekerjaan*, semakin banyak karyawan yang merasakan nilai perusahaan maka semakin tinggi pula *organizational commitment* mereka kepada perusahaan tersebut. Penelitian yang telah dilakukan oleh Kraemer (2012) menjelaskan bahwa intensi karyawan dalam berpindah pekerjaan cenderung memiliki beberapa faktor-faktor seperti *promotion, job stress, job satisfaction* dan *organizational commitment*. Robbins dan Judge (2019) mengatakan bahwa model teoritis menunjukkan jika pekerja telah memiliki *commitment*, maka akan berdampak pada semakin berkurangnya pengunduran diri, sekalipun terjadi ketidakpuasan, karena mereka telah memiliki rasa setia dan terikat pada organisasi. Luthans (2011) menambahkan jika seseorang memiliki kemauan dan tekad yang besar agar dapat disebut sebagai anggota dalam sebuah perusahaan, mengupayakan banyak cara demi perusahaan yang sukses serta menghargai dan menerima tujuan perusahaan menandakan orang itu memiliki *organizational commitment*. Steers dan Porter (1983) menjelaskan bentuk *commitment* dalam suatu organisasi melibatkan hubungan aktif dengan organisasi kerja yang bersangkutan dan *organizational commitment* umumnya dijelaskan sebagai hubungan antara individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada values.

Menurut Mowday (1982), *organizational commitment* merupakan sebuah konsep kompleks yang mencakup komponen perilaku serta sikap, hal ini melihat bagaimana para karyawan menyatukan seluruh nilai-nilai organisasi, tekad dan usaha karyawan agar tetap menjadi bagian dari organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Mathins dan Jackson (2000) menyebutkan bahwa *Organizational Commitment* menjadi ukuran mengenai sejauh mana kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap ada di organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dari Saadeh dan Suifan (2019) mengungkapkan bahwa *Organizational Commitment* dipengaruhi secara signifikan positif oleh *Perceived Organizational Support*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Islam, Khan, Ahmad, Ali, Ahmed dan Bowra (2013) menyebutkan bahwa *perceived organizational support* dari karyawan yang mendapatkan *organizational support* dapat membuat mereka menunjukkan lebih tinggi nya *organizational commitment* dan hal ini akan membuat mereka mengubah niat mereka untuk keluar dari organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) juga mengungkapkan bahwasannya karyawan yang merasa dirinya mendapatkan *organizational support* akan memiliki rasa kebermaknaan dalam diri karyawan serta merasa berkewajiban untuk memberikan respon positif terhadap organisasinya dan hal ini akan meningkatkan *organizational commitment* pada karyawan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *organizational commitment* dipengaruhi oleh *perceived organizational support* seperti hasil penelitian dari (Cahaya & Rahyuda, 2019) yang mengatakan bahwa semakin tinggi

*organizational support* yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan maka akan meningkatkan rasa *organizational commitment* karyawan kepada perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aggarwal Gupta, Neeharika dan Deepti (2010) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*. Hal ini ditunjukkan dari adanya persepsi dukungan organisasi karyawan yang berkeyakinan tentang nilainya dalam berorganisasi akan mempengaruhi cara karyawan memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi.

*Perceived organizational support* (POS) sendiri diartikan sebagai keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan kepedulian dengan kesejahteraan hidup mereka. Selain itu, menurut Mujiasih (2015) *perceived organizational support* juga sebuah upaya dalam memberikan penghargaan, perhatian, serta pengembangan kesejahteraan kepada setiap karyawan sesuai dengan usahanya yang dibagikan pada organisasi, dan *organizational support* tersebut pada dasarnya adalah sesuatu yang selalu diharapkan oleh setiap karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kumar & Pati (2015) menjelaskan mengenai *perceived organizational support* merupakan sebuah gambaran dalam hubungan pekerjaan, karyawan memiliki rasa yakin dan merasakan bahwa perusahaan memberikan penghargaan atas kontribusi mereka, memperhatikan serta mengusahakan karyawan merasa sejahtera, Hal ini akan membuat karyawan merasa diberikan penghargaan oleh perusahaan atas kontribusi yang telah dilakukan dan karyawan tersebut akan lebih bertanggung jawab dan bekerja keras dalam melakukan pekerjaannya dan tidak memiliki



intensi untuk berpindah pekerjaan. Dimensi-dimensi dari *perceived organizational support* menurut Sowa dan Eisenberger (1986) adalah penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan pemaparan-pemaparan dari permasalahan fenomena dan kedua variabel yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui lebih lanjut tentang “Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan yang berpindah pekerjaan”.

### **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang sudah diuraikan di atas, adapun rumusan masalah pada penelitian kali ini adalah “Apakah terdapat peran *perceived organizational support* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan yang berpindah pekerjaan?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diajukan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peran *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan yang berpindah pekerjaan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan oleh peneliti dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

## 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi perkembangan ilmu pengetahuan psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Commitment*.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi individu, institusi pendidikan dan atasan di setiap industri untuk dapat lebih meningkatkan kesadaran mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Commitment*.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan perbandingan untuk para peneliti yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Commitment*.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tema mengenai *perceived organizational support* dan *organizational commitment*. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment* pada karyawan yang berpindah pekerjaan. Dalam membuktikan keaslian penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka

berikut adalah beberapa penelitian dengan makna ataupun variabel serupa yang telah atau pernah dilakukan sebelumnya.

Penelitian pertama dengan judul “Hubungan Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Millennial” yang dilakukan oleh Sundari dan Utami (2022). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hipotesis penelitian Sundari dan Utami bahwa terdapat hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi. Penelitian ini memiliki 61 orang responden pegawai dari generasi millennial yang bekerja di PDAM Tirta Giri Nata Cirebon. Alat ukur yang digunakan (OJS) milik (OCQ) yang diubah menjadi Bahasa Indonesia. Data pada penelitian dianalisis menggunakan *Pearson's Product Moment*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel keadilan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi millennial.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Sundari dan Utami (2022) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada salah satu variabel dan subjek yang dipilih. Penelitian Sundari dan Utami (2022) menggunakan variabel *Organizational Commitment* dan Keadilan Organisasi, sedangkan peneliti menggunakan variabel *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Commitment*. Penelitian Sundari dan Utami (2022) menggunakan subjek karyawan generasi Millennial sedangkan peneliti menggunakan karyawan yang berpindah pekerjaan sebagai subjek penelitian.

Penelitian kedua dengan judul “*Hubungan antara perceived organizational support dengan komitmen organisasi pada guru SMA Negeri I Soko*” yang

dilakukan oleh Rahmawati dan Mulyana (2021). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang memakai metode korelasi, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 68 guru yang bekerja di SMAN I Soko. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala *perceived organizational support* dan skala *organizational commitment*. Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational commitment* pada guru SMA Negeri I Soko.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Mulyana (2021) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada subjek yang diteliti. Peneliti menggunakan subjek karyawan yang berpindah pekerjaan sedangkan Rahmawati dan Mulyana (2021) menggunakan subjek guru SMA Negeri 1 Soko.

Penelitian ketiga dengan judul "*Perceived organizational support (Pos) dengan kepuasan kerja selama masa pandemi Covid-19*" yang dilakukan oleh Septiani dan Wijono (2022). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode korelasi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* dengan kepuasan kerja pada karyawan di RS. X Surakarta pada masa pandemi Covid-19.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Septiani dan Wijono (2022) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada salah satu variabel dan subjek yang dipilih. Penelitian Septiani dan Wijono (2022) menggunakan variabel *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan kerja, sedangkan

peneliti menggunakan variabel *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Commitment*. Penelitian Septiani dan Wijono (2022) menggunakan subjek karyawan di RS. X Surakarta sedangkan peneliti menggunakan karyawan yang berpindah pekerjaan sebagai subjek penelitian.

Penelitian selanjutnya dengan judul "*Hubungan antara perceived organizational support dengan organizational commitment pada anggota organisasi UKKI*" yang dilakukan oleh Fantazilu, Agustin, dan Devi (2021). Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik *accidental sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 70 orang anggota UKKI. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dan *organizational commitment* pada anggota UKKI atau Unit Kegiatan Kerohanian Islam Unesa selama Pandemi Covid-19.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Fantazilu, Agustin dan Devi (2021) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat pada subjek yang diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Fantazilu, Agustin dan Devi menggunakan subjek anggota organisasi UKKI, sedangkan peneliti menggunakan subjek karyawan yang berpindah pekerjaan.

Penelitian selanjutnya dengan judul "*Peran Perceived Organizational Support dengan Organizational Commitment pada karyawan CV. X Surabaya*" yang dilakukan oleh Elgeka, Yolanda dan Hariyanto (2022). Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji

hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational commitment* pada karyawan CV. X Surabaya. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 110 orang yang didapatkan dengan menggunakan *accidental sampling*.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Elgeka, Yolanda, dan Hariyanto (2022) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat pada subjek yang diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Elgeka menggunakan subjek karyawan perusahaan CV. X Surabaya, sedangkan peneliti menggunakan subjek karyawan yang berpindah pekerjaan.

Penelitian selanjutnya dengan judul “*Pengaruh Organizational Commitment terhadap Work Engagement pada pekerja di bidang pengembangan teknologi informasi*” yang dilakukan oleh Satata (2020). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik *sampel purposive sampling*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *organizational commitment* dan *work engagement* pada pekerja berbasis pengembangan teknologi informasi. Jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 32 orang (84% laki-laki dan 16% perempuan). Analisis pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear antar variabel.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Satata (2020) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada salah satu variabel dan subjek yang dipilih. Penelitian Satata (2020) menggunakan variabel *Organizational Commitment* dan *Work Engagement*, sedangkan peneliti menggunakan variabel *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Commitment*. Penelitian

Satata (2020) menggunakan subjek karyawan di bidang pengembangan teknologi informasi sedangkan peneliti menggunakan karyawan yang berpindah pekerjaan sebagai subjek penelitian.

Penelitian selanjutnya dengan judul “Pengaruh *Perceived Training Benefits* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasi” yang dilakukan oleh Amalia J. (2020). Penelitian ini dilakukan di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin (BDK Banjarmasin). Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan menggunakan metode penelitian survey yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari subjek penelitian tanpa melakukan percobaan atau melakukan perlakuan khusus. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di BDK Banjarmasin yang berstatus PNS dengan jumlah 56 orang. Terdapat dua hasil penelitian yakni: *Perceived Training Benefit* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi PNS di Balai Diklat Keagamaan dan *Perceived Organizational Support* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi PNS di Balai Diklat Keagamaan.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Amalia J. (2020) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada jumlah variabel dan subjek yang dipilih. Penelitian Amalia J. (2020) meneliti pengaruh dari variabel *Perceived Training Benefit* dan variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Organisasi, sedangkan peneliti membahas mengenai peran dari *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Commitment*. Pada penelitian Amalia, J (2020) menggunakan subjek seluruh pegawai di Balai

Diklat Keagamaan Banjarmasin yang berstatus PNS sebanyak 56 orang, sedangkan peneliti menggunakan karyawan yang pindah kerja sebagai subjek penelitian.

Penelitian selanjutnya dengan judul “*The effect of perceived organizational support and job satisfaction*” yang dilakukan oleh Ayuningtias, Shabrina Prasetyo dan Rahayu (2019). Penelitian dilakukan adalah penelitian kuantitatif yang memakai teknik *nonprobability sampling* dengan *convenience sampling*. Hipotesis pada penelitian ini adalah bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Responden pada penelitian ini seluruh karyawan PT. TMK di Bogor yang berjumlah 110 karyawan.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtias, dkk., (2019) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada salah satu variabel dan subjek yang dipilih. Penelitian Ayuningtias, dkk., (2019) menggunakan variabel *Perceived Organizational Support* dan *Job Satisfaction*, sedangkan peneliti menggunakan variabel *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Commitment*. Penelitian Septiani dan Wijono (2022) menggunakan subjek karyawan di PT. TMK yang berada di Bogor sedangkan peneliti menggunakan karyawan yang berpindah pekerjaan sebagai subjek penelitian.

Berdasarkan referensi-referensi di atas, penelitian yang peneliti lakukan dengan judul “Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment* pada karyawan yang berpindah pekerjaan” diketahui belum pernah dilakukan sebelumnya, sehingga keaslian penelitiannya terjamin.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, I. (2010) *An Empirical Assessment of Demographic Factors, Organizational Ranks and Organizational Commitment. International Journal of Business & Management*. 5, 16-27.
- Aggarwal-Gupta, M., Vohra, N., & Bhatnagar, D. (2010). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediational Influence of Psychological Well-Being. *Journal of Business & Management*, 16(2).
- Ahmed, I., & Nawaz, M. M. (2015). Antecedents and outcomes of perceived organizational support: A literature survey approach. *Journal of Management Development*, 34(7), 867-880.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1), 99-118.
- Amalia, J. (2020). Pengaruh Perceived Training Benefits dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi. *Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan*, 4(2), 131-142.
- Amason, P., & Allen, M. W. (1997). Intraorganizational communication, perceived organizational support, and gender. *Sex Roles*, 37, 955-977.
- Angle, H. and Perry, J. (1983), "Organizational commitment: individual and organizational influences", *Work and Occupations*, Vol. 10 No. 2, pp. 123-146
- Aydin, A., Sarier, Y. and Uysal, S. (2011), "The effect of gender on organizational commitment of teachers: a meta analytic analysis", *Educational Sciences: Theory & Practice*, Vol. 11 No. 2, pp. 628-632.
- Ayuningtias, H. G., Shabrina, D. N., Prasetio, A. P., & Rahayu, S. (2019, May). The effect of perceived organizational support and job satisfaction. In *1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)* (pp. 691-696). Atlantis Press.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2022). *Penyusunan Skala Psikologi* (3rd ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Hasil Sensus Penduduk 2020. Diakses dari <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Balfour, D.L. and Wechsler, B. (1996), "Organizational commitment: antecedents and outcomes in public organizations", *Public Productivity & Management Review*, Vol. 19 No. 3, pp. 256-277
- Berger, C. (2022). Gen Z workers will be 30% of the workforce by 2030—here's what they want from their employers. *Yahoo! Finance*. Diakses dari <https://finance.yahoo.com/news/gen-z-workers-30-workforce-123000932.html>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan reliabilitas penelitian. *Jakarta: Mitra Wacana Media*.

- Cahayu, N. M. A., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 6042-6058.
- Cho, S. and Mor Barak, M.E. (2008), “*Understanding of diversity and inclusion in a perceived homogeneous culture: a study of organizational commitment and job performance among Korean employees*”, *Administration in Social Work*, Vol. 32 No. 4, pp. 100-126. doi: 10.1080/ 03643100802293865.
- Choudhary, N., Deswal, R. K., & Philip, P. J. (2014). *Impact of organizational justice on employees' workplace and personal outcomes: A study of Indian insurance sector*. SSRN.
- Chughtai, A.A. and Zafar, S. (2006), “Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers”, *Applied HRM Research*, Vol. 11 No. 1, pp. 39-64.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dimock, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. *Pew Research Center*, 17(1), 1-7.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied psychology*, 79(3), 370.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Elgeka, H. W. S., Yolanda, M., & Hariyanto, V. (2022). Peran Perceived Organizational Support Dengan Organizational Commitment Pada Karyawan CV. X Surabaya (The Role of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment in CV. X Surabaya). *Jurnal Psibernetika*, 15(1), 21-26.
- Emerson, A. E. (1961). Vestigial characters of termites and processes of regressive evolution. *Evolution*, 115-131.
- Erica P. (2022). The Great Resignation Generation : Gen Z Wants To Job Hop. Diakses dari [The Great Resignation generation: Gen Z wants to job hop \(axios.com\)](https://www.axios.com).
- Fantazilu, I. F., Agustin, M. A., Risna, I. G. A. A. I., & Devi, P. (2021). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Organizational Commitment pada Anggota Organisasi UKKI. *Bus. Innov. Entrep. J*, 3(4), 235-241.
- Fu, Y., & Lihua, Z. (2012). *Organizational justice and perceived organizational support*. *Nankai Business Review International*, 3(2), 145–166.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Managing people in organization*. South-Western: USA.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan komitmen organisasi untuk menurunkan angka turnover karyawan. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)*, 8(8), 339-345.
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-based nursing*, 18(3), 66-67.

- Hellman, C. M., Fuqua, D. R., & Worley, J. (2006). A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: The effects of mean age and number of items on score reliability. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 631-642.
- Islam, T., Ahmad, U. N. B. U., Ali, G., Ahmed, I., & Bowra, Z. A. (2013). Turnover intentions: The influence of perceived organizational support and organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 103, 1238-1242.
- Joiner, T.A. and Bakalis, S. (2006), "The antecedents of organizational commitment: the case of Australian casual academics", *International Journal of Educational Management*, Vol. 20 No. 6, pp. 439-452. doi: 10.1108/09513540610683694.
- Jobstreet by seek*. (2016). Pencari Kerja Indonesia Tidak Happy Oleh Pekerjaan Dalam Negeri. Diakses dari [Pencari Kerja Indonesia Tidak Happy Oleh Pekerjaan Dalam Negeri - Jobstreet Indonesia](#)
- KHAFSIN, I. A., & PERDHANA, M. S. (2016). *JOB HOPPING PADA KARYAWAN (Studi Fenomenologi pada Karyawan yang berpindah-pindah perusahaan)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Kruse, M. (2014). Are you a job hopper? Here's how to be good at it. Retrieved from *ladders.com*.
- Lazuardy, Y., & Winarno, A. (2021). "Pengaruh Penghargaan Organisasi terhadap Organizational Commitment pada Guru di SMA dan SMK Telkom Bandung." *eProceedings of Management*, 8(4).
- Lewis, T. (2021). New Global Research Reveals Gen Z Prioritizes Company Values. TEAM LEWIS. Diakses dari <https://www.teamlewis.com/magazine/new-global-research-reveals-gen-z-prioritizes-company-values/>
- Lusdiyanti, E. S. (2011). Analisis pengaruh dukungan pimpinan dan dukungan organisasi pada kinerja dan komitmen afektif karyawan PT Inka Madiun. *Riset Manajemen dan Akuntansi STIE Atma Bhakti*, 2(3), 220979.
- Luthans F. (2006). *Perilaku organisasi*, Edisi sepuluh, Penerbit AND| Yogyakarta.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior* 12th Ed. McGraw-Hill. New York
- Manian, D., & Wagstaff, E. (2022). The Next Big Perk for Gen Z Isn't in the Office: It's Belonging. Quartz. Diakses dari (<https://qz.com/the-next-big-perk-for-gen-z-isn-t-in-the-office-it-s-b-1849806240>)
- McShane, S. Von Glinow. 2008. *Organizational behaviour: Emerging Realities For Workplace Revolution*, 4th Edition. McGraw-Hill.
- McCrinkle, M. (2015). *Generation Z Digital*. Diakses dari <http://generationz.com.au/digital/>.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1984), "Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69 No. 2, pp. 372-378.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.

- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal psikologi undip*, 14(1), 40-51.
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh perceived organizational support (persepsi dukungan organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. varia usaha beton gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-12.
- Nabahani, P. R., & Riyanto, S. (2020). Job satisfaction and work motivation in enhancing generation Z's organizational commitment. *Journal of Social Science*, 1(5), 234-240.
- Naresh, B., & Rathnam, B. V. (2015). Job hopping in software industry with reference to select software companies: A Study. *International Journal of Recent Research Aspects*, 2(1), 38-45.
- Nawrat, A. (2021). LEWIS: only 19% of Gen Z would work for a company that doesn't share their values. Unleash. Diakses dari <https://www.unleash.ai/company-culture/lewis-gen-z-values-future-of-work/>
- Pack, S. M. (2005). *Antecedents and consequences of perceived organizational support for NCAA athletic administrators*. The Ohio State University.
- Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (2003). Motivation and work behavior.
- Pranaya, D. (2014). Job-Hopping—An Analytical Review. *International Journal of Research in Business Management*, 2(4), 67–72.
- Pratiwi, F. (2022). Menaker: Gen Z tak Punya Komitmen Jangka Panjang. *Republika.co.id*. Diakses dari <https://www.republika.co.id/berita/r5lb8m457/menaker-gen-z-tak-punya-komitmen-bekerja-jangka-panjang>
- Purnami, P. R. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWANRUMAH SAKIT BaliMÃ© d KARANGASEM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 4(1), 95-107.
- Rahmawati, A. D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara perceived organizational support dengan komitmen organisasi pada guru SMA Negeri 1 Soko. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 23-25.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi ke-16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roflin, E., & Zulvia, F. E. (2021). *Kupas tuntas analisis korelasi*. Penerbit NEM.
- Saadeh, I. M., & Suifan, T. S. (2019). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226-242.
- Saeka, I. P. A. P., & Suana, I. W. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).

- Sandra, M. R. D. (2019). *Pengaruh Modal Psikologis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Santrock, J. W. (2011). *Life span development 13<sup>th</sup> edition*. McGraw Hill.
- Satata, D. B. M. (2020). Pengaruh organizational commitment terhadap work engagement pada pekerja di bidang pengembangan teknologi informasi. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(2), 349-357.
- Schein, E. H. (1988). Organizational culture.
- Septiani, M., & Wijono, S. (2022). Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 538-548.
- Setiawan, R. B., Priyatna, S., & Suryanto, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 9913-9925.
- Sundari, N., & Utami, A. T. (2022). Hubungan Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Riset Psikologi*, 21-26.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, I (2018). Factors Affecting Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*.
- 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.
- Tahir, E., & Suci, R. P. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(1), 40-53.
- The Kelly Global Workforce Index. (2011). *Drivers of career choice and career progression: The evolving workforce*. Diakses dari [kellyocg.com/Knowledge/Kelly\\_Global\\_Workforce\\_Index/Drivers\\_of\\_Career\\_Choice\\_and\\_Progression/](http://kellyocg.com/Knowledge/Kelly_Global_Workforce_Index/Drivers_of_Career_Choice_and_Progression/)
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Wardani, B. K., Qurniawati, R. S., & Putra, Y. S. (2020). Upaya Peningkatan Komitmen Organisasi Generasi Z Melalui Psychological Capital Dan Organizational Citizenship Behaviour (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Salatiga). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 10-19.
- Waileruny, H. T. (2014). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon. *Agora*, 2(2), 1395-1403.
- Widiasworo, E. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif untuk Skripsi dan Tesis* (Vol. 140). Araska Publisher.

- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0 (Pertama)*. Banyumas.
- Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of management development*, 35(2), 190-216.
- Yousef, D.A. (2000), "Organizational commitment: a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15 No. 1, pp. 6-28.
- Yulanda, Linda. *PENGARUH KONDISI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU DI SMK PASUNDAN 3 BANDUNG*, Diss. Universitas Pendidikan Indonesia (2015)
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.