

HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI PADA PELAUT DI PT. X

Ni Made Senny & Sukmarani

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Krida Wacana

Corresponding authors: senny.2016fpsi032@civitas.ukrida.ac.id, sukma.rani@ukrida.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine correlation between perceived organizational support with each dimension of organizational commitment, namely affective commitment, continuance commitment, and normative commitment to seafarers at PT.X. The hypothesis of this study is that there is a positive correlation between perceived organizational support and the affective commitment, continuance commitment and normative commitment to seafarers at PT.X. The method used in this research is correlational quantitative method. The subjects in this study were sailors at PT X with 47 participants. The technique of collecting participant data used is the proportionate stratified random sampling. The research instrument used the Survey Perceived Organizational Support (SPOS) scale and the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ). The results of the Spearman's Correlation Coefficient correlation test show that there is no positive and significant correlation between perceived organizational support with affective commitment and continuance commitment, and there is a positive and significant correlation between perceived organizational support and normative commitment. The implication of this research is that companies can pay attention to and increase organizational support socially and emotionally in order to bring up the affective commitment, continuance commitment and normative commitment to seafarers in the company.

Keywords: *Affective commitment, continuance commitment, normative commitment, perceived organizational support, seafarers*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan ataupun organisasi tentunya terdapat sumber daya manusia yang memiliki wewenang untuk memperhatikan setiap masing-masing anggota karyawan ataupun masing-masing anggota dalam organisasi. Dalam sebuah organisasi yang melibatkan beberapa anggota di dalamnya baik itu organisasi pemerintahan, non pemerintah, bahkan organisasi yang ada di Sekolah tentu saja terdapat dukungan-dukungan dari

organisasi tersebut kepada setiap anggotanya. Dukungan yang diberikan dari sebuah organisasi dapat mempengaruhi komitmen dari anggota organisasi yang masing-masing anggota sudah memiliki komitmen, tentu akan memicu upaya pengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dan target organisasi (Luthans, dalam Gustyana, dkk, 2018).

Penelitian Samudera (2016) mengungkapkan bahwa dalam mencapai keberhasilan tujuan dari organisasi biasanya ditentukan berdasarkan

keberhasilan pekerja dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Pekerja/karyawan dari suatu perusahaan yang secara emosional memiliki tingkat komitmen yang tinggi pada organisasinya akan cenderung meningkatkan performa dalam pekerjaan. Terdapat beberapa faktor yang menentukan tingkat komitmen dari anggota terhadap organisasi tempat anggota bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen dalam organisasi yaitu persepsi dukungan organisasi.

Fahrizal dan Utama (2017) melakukan penelitian mengenai persepsi dukungan organisasi pada karyawan Hotel Kajane MUA Ubud dan menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat memberikan pengaruh langsung kepada komitmen terhadap organisasi sebesar 0,485. Vitria (2017) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi dan pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap komitmen terhadap organisasi pada karyawan di PDAM kota Banjarmasin dan memiliki nilai signifikansi 0,0302. Penelitian (Putra & Puspitadewi, 2018) mengenai hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi yang dilakukan pada sejumlah karyawan di perusahaan X juga mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen terhadap organisasi dengan koefisien korelasi sebesar 0,634.

Berdasarkan dari paparan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi memiliki hasil bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh pada komitmen terhadap organisasi. Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan persepsi

dukungan organisasi dengan komitmen terhadap organisasi yang telah dilakukan oleh Putra dan Puspitadewi (2018). Peneliti melakukan penelitian dengan variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen terhadap organisasi pada satu organisasi yang bergerak di jasa transportasi laut. Satu organisasi di sebuah kapal terdapat tiga kelompok jabatan pekerjaan yaitu adanya perwira, *deck department*, dan juga *engine department*. Selain kategori perwira, kedua kategori tersebut biasanya disebut dengan Anak Buah Kapal (ABK).

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen terhadap organisasi pada Pelaut. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari Nahkoda kapal adanya beberapa keluhan dan juga keinginan yang dimiliki oleh sebagian anak buah kapal kepada pihak perusahaan dan juga antar sesama pekerja di dalam kapal yang dirasa masih memiliki keterikatan dengan dukungan organisasi yang menyebabkan adanya sedikit perubahan komitmen yang dirasakan dari beberapa anak buah kapal terhadap organisasi maupun perusahaan tempat para pekerja bekerja. Informasi dari Nahkoda di salah satu kapal perusahaan tersebut mengatakan bahwa akhir-akhir ini beberapa *crew* kapal memutuskan untuk *resign* dari perusahaan tersebut dengan beberapa alasan yang menurut Nahkoda alasan tersebut memang dapat dijadikan pertimbangan yang kuat jika dibandingkan dengan apa yang diberikan dari perusahaan lain. Terdapat beberapa *crew* yang memilih untuk dipindahkan ke kapal yang lain tetapi tetap berada di perusahaan yang sama, sehingga dalam satu kapal tersebut mengalami kekurangan *crew*, yang menurut

Nahkoda memiliki pengaruh yang kurang baik dalam setiap pergerakan kapal.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari lapangan, beberapa *crew* kapal merasa adanya jarak antara anak buah kapal (ABK) dengan perwira kapal, pembagian pekerjaan harian kapal dan cuti kerja antar pelaut yang ada juga dirasa tidak adil. Selain itu, menurut Nahkoda tersebut baginya pihak perusahaan sudah berupaya memberikan kebutuhan yang diperlukan oleh setiap pekerjanya baik dalam pemenuhan kebutuhan dalam kapal maupun masing – masing dari pelaut. Seperti halnya perusahaan yang berupaya dengan rutin memberikan pelatihan mengenai keselamatan kerja dan melakukan pengecekan tahunan yang rutin terhadap kapal yang digunakan oleh pekerjanya, serta memberikan upah yang tepat waktu meskipun menurut Nahkoda tersebut pembagian upah pelaut kurang sesuai dengan pekerjaan yang diemban oleh rekan – rekan kerja.

Berdasarkan paparan di atas adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *affective commitment*, *continuance commitment*, serta *normative commitment* pada pelaut yang bekerja di perusahaan X, baik perwira kapal hingga anak buah kapal (ABK). Serta, penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen terhadap organisasi pada pekerja atau karyawan yang telah menjadi bagian anggota dari organisasi.

Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi yang mengacu pada sejauh mana kesiapan organisasi untuk menghargai setiap peningkatan upaya pekerjaan dari setiap anggotanya dan berupaya untuk memenuhi setiap

kebutuhan sosial emosional dari anggota organisasi. Serta masing-masing dari setiap anggota organisasi berupaya untuk memiliki keyakinan mengenai sejauh mana organisasi dapat menghargai setiap kontribusi anggotanya dan juga melihat sejauh mana organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan dari anggotanya (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Rhoades dan Eisenberger (2002) mengemukakan persepsi dukungan organisasi terbagi menjadi tiga yaitu keadilan, dukungan atasan (dukungan *supervisor*), dan penghargaan organisasi serta kondisi pekerjaan. Keadilan terdiri dari dua aspek antara lain aspek struktural dan aspek sosial. Aspek struktural meliputi aturan – aturan dan kebijakan yang formal dalam organisasi dan aspek sosial meliputi perlakuan – perlakuan organisasi kepada karyawan. Dukungan atasan (dukungan *supervisor*) meliputi tugas dan tanggung jawab untuk mengarahkan serta mengevaluasi setiap kinerja yang diberikan oleh bawahannya. Begitu pula dengan bawahan atau pekerja biasanya juga memiliki kewajiban untuk melihat orientasi kinerja yang diberikan oleh *supervisor* apakah sudah sesuai dengan indikasi yang harusnya diberikan sesuai dengan dukungan organisasi yang diharapkan oleh setiap pekerja dalam suatu organisasi.

Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan meliputi bentuk-bentuk dari penghargaan yang diterima oleh para pekerja dari organisasi tersebut agar terciptanya situasi kerja yang nyaman dan aman bagi setiap pekerja. Bentuk penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan antara lain adanya pengakuan dari organisasi, pemberian gaji yang sesuai, promosi, keamanan bekerja, serta

pemberian pelatihan pada anggota organisasi.

Komitmen terhadap organisasi didefinisikan sebagai keadaan yang mencirikan hubungan antar pekerja dengan organisasi, sebuah tanggung jawab dan rasa kepercayaan dari seorang pekerja kepada organisasi sebagai bentuk totalitas untuk bertindak dengan cara memenuhi tujuan dan minat dari organisasi, dan juga sebagai bentuk untuk menunjukkan bahwa perilaku tersebut adalah perilaku yang semata-mata dianggap benar oleh pekerja dalam organisasi. Dengan demikian, pekerja memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1997).

Meyer dan Allen (1997) membagi komitmen terhadap organisasi menjadi tiga dimensi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* yaitu komitmen yang melibatkan emosional pekerja, keterlibatan pekerja dalam organisasi, pekerja yang cenderung akan merasa sesuai jika menjadi anggota dalam organisasi, serta seorang karyawan yang merasa bahwa menjadi salah satu anggota dari organisasi tersebut ialah sesuatu yang menjadi kebutuhan dan kewajiban untuk tetap berada di organisasi.

Continuance commitment atau disebut dengan komitmen berkelanjutan meliputi kesadaran setiap pekerja yang ada dalam organisasi dalam pengambilan keputusan mengenai pengunduran diri, serta mencakup keuntungan atau kerugian jika meninggalkan organisasi, hal tersebut biasanya terkait dengan peningkatan biaya sesuai dengan kebutuhan dan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh pekerja kepada organisasi.

Normative commitment, meliputi kesadaran dan perasaan setiap pekerja

mengenai kewajiban untuk melanjutkan keanggotaan diri pada organisasi. pada komitmen ini biasanya karyawan akan dipengaruhi oleh nilai-nilai loyalitas dalam berorganisasi pengalaman-pengalaman yang sudah dimiliki oleh karyawan baik sebelum masuk ke dalam suatu organisasi dan bahkan setelah karyawan masuk dan mengikuti tugas dan tanggung jawab yang ada di dalam organisasi.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen terhadap organisasi pada Pelaut di PT.X. Penelitian ini terdapat tiga hipotesis penelitian antara lain (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *affective commitment* pada pelaut di PT.X, (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *continuance commitment* pada pelaut di PT.X, (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *normative commitment* pada pelaut di PT.X.

METODE

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan metode penelitian korelasional dan memiliki 47 sampel penelitian yang terdiri dari perwira kapal, *engine department* dan *deck department*. Prosedur penelitian ini terdapat beberapa tahap di antaranya tahap persiapan penelitian dan tahap pelaksanaan penelitian. Tahap persiapan penelitian meliputi diskusi dengan dosen pembimbing mengenai topik yang akan diteliti. Setelah itu peneliti mencari jurnal yang relevan dengan topik penelitian serta melakukan wawancara langsung pada beberapa pekerja yang ada dikapal untuk menggali lebih

dalam mengenai fenomena yang terjadi di lingkungan kerja.

Pada tahap pelaksanaan penelitian meliputi pencarian alat ukur yang sesuai dengan variabel penelitian yang digunakan, lalu melakukan adaptasi terhadap alat ukur serta melakukan *try-out* dengan alat ukur yang sudah diberi penilaian oleh tiga *expert*. Setelah itu peneliti mengambil data pada partisipan penelitian yang di tuju. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Spearman's Correlation Coefficient*.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel persepsi dukungan organisasi adalah SPOS (*survey perceived organizational support*) yang telah diadaptasi oleh Samudera (2016). Kuesioner persepsi dukungan organisasi (SPOS) awalnya terdiri dari 36 aitem dan setelah dilakukan uji coba maka jumlah aitem tersebut berkurang menjadi 21 aitem yang masing – masing aitemnya terdiri dari dimensi keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen terhadap organisasi adalah OCQ (*organizational commitment questionnaire*) yang diadaptasi

dari Meyer dan Allen (1997). Kuesioner OCQ awalnya berjumlah 24 aitem yang setiap dimensi terdiri dari delapan aitem dan setelah dilakukan uji coba terdapat aitem yang dieliminasi dan secara keseluruhan jumlah aitem yang tersisa menjadi 14 aitem. Dimensi *affective commitment* terdapat empat aitem, *continuance commitment* terdapat enam aitem, serta *normative commitment* terdapat 4 aitem. Penelitian ini melibatkan semua bagian *department* yang ada di kapal baik yang memiliki jabatan perwira, *deck department*, hingga *engine department* diminta kesediaannya untuk menjadi partisipan penelitian.

HASIL

Partisipan pada penelitian ini yaitu orang yang memiliki profesi sebagai pelaut dan partisipan berjumlah 47 pelaut yang terdiri dari 41 pria dan 6 wanita, rentang usia partisipan penelitian yaitu mulai dari 20 tahun hingga 48 tahun, serta masa kerja dari setiap partisipan memiliki rentang mulai dari satu tahun hingga 15 tahun. Mayoritas partisipan adalah partisipan yang memiliki lama bekerja sekitar satu sampai empat tahun yang berjumlah sebanyak 42 partisipan. Seluruh partisipan penelitian berasal dari pekerja atau pelaut yang bekerja dalam satu perusahaan yang sama.

Tabel 1
Data demografis partisipan

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Pria	41	87,2%
Wanita	6	12,8%
Usia		
20 – 25 tahun	16	33,9%
26 – 30 tahun	18	38,3%
31 – 35 tahun	5	10,6%
36 – 40 tahun	5	10,6%

	41 – 45 tahun	2	4,2%
	46 – 50 tahun	1	2,1%
<hr/>			
Masa Kerja			
	1 – 5 tahun	42	89,4%
	6 – 10 tahun	4	8,5%
	11 – 15 tahun	1	2,1%

1. Hasil uji normalitas SPOS, AC, CC, dan NC.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji normalitas untuk melihat apakah sampel yang digunakan berdistribusi dengan normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan, untuk skala persepsi dukungan organisasi (SPOS) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu 0,079, sedangkan hasil uji normalitas untuk skala komitmen terhadap organisasi pada

dimensi *affective commitment* menunjukkan $p=0,000$, dimensi *continuance commitment* menunjukkan hasil $p=0,007$, dan untuk dimensi *normative commitment* menunjukkan hasil $p=0,001$. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berdistribusi dengan normal ($p > 0,05$) sedangkan untuk dimensi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* tidak berdistribusi dengan normal dikarenakan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (Azwar, 2012).

Tabel 2
Hasil uji normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
SPOS	0,079	Berdistribusi normal
AC	0,000	Tidak berdistribusi normal
CC	0,007	Tidak berdistribusi normal
NC	0,001	Tidak berdistribusi normal

*Tabel di atas menyatakan bahwa hanya skala SPOS yang berdistribusi normal dengan nilai $sig\ 0,075 > 0,05$. Sedangkan ketiga dimensi dari komitmen terhadap organisasi tidak berdistribusi normal karena $p < 0,05$.

2. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Test for*

Linearity. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan pada penelitian memiliki hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Hasil

uji linearitas pada ketiga pemodelan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan masing – masing dimensi pada variabel komitmen organisasi memiliki hasil yang

linear dikarenakan nilai *Deviation from Linearity* yang terdapat dari pemodelan masing-masing variabel yaitu $\text{sig} > 0,05$ (Field, 2009)

Tabel 3
Hasil uji linearitas

Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
SPOS dan AC	0,133	Linear
SPOS dan CC	0,248	Linear
SPOS dan NC	0,285	Linear

*Tabel di atas menyatakan bahwa ketiga pemodelan tersebut memiliki hubungan yang linear antar variabelnya, yang artinya variabel X memiliki hubungan yang linear dengan variabel Y karena masing – masing nilai *Deviation from Linearity* $\text{sig} > 0,05$.

3. Hasil Uji Korelasi SPOS dengan masing – masing dimensi OCQ

Uji korelasi dilakukan untuk melihat apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji korelasi dengan menggunakan *Spearman's Correlation Coefficient* pada hipotesis pertama yaitu SPOS dan AC didapatkan nilai $r = -0,031$ dan $p = 0,835 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa pada hipotesis pertama tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *affective commitment*. Hasil

uji korelasi pada hipotesis kedua yaitu SPOS dan CC didapatkan nilai $r = 0,047$ dan $p = 0,754 > 0,05$, sehingga pada hipotesis kedua dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *continuance commitment*. Hasil uji korelasi pada hipotesis ketiga yaitu SPOS dan NC didapatkan nilai $r = 0,321$ dan $p = 0,028 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa pada hipotesis ketiga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *normative commitment*.

Tabel 4
Hasil Uji Korelasi antara SPOS dan Dimensi – dimensi pada OCQ

Variabel	<i>Correlation Coefficient</i>	Sig	Keterangan
SPOS dan AC	-0,031	0,835	Hipotesis ditolak
SPOS dan CC	0,047	0,754	Hipotesis ditolak
SPOS dan NC	0,321	0,028	Hipotesis diterima

DISKUSI

Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan, maka hipotesis penelitian pertama ditolak karena tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *affective commitment*, dan hipotesis kedua juga dapat dikatakan ditolak karena tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *continuance commitment*. Hanya terdapat satu hipotesis yang diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *normative commitment* pada pelaut di PT.X. Pada hipotesis ketiga diketahui memiliki hubungan yang cukup kuat dan searah antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan *normative commitment*.

Hasil uji korelasi hipotesis ketiga pada penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tjahyono dan Christanto (2017) yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *normative commitment* pada karyawan di Hotel X. Hal ini dikarenakan semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan maka akan memiliki hubungan pada *normative commitment* yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan memiliki keyakinan bahwa harus memberikan timbal balik sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh organisasi. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2020) yang mengatakan bahwa perusahaan memberikan dukungan organisasi yang besar kepada karyawan akan menghasilkan persepsi yang positif dan akan meningkatkan *normative commitment*, serta keterikatan sosial antar karyawan terhadap perusahaan. Semakin

perusahaan menghargai kinerja - kinerja karyawan, maka karyawan juga akan respek kepada perusahaan dan akan membalas dengan lebih baik serta lebih loyal terhadap perusahaan.

Partisipan penelitian cenderung memiliki *normative commitment*, dikarenakan jenis perusahaan yang tergolong dalam perusahaan keluarga (*family company*). Kusuma (2018) mengungkapkan ciri perusahaan keluarga yaitu dilihat dari kepemilikan perusahaan (*ownership*) serta apabila anggota keluarga terlibat dalam manajemen perusahaan, seperti jabatan – jabatan tertentu yang ada di perusahaan diduduki oleh keluarga. Berdasarkan ciri perusahaan keluarga yang dipaparkan di atas, peneliti melihat sesuai dengan kondisi yang ada dilapangan bahwa perusahaan X merupakan perusahaan keluarga yang berasal dari gabungan antar saudara dan dikelola oleh salah satu saudara yang dianggap mampu mengatur dan mengelolah perusahaan.

Hasil dari penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggrian dan Sumarlin (2016) yang menyatakan bahwa *affective commitment* merupakan indikator paling dominan dalam proses membentuk tenaga kerja pada perusahaan keluarga yang berada di Tangerang. Hal tersebut menjadi faktor utama dikarenakan perusahaan yang membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja, seperti halnya rasa cinta akan perusahaan sehingga pekerja memiliki keinginan untuk terus bertahan pada perusahaan. Faktor perusahaan keluarga tersebut menurut peneliti hanya berlaku pada penelitian ini yang melibatkan partisipan penelitian pelaut yang bekerja di PT.X, dikarenakan respon yang diberikan

oleh partisipan dan juga setelah dikonfirmasi kepada beberapa partisipan yang masih terlibat sebagai anggota keluarga di perusahaan mengatakan menunjukkan bahwa keputusan partisipan masih bekerja diperusahaan tersebut karena merasa perusahaan sangat membantu dan memperhatikan partisipan baik dalam pekerjaan maupun keperluan pribadi dari partisipan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *affective commitment*, *continuance commitment*, serta *normative commitment* pada pelaut yang bekerja di PT. X. Berdasarkan hasil dan pembahasan maka peneliti menarik kesimpulan yaitu hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *affective commitment* dan *continuance commitment*. Terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *normative commitment*. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan adanya faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil dari penelitian yaitu jumlah partisipan, masa bekerja pelaut yang mayoritas bekerja selama empat tahun, yang masih berada dikategori tidak lebih dari lima tahun yang diduga menjadi aktor penyebab *affective commitment* dan *continuance commitment* partisipan belum terlihat untuk PT.X dan hanya *normative commitment* yang terlihat dikarenakan pada *normative commitment* berbicara mengenai komitmen loyalitas yang mana pekerjanya akan melakukan hal yang hanya berkaitan dengan apa yang telah diperoleh dari perusahaan. Serta, faktor yang mempengaruhi timbulnya komitmen

partisipan dalam berorganisasi seperti faktor dari masing – masing personal pekerja, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur organisasi, serta pengalaman – pengalaman yang telah dimiliki oleh pekerja.

SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, adapun peneliti mengajukan beberapa saran bagi instansi ataupun perusahaan yaitu perusahaan memberikan dukungan dan berupaya untuk memenuhi kebutuhan para pekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh masing – masing pekerjanya. Hal ini dapat menimbulkan komitmen dari setiap pekerja untuk bertahan lebih lama dan memberikan royaltasnya dalam bekerja kepada perusahaan.

Beberapa saran yang diajukan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya yaitu; Pertama pengambilan data penelitian dengan jumlah partisipan yang lebih besar dikarenakan pengambilan data pada penelitian ini di lingkup kerja terbatas. Kedua, pengambilan data pada penelitian ini hanya melalui *google – form*, sehingga jumlah partisipan yang didapat tidak sesuai dengan jumlah anggota pelaut dalam perusahaan dikarenakan terdapat beberapa partisipan penelitian yang kurang mahir dalam penggunaan *google - form*. Ketiga, penelitian ini hanya menguji hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, untuk penelitian berikutnya dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan antar variabel persepsi dukungan organisasi dengan masing – masing dimensi dari komitmen terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Anggrian, M.W., & Sumarlin, A.W. (2016). Pengaruh komitmen tenaga kerja lepas terhadap motivasinya dalam perusahaan keluarga di sektor informal. *Jurnal manajemen teknologi*, 15(2), 139-153. <http://dx.doi.org/10.12695/jmt.2016.15.2.3>
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahrizal, & Utama, I.W.Mudiartha. (2017). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional dan *turnover intention* karyawan hotel kajane MUA Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5405-5431.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications.
- Gustiyana, T., Prasetyo, P., Ramadhanty, R., & Azahra, N. (2018). Pengaruh persepsi dukungan organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif karyawan perusahaan produsen air kemasan CAM di Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik & Humaniora*, 1. <https://doi.org/10.36624/jisora.v1i1.22>
- Kusuma, B.Y. (2018). Perbedaan bisnis keluarga dengan non bisnis keluarga. <https://binus.ac.id/malang/2018/06/perbedaan-bisnis-keluargadengan-nonbisnis-keluarga/>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1997). *Commitment in the workplace : Theory, research, and application*. Sage Publications. <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>
- Puspita, Y.T. (2020). Pengaruh persepsi karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi terhadap OCB dengan mediasi komitmen pertumbuhan dan normatif karyawan. *Jurnal INFOKAM*, 16(1). <http://amikjtc.com/jurnal/index.php/jurnal/article/view/184/161>
- Putra, A. Afrizal., & Puspitadewi, S. (2018). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi UNESA*, 5(3). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/25772>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Samudera, A. M. (2016). Hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan, Universitas Muhammadiyah Malang. <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/34286>

Tjahyono, A., & Christanto, V.C. (2017). Analisa pengaruh *perceive organizational support* terhadap komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan pada karyawan di Hotel X. Universitas Kristen Petra. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/5958>

Vitria, A. (2017). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan pemberdayaan kerja terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen UNISKA*, 4(2). <http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v4i2.964>