

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI DALAM
PERSPEKTIF ISLAM**

**(Studi Pada Karyawan ID Express Kecamatan Baradatu,
WayKanan)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Menyelesaikan Studi**

Oleh:

PUTRI NUR ALAM

NPM: 1851040321

**Pembimbing I: Dr. Budimansyah, M.Kom.I
Pembimbing II: Okta Supriyaningsih, M.E.Sy**



Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023 M**

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM
PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Pada Karyawan ID Express Kecamatan Baradatu,
WayKanan)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Menyelesaikan Studi

Oleh:

**PUTRI NUR ALAM
NPM: 1851040321**



Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023 M**

ABSTRAK

Salah satu modal utama dalam suatu organisasi pada dasarnya adalah Kualitas sumber daya manusia, yang mana pelaksana kegiatan dalam organisasi yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut merupakan sumber daya manusia itu sendiri, karena sumber daya manusia akan terlibat aktif dan cenderung dominan dalam setiap aktivitas organisasi. Terbentuknya sebuah komitmen didalam diri karyawan, akan membuat karyawan lebih berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah adanya pengaruh *Perceive Organizational Support* terhadap komitmen afektif, apakah adanya pengaruh *Perceive Organizational Support* terhadap kepuasan kerja, apakah adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif, dan apakah kepuasan kerja memediasi *Perceive Organizational Support* dengan Komitmen Afektif.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner yang menggunakan skala likert. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 sampel. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi penelitian ini adalah Karyawan iD Express di Baradatu. Dan metode analisis data yang digunakan adalah pendekatan Partial Least Square (PLS).

Hasil uji T menunjukkan bahwa *Perceive Organizational Support* dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen Afektif. Dengan menggunakan causal step hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceive Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Kepuasan kerja memediasi antara pengaruh *Perceive Organizational Support* terhadap komitmen afektif secara partial mediation.

Kata Kunci : *Perceive Organizational Support*, Kepuasan kerja, Komitmen Afektif

ABSTRACT

One of the main assets in an organization is basically the quality of human resources, in which the executors of activities in the organization who have an important role in achieving the goals of the organization are human resources themselves, because human resources will be actively involved and tend to be dominant in every activity. organization. Organizations must be able to manage their human resources properly and correctly, so that this is able to form a commitment within employees, employees will try more to help the organization achieve its goals if employees are embedded with a commitment that encourages, and increases expectations that work performance will be noticed and valued by the organization. The purpose of this study was to determine whether there is an effect of Perceived Organizational Support on affective commitment, whether there is an effect of Perceived Organizational Support on job satisfaction, whether there is an effect of job satisfaction on affective commitment, and

The data collection method used in this research is to use a questionnaire that uses a Likert scale. The sample in this study amounted to 30 samples. This research approach is quantitative research with primary data as the data source. The population of this research is iD Express employees in Baradatu. And the data analysis method used is the Partial Least Square (PLS) approach.

The results of the T test show that Perceived Organizational Support and job satisfaction have a significant and significant effect on affective commitment. By using the causal step the results of the study show that Perceived Organizational Support has a positive and significant effect on affective commitment. Job satisfaction mediates between the influence of Perceived Organizational Support on affective commitment by partial mediation.

Keywords: Perceive Organizational Support, Job Satisfaction, Affective Commitment

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **PUTRI NUR ALAM**
NPM : **1851040321**
Jurusan/Prodi : **Manajemen Bisnis Syariah**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM** (Studi Pada Karyawan ID Express Kecamatan Baradatu, WayKanan) adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun plagiat dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung Oktober 2022

Penulis



PUTRI NUR ALAM

NPM. 1851040321



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung (35131) Telp. 0721-703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Pada Karyawan ID Express Kecamatan Baradatu, Way Kanan)

Nama : PUTRI NUR ALAM
NPM : 1851040321
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Telah di munaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I


Dr. Budimansyah, M.Kom.I
NIP. 197707252002121001

Pembimbing II


Okta Supriyaningsih, M.E.Sy
NIK. 201310919841028163

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah


Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E
NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung (35131) Telp. 0721-703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Pada Karyawan ID Express Kecamatan Baradatu, Way Kanan)”** disusun oleh, **PUTRI NUR ALAM, NPM: 1851040321**, program studi **Manajemen Bisnis Syariah**. Telah di ujian dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Jum'at, 11 November 2022**, Pukul: **08.00-09.30**, Ruang Sidang **11, Lt. III Dekanat FEBI**.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : Dr. Madnasir, S.E., M.Si

Sekretaris : Adhe Risky Mayasari, M.Pd

Penguji I : A. Zuliansyah, S.E., M.M

Penguji II : Dr. Budimansyah, STh.I., M.Kom.I(.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam**

Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M, Akt, CA
NIPN 196010201988031005

MOTTO

وَأَذَقْنَا لِكُلِّ قَوْمٍ لَّدُنَّا عَذَابًا
وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ
الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

[Al-Qur'an Surah Al-Baqarah Ayat 30]



PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT atas segala nikmat-Nya, sehingga penulis mampu menyajikan hasil penelitian yang semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan. Dengan lafal bismillah dan rasa syukur serta kerendahan hati, penulis persembahkan hasil penelitian ini kepada:

1. Kedua orangtua saya yang selalu menjadi sumber kebahagiaan saya. Ibuku dan Ayahku yang selalu menjadi orang yang paling saya sayangi. Ibu saya Nurul Aini dan ayah saya Bapak Alam Putra yang mendidik saya untuk selalu meminta ridho Allah SWT dalam setiap langkah yang saya ambil dan mendidik saya untuk memiliki daya juang dan selalu mencurahkan kasih sayang yang tiada batas. Terimakasih selalu memberikan yang terbaik. Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk kedua orang tua saya.
2. Adik kandungku Arlhen serta Kerabat dekat yang selalu memberikan dukungan dan doa serta selalu ada saat dibutuhkan. Muchlis Apriyadi,A.Md, Riyan Arieska, M.Pd.I. Uncu Ernawati, Terima kasih sudah membantu proses perkuliahan ini hingga akhir.



RIWAYAT HIDUP

Putri Nur Alam dilahirkan di Kota Bogor pada tanggal 7 Mei 2000, anak pertama dari pasangan Bapak Alam Putra dan Ibu Nurul Aini. Pendidikan dimulai dari SDN Neglasari Bogor Utara dan selesai pada tahun 2012, SMPN 1 Gunung Labuhan selesai tahun 2015, SMAN 1 Baradatu selesai tahun 2018 dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester I Tahun Akademik 2018. Selama menjadi mahasiswa, aktif diberbagai kegiatan intra maupun ekstra Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, Oktober 2022

Putri Nur Alam



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah, ilmu pengetahuan, kekuatan, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, para sahabat, keluarga, pengikut-Nya yang taat pada ajaran agama-Nya, yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang pada saat ini.

Skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program Strata (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E). terselesaikan skripsi ini berkat banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka dari itu dengan kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terimakasih sebanyak- banyaknya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ungkapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E.,M.M.,Akt.,C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku ketua jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Budimansyah, M.Kom.I selaku pembimbing akademik satu terimakasih atas kesediaannya dalam memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Okta Supriyaningsih, M.E.Sy selaku pembimbing akademik dua yang dengan sabar memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan yang sangat berarti bagi penulis.
5. Pimpinan iD Express yang telah memberi izin kepada saya untuk penelitian di iD Express serta responden (karyawan iD Express Kecamatan Baradatu) yang telah dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penelitian ini.
6. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak

- menyediakan materi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Orang tua, adik dan keluarga besarku yang telah membantu, mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis dari awal hingga akhir.
 8. Sahabat seperjuanganku yaitu Merza Nur AR, Meli Yanti, Ledia Agustina, Ria Andini yang selalu menjadi teman baikku, terimakasih selalu menyediakan tempat berkeluh kesah dan membantu penulis.
 9. Partner Seperjuanganku yang bernama Fauzan Badru Tamam,S.H yang sudah menemani diriku saat-saat penyusunan skripsi ini, terimakasih sudah menjadi pendengar yang baik.
 10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis namun telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, dengan iringan terimakasih penulis memanjatkan do'a kepada Allah SWT, semoga jerih payah dan amal semua pihak akan mendapatkan balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT. Penulis berharap hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya, Aamin



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
H. Sistematika Penulisan.....	11

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan.....	12
1. Teori <i>Perceive Organizational Support</i>	12
a. Pengertian.....	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	13
c. Indikator	14
d. <i>Perceive Organizational Support</i> dalam Perspektif Islam	15
2. Komitmen Afektif	16
a. Pengertian.....	16
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi	17
c. Komitmen Afektif dalam perspektif islam.....	17
3. Kepuasan Kerja	18
a. Pengertian.....	18
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi	19
c. Dimensi Kepuasan Kerja	19

d. Manfaat	19
e. Kepuasan kerja dalam perspektif islam	21
B. Pengajuan Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	26
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	26
C. Populasi dan Sampel	26
1. Populasi	26
2. Sampel	26
D. Sumber Data	27
1. Data Primer	27
2. Data Sekunder	27
E. Teknik Pengumpulan Data	27
1. Observasi	27
2. Wawancara	27
3. Dokumentasi	27
F. Teknik Pengolahan Data	27
1. Tabulasi	27
2. Editing	28
3. Display atau Penyajian data	28
G. Definisi Operasional Variabel	28
H. Teknik Analisis Data	29
1. Uji Instrumen Penelitian	29
a. Uji Validitas Data	29
b. Uji Reliabilitas Data	29
c. Uji Hipotesis	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	57
B. Analisis dan Diskusi	60

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan	85
B. Rekomendasi	86

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1.1 Hasil Pra Survey	8
2. Gambar 1.2 Hasil Pra Survey	8
3. Gambar 1.3 Hasil Pra Survey	8
4. Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
5. Gambar 3.1 Model Regresi Tanpa Variabel Mediasi	24
6. Gambar 3.2 Model Regresi Melalui Variabel Mediasi.....	31
7. Gambar 4.1 Logo iD Express	31
8. Gambar 4.2 Visi Misi iD Express	32
9. Gambar 4.3 Struktur iD Express.....	33
10. Gambar 4.4 Model Penelitian	34
11. Gambar 4.5 Hasil Analisis Jalur Kuesioner Kedua	34



DAFTAR TABEL

1. Tabel 3.1 Definisi Operasional	26
2. Tabel 3.2 Pola Skala Likert.....	27
3. Tabel 4.1 Responden berdasarkan Asal	34
4. Tabel 4.2 Responden berdasarkan Usia	35
5. Tabel 4.3 Responden berdasarkan Status	35
6. Tabel 4.4 Responden berdasarkan Masa Kerja	36
7. Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden pada Variabel Perceive Organizational Support	36
8. Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden pada Variabel Komitmen Afektif	37
9. Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden pada Variabel Kepuasan Kerja	37
10. Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	38
11. Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	39
12. Tabel 4.10 Path <i>Coefficient</i>	40
13. Tabel 4.11 Hasil <i>R-Square</i>	41
14. Tabel 4.12 Total Effects kepuasan kerja antara <i>perceive organizational support</i> dan komitmen afektif	42



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menguraikan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan istilah dalam skripsi ini untuk menghindari kekeliruan bagi pembaca maka adanya penegasan judul. Oleh karena itu, untuk menghindari kesalahan tersebut disini diperlukannya adanya pembatas terhadap arti kalimat dalam skripsi ini. Adapun judul dari skripsi ini yaitu:

“Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Karyawan ID Express Kecamatan Baradatu, WayKanan).”

Adapun penegasan arti dari judul skripsi ini adalah:

1. ***Perceive Organizational Support***, Dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawannya dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan. persepsi dukungan organisasi adalah sebuah persepsi dari karyawan terhadap suatu organisasi apakah organisasi peduli, mengerti dan menghargai terhadap kesejahteraan karyawan atau tidak. Persepsi dukungan organisasi sebagai suatu tingkat kepercayaan karyawan bahwa organisasi akan menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraannya.¹
2. **Komitmen Afektif**, Komitmen afektif merupakan sikap karyawan yang menunjukkan keterikatan karyawan pada perusahaan sehingga mengarahkan karyawan untuk berperilaku positif seperti berkeinginan untuk meraih tujuan perusahaan, menurunkan *turnover* serta tingkat

¹Tedi Agustian and Yuki Fitria, “Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi” 01 (1991): 52–62.

absensi karyawan yang berdasarkan identifikasi padaperusahaan.²

3. **Kepuasan Kerja**, yaitu perasaan tentang senang hingga tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap berbagai macam aspek dalam pekerjaannya.³
4. **Perspektif Ekonomi Islam**, Perspektif adalah suatu kumpulan atau asumsi maupun keyakinan tentang suatu hal.⁴ Ekonomi islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang dipahami oleh nilai-nilai islam.⁵

B. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, Persaingan antar perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif. Oleh karenanya, perusahaan diharuskan untuk memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen secara terus menerus serta mewujudkannya dengan hasil dan cara yang lebih baik dari yang dilakukan oleh pesaing. Sebab organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia. Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh persaingan dan pertumbuhan ekonomi yang cepat dan juga kualitas sumber daya manusia tentu menjadi salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Salah satu modal utama dalam suatu organisasi pada dasarnya adalah kualitas sumber daya manusia, yang mana pelaksana kegiatan dalam organisasi yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut merupakan sumber daya manusia itu sendiri, karena sumber

² Munajah, A., & Purba, D. E. (2018). Pengaruh kepemimpinan etis dan iklim Etis terhadap komitmen afektif. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 30–39

³ Ignatius Soni Kurniawan dan Qoyimah Nur Safitri, “Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Ocb Karyawan,” *Jurnal Manajemen* Vol. 14 (1) 2022: 19.

⁴ Yusuf Qhardawi, Fikih. Zakah. Muassat Ar-Risalah, Cet II Bairut Libanon, 1408 H/1998 Terjemah Didin Hafifudin

⁵ Drs. H. Mukhlis, M.M dan Didi Suardi, Lc.,MA.Ek. Pengantar Ekonomi Islam. (Surabaya : CV Jakad Media Publishing)

daya manusia akan terlibat aktif dan cenderung dominan dalam setiap aktivitas organisasi. Organisasi harus mampu memajemen sumber daya manusia mereka dengan baik dan benar, sehingga hal ini mampu membentuk sebuah komitmen didalam diri karyawan, karyawan akan lebih berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya apabila di dalam diri karyawan tertanam komitmen yang mendorong, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan dan dihargai oleh organisasi.

Komitmen organisasi dapat dikelompokkan kedalam tiga dimensi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Masing-masing dimensi komitmen organisasi memiliki peran yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, namun diantara tiga komponen komitmen organisasi, komitmen afektif dianggap sebagai komitmen yang paling penting karena komitmen afektif merupakan inti dari komitmen organisasi, komitmen afektif lebih menggambarkan dedikasi dan loyalitas karyawan pada perusahaan. Komitmen afektif dapat diartikan sebagai perasaan memiliki dan identifikasi (menjadi bagian dari diri karyawan) yang dapat meningkatkan keikutsertaan karyawan dalam kegiatan organisasi, dorongan untuk mewujudkan tujuan organisasi, dan keinginan untuk menetap di dalam organisasi. Komitmen afektif sangat penting dalam suatu organisasi karena dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi, seperti menurunkan risiko pegunduran diri karyawan, menurunkan tingkat absensi karyawan, karyawan dapat menghargai nilai-nilai perusahaan dan patuh pada norma dan praktik kebijakan organisasi serta karyawan yang memiliki komitmen afektif akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan menampilkan performa kerja yang lebih baik⁷.

ID Express (PT ID Express Service Solution) merupakan perusahaan jasa pengiriman logistik yang didirikan pada 2019

⁷Agustian, Tedi. Fitria, Yuki. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha Volume 01 Nomor 02 2020 ISSN: Online 2655 6499

dengan pemanfaatan teknologi modern dan perangkat lunak berbasis robot untuk mengoptimalkan pengelolaan. Perusahaan ini resmi menjadi partner Shopee dan Blibli untuk pengiriman paket. Terdapat banyak cabang ID Express di Indonesia dengan jumlah total karyawan mencapai 20.000 karyawan, salah satunya adalah cabang yang beralamat di Tiuh Balak Ps., Kec. Baradatu, Kabupaten Way Kanan. Visi ID Express adalah menjadi perusahaan ekspedisi berbasis teknologi di kawasan Asia Tenggara dengan menggandeng *market place* dan *e-commerce*. ID Express memiliki misi berupa akses pengiriman tanpa batas yang mudah dengan mengutamakan ketepatan dan kecepatan, keamanan pengiriman yang terjamin dengan pemanfaatan robot, inovasi penggunaan teknologi sebagai upaya mewujudkan layanan pengiriman yang terpercaya, dan berkualitas di Indonesia dan Asia Tenggara. Semenjak didirikan pada 2019 ID Express berfokus pada pembangunan infrastruktur di Jawa dan Sumatra. Pada 2020 membangun infrastruktur di Kalimantan dan Sulawesi. Sementara itu, perluasan *area coverage* di Indonesia untuk *distribution center*, *distribution point*, dan *collecting point* serta ekspansi ke Asia Tenggara dimulai pada 2021.⁸

Berdasarkan visi ID Express diatas, maka dapat kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam pemberian pelayanan pengiriman dan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi apalagi jika dilihat dari tahun pendiriannya yang masih terbilang baru. Untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, karena karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memiliki loyalitas terhadap organisasi dan akan bekerja keras untuk kemajuan organisasi serta mampu memberikan layanan terbaik untuk seluruh customer.

⁸Setyorini, Anita Dyah Ayu, Dkk. Analisis Kepuasan Pelanggan Terhadap Kualitas Pelayanan Jasa Pengiriman Logistik Di Era New Normal, Studi Kasus Pada Pengguna Id Express. Prosiding Simposium Forum Studi Transportasi antar Perguruan Tinggi ke-24 Universitas Indonesia Universitas Pembangunan Jaya.

Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang baik. Kinerja karyawan menjadi perhatian karena kualitas kinerja karyawan berhubungan erat dengan kualitas karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan staf admin iD Express, fenomena yang terjadi di iD Express kecamatan Baradatu masih ada beberapa kinerja karyawan yang kurang memuaskan diantaranya masih ada karyawan yang tidak menyetorkan hasil COD per hari dengan jumlah full, meminjam uang COD dalam rentang waktu lebih dari satu hari, tidak mengantarkan paket yang dipesan oleh customer, dan menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas.

Komitmen afektif telah diteliti oleh para peneliti terdahulu dan menyatakan terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan di suatu perusahaan.⁹ Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen afektif karyawan pada ID Express Kecamatan Baradatu adalah persepsi dukungan organisasi (POS). Persepsi dukungan organisasi merupakan suatu yang dinilai oleh karyawan sebagai anggapan kebutuhan emosi sosial, memberikan indikasi dari kesiapan organisasi untuk menghargai peningkatan kerja karyawan, dan mengindikasikan organisasi dalam menyiapkan bantuan saat dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang efektif.¹⁰

Dukungan organisasi sangat berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan, dimana ketika seorang karyawan merasakan organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka maka akan tumbuh rasa saling memiliki sehingga karyawan akan berkomitmen untuk serta mencapai tujuan dari perusahaan. Dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan secara psikologis dapat mempengaruhi karyawan tersebut. Pertama, dukungan yang diberikan oleh organisasi akan membuat seseorang merasa

⁹ Agustian.Fitria

¹⁰ Ibid.

mempunyai kewajiban untuk peduli terhadap organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kedua, dalam hal menyatukan status, peran dan keanggotaan kedalam identitas sosialnya, dukungan organisasi berbentuk kepedulian, penghargaan, dan pengakuan akan sangat dibutuhkan oleh karyawan. Ketiga, dukungan yang di berikan oleh perusahaan akan memperkuat keyakinan karyawan bahwa perusahaan selalu mengetahui dan menghargai peningkatan prestasi kerja yang mereka raih.

Upah/gaji yang tidak stabil yang diterima karyawan, peniadaan akomodasi sepihak, tidak adanya bonus/reward yang diterima karyawan dalam setiap pencapaian tertinggi serta kurangnya pendekatan secara emosional antara karyawan dan atasan ini menunjukkan kurangnya dukungan organisasi. Fenomena ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan tidak cukup memiliki komitmen afektif karena kepuasan dalam bekerja sangat minim.

Menurut informasi yang di dapat oleh penulis dalam wawancara dengan salah satu karyawan iD expres kecamatan Baradatu, faktor diatas adalah benar adanya sebagai penyebab banyaknya karyawan yang mengundurkan diri meskipun baru beberapa bulan bekerja.¹¹ Secara umum suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesan yang diinginkan adalah dengan meningkatkan kinerja individual karyawan. Karena pada dasarnya kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja tim dan akan mempengaruhi kinerja suatu perusahaan secara menyeluruh. Kinerja yang tepat yaitu kinerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Selain dukungan organisasi, kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi komitmen afektif di suatu organisasi. karyawan akan memaksimalkan komitmen yang lebih tinggi apabila perusahaan memperhatikan level kepuasan mereka dalam bekerja di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan komitmen organisasional, karena

¹¹Ledia Agustina, “faktor yang mempengaruhi kurangnya komitmen afektif yang dimiliki karyawan”, Wawancara, 15 September 2022.

semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin termotivasi pula karyawan tersebut dalam meningkatkan komitmennya dalam bekerja dan begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik serta karyawan tersebut menikmatinya dan mengharapkan ganjaran atas usaha yang telah diupayakannya. Kepuasan kerja menggambarkan semangat dan kebahagiaan karyawan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. Komitmen organisasi akan tertanam dalam diri karyawan apabila karyawan tersebut menganggap perusahaan sudah menjadi bagian dari dirinya, hal ini dapat terjadi ketika karyawan memperoleh persepsi bahwa perusahaan telah memberikan dukungan yang cukup dan selalu menunjukkan kepedulian terhadap karyawan melalui persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Selanjutnya dengan adanya dukungan organisasi terhadap karyawan, maka akan muncul perasaan puas dari dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya, ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, maka akan muncul keinginan dari dalam diri karyawan untuk membalas jasa dengan cara bekerja dengan sungguh-sungguh guna membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Peneliti mencoba melakukan penelitian pra survey dengan menyebarkan kuesioner secara online yang diisi oleh sample sebanyak 15 orang. Hasil pra survey menyatakan lebih dari 60% karyawan iDExpress sudah bekerja lebih dari 1 tahun.



Gambar 1.1



Gambar 1.2

Hasil pra survey pada gambar 1.1 diatas menunjukkan pernyataan karyawan yang merasa senang untuk

menghabiskan karirnya diperusahaan. Sebanyak 66,7% menyatakan ketidak setujuannya, 26,7% menyatakan Netral, dan 6,7% menjawab setuju. Kemudian, pada gambar 1.2 diatas menunjukkan pernyataan karyawan yang merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan. Sebanyak 60% menyatakan tidak setuju, dan 26,7% menjawab netral, dan 13,3% menjawab setuju.



Gambar 1.3

Selain itu, pada gambar 1.3 adalah pernyataan karyawan yang selalu membanggakan perusahaan kepada orang lain. Sebanyak 46,7% menyatakan tidak setuju, 20% setuju, dan 26,7% lainnya menjawab netral. Salah satu faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan adalah kondisi kerja yang mana jika seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang dibutuhkan ataupun dari lingkungan yang menunjang maka kepuasan kerja akan terjadi. Dilihat dari beberapa hasil penelitian pra survey diatas peneliti mengajukan hipotesis yang sesuai dengan indikator dari masing-masing variabel yang akan di teliti. Hal ini tentunya menjadi lebih menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Dalam islam bekerja adalah ibadah, dengan begitu ketika seorang karyawan sedang bekerja maka ia seolah-olah sedang melihat Allah SWT. Syamsul Hadi HM mengemukakan bahwa dalam istilah Arab kata komitmen identik dengan kata “itizam” yang artinya berpegang, memeluk, menyentuhkan tubuh dengan sesuatu. Menurut Khalil istilah “itizam” secara syariat yaitu berpegang kepada manhaj Allah melalui jalan fardhu dan mewajibkan, sambil rutin dan senantiasa

menjalankannya, yang membuat diri menjadi berpisah dan berbeda dengan penganut lain.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."* [Q.S. At-taubah:105]¹²

Dalam pandangan Islam, upah tidak hanya berupa bentuk materi (yang/finansial), tetapi juga pahala. Tentunya, kedua imbalan tersebut akan dirasakan di alam berbeda, yakni imbalan materi di dunia dan imbalan pahala di akhirat. Terkait dengan surat At-Taubah ayat 105 di atas, Quraish Shihab menafsirkannya dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut; "Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu." Nah, tafsir dari "melihat" dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*.¹³

Menurut definisi upah yang disampaikan oleh Muhammad Abduh dan Zamakhsari, seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal shaleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi/menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.

¹² Kemenag RI, "Qur'an Kemenag" 203

¹³ Aizit, Rizem. Para Musuh Allah. Yogyakarta: Saufa (2017)

Selain firman Allah swt di atas, masalah upah juga diterangkan dalam hadits Nabi saw yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah saw bersabda, "Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim).

Berdasarkan penjelasan di atas melatar belakangi peneliti untuk meneliti lebih lanjut lagi mengenai **“Pengaruh *Perceive organizational support* Terhadap komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Karyawan ID Express Kecamatan Baradatu”**.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, agar penelitian dapat dilaksanakan secara fokus, maka pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Perceive Organizational Support* terhadap Komitmen Afektif.
2. Peran Kepuasan Kerja sebagai pemediasi terhadap Komitmen afektif.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah adanya pengaruh *Perceive Organizational Support* terhadap Komitmen Afektif pada karyawan iD

Expreskecamatan Baradatu, Waykanan?

2. Apakah adanya pengaruh *Perceive Organizational Support* terhadap kepuasan kerja pada karyawan iD Expreskecamatan Baradatu, Waykanan?
3. Apakah adanya pengaruh *Kepuasan Kerja* terhadap komitmen afektif pada karyawan iD Expres kecamatan Baradatu, Waykanan?
4. Apakah *Kepuasan kerja* memediasi *perceive organizational support* terhadap *Komitmen Afektif* pada karyawan iD Expres kecamatan Baradatu, Waykanan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Apakah adanya pengaruh *Perceive Organizational Support* terhadap *Komitmen Afektif* pada karyawan iD Expres kecamatan Baradatu, Waykanan?
2. Untuk mengetahui Apakah adanya pengaruh *Perceive Organizational Support* terhadap kepuasan kerja pada karyawan iD Expres kecamatan Baradatu, Waykanan?
3. Untuk mengetahui Apakah adanya pengaruh *Kepuasan Kerja* terhadap komitmen afektif pada karyawan iD Expres kecamatan Baradatu, Waykanan?
4. Untuk mengetahui Apakah *Kepuasan kerja* memediasi *perceive organizational support* terhadap *Komitmen Afektif* pada karyawan iD Expres kec. Baradatu, Waykanan?

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Untuk digunakan sebagai literature atau referensi dan menambah ilmu pengetahuan penulis serta pembaca mengenai teori yang berkaitan dengan Pengaruh *Perceive Organizational Support* Terhadap *Komitmen Afektif* dengan *Kepuasan Kerja* sebagai Variabel Mediasi.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk ID Express sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Mahasiswa UIN Raden Intan Lampung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh peneliti–peneliti selanjutnya sebagai referensi untuk penelitian yang akan dilakukan berkaitan dengan objek penelitian yang sama.

c. Bagi Penulis (Peneliti)

Penelitian ini digunakan untuk mencapai gelar sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung serta untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan bagi penulis.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tinjauan pustaka adalah kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan, atau hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang ada dan yang belum ada. Ada beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu sehingga penulis merasa perlu untuk diteliti lebih lanjut, antara lain adalah:

1. Penelitian yang berjudul Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi yang dilakukan oleh Tedi Agustian dan Yuki Fitria bertujuan untuk menganalisis:
 - a. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.
 - b. Kepuasan kerja sebagai pemeditasi pada *perceived organizational support* dan komitmen afektif pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil di Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* yang berjumlah 60 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan program PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- 1) *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Padang.
- 2) *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Padang.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Padang.
- 4) Kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh antara *perceived organizational support* dengan komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Padang.¹⁴

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh adalah terletak pada metode penelitiannya, peneliti terdahulu menggunakan metode kuantitatif kausatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatif.

2. Penelitian yang berjudul Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi yang dilakukan oleh Ni Made Anggun Cahayu dan Agoes Ganesha Rahyuda bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di PT

¹⁴Agustian.Fitria.

Angkasa Pura Hotel In-Flight Catering Tuban. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 89 orang karyawan, dengan menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Pengumpulan data diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis jalur path, uji sobel.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui mediasi kepuasan kerja. Upaya meningkatkan rasa komitmen organisasional karyawan, organisasi hendaknya mampu memberikan dukungan kepada karyawannya karena semakin tinggi dukungan yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Anggun Cahayu dan Agoes Ganesha Rahyuda adalah terletak pada teknik pengambilan sampel, penelitian terdahulu menggunakan teknik sample slovin sedangkan penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi berjumlah kurang dari 100.¹⁵

3. Penelitian yang berjudul Pengaruh komitmen afektif, kepuasan kerja, Kepemimpinan transformasional, dan pemberdayaan karyawan terhadap *ocb* karyawan yang dilakukan oleh Ignatius Soni Kurniawan dan Qoyimah Nur

¹⁵Cahayu, Ni Made Anggun dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2019. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 10.

Safitri ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan pemberdayaan karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Mega Jaya Logam Klaten, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan sampel 55 responden dan diolah menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan regresi liner berganda.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap *OCB*. Komitmen afektif dan pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap *OCB*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah terletak pada variabel komitmen afektif, dalam penelitian terdahulu komitmen afektif sebagai variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan komitmen afektif sebagai variabel dependen.¹⁶

4. Penelitian yang berjudul Analisa Pengaruh *Perceived Organizational Support (Pos)* Terhadap *Employee Perceived Service (Epsq) Quality* Dengan Mediasi *Affective Commitment (Ac)* Pada restoran “X” di Surabaya yang dilakukan oleh Aprilia Laksmita Dewi, Deborah Octavia Chandra, dan Agustinus Nugroho menyatakan bahwa Hubungan antara *Perceived Organizational Support (POS)* dengan *Affective Commitment* menunjukkan bahwa hipotesa pertama diterima karena kedua variabel ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, sesuai dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Shore & Tetrick, Meyer, dan Eisenberger yang membuktikan bahwa *Perceived Organizational Support (POS)* memiliki korelasi yang kuat terhadap *Affective Commitment*. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan yang ditunjukkan oleh restoran “X” akan

¹⁶ Ignatius.Qoyimah.

berpengaruh kuat terhadap Affective Commitment yang dimiliki karyawan.¹⁷

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel komitmen afektif, dalam penelitian terdahulu menggunakan komitmen afektif sebagai variabel mediasi sedangkan pada penelitian ini digunakan sebagai variabel dependen.

5. Penelitian yang berjudul Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Person organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Bbpom Denpasar. yang dilakukan oleh Gusti Ayu Krisna dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menemukan *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. *Person-Organization Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Kepuasan Kerja mampu secara positif memediasi pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional. Hasil penelitian ini memberikan sebuah implikasi kepada pihak Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan mengenai *Person-Organization Fit* tidak sesuai dan Kepuasan Kerja yang rendah secara nyata dapat menurunkan Komitmen Organisasional, ketika *Person-Organization Fit* sesuai maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan menjadi semakin kuat sehingga berpotensi meningkatkan Komitmen Organisasional.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel independen, dalam penelitian terdahulu *Person organization Fit* sebagai variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan *Perceived Organizational Support (POS)* sebagai variabel independen.¹⁸

¹⁷ Laksmiita.Deborah.Nugroho

¹⁸ Krisna, Gusti Ayu. Dewi Adnyani, I Gusti Ayu. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Person organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Bbpom Denpasar. E-Jurnal Manajemen, Vol. 10, No. 3, 2021: 250-269 ISSN:

H. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari lima bab, berikut penulis uraikan untuk sistematika tersebut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi teori-teori mengenai *Perceive Organizational Support*, Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, kerangka teoritik dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab berikut meliputi tentang waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrument penelitian, uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini nantinya akan berisi tentang deskripsi data, pembahasan hasil penelitian dan analisis.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, dan memberikan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan

1. Konsep Perceive Organizational Support

a. Pengertian Perceive Organizational Support

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi member dukungan kepada karyawannya dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan. persepsi dukungan organisasi adalah sebuah persepsi dari karyawan terhadap suatu organisasi apakah organisasi peduli, mengerti dan menghargai terhadap kesejahteraan karyawan atau tidak. Persepsi dukungan organisasi sebagai suatu tingkat kepercayaan karyawan bahwa organisasi akan menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraannya.¹⁹ Persepsi dukungan organisasi juga bisa dipahami sebagai tingkatan dimana karyawan merasa yakin bahwa organisasi menghargai jasa mereka dan peduli terhadap keberadaan mereka yang diwujudkan melalui sejauhmana organisasi memenuhi kebutuhan mereka.

Berdasarkan penjelasan dan pendapat para ahli diatas dapat dikatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi atau pandangan karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada karyawan atas kontribusi mereka, dan peduli dengan kesejahteraan karyawan serta keterlibatan karyawan dalam hubungan timbal balik dengan organisasi. Indikator yang digunakan penulis untuk mengukur

¹⁹Yuki Fitria. (2017).Identifikasi Peran Perceived Organizational Support Terhadap Keseimbangan Hidup Kerja. Management Insight. <https://doi.org/10.31227/osf.io/vdaqm>

variable persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang menyatakan terdapat 3 kategori utama yang dipersepsikan berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi yaitu: Keadilan (*fairness*), dukungan atasan (*supervisor support*), penghargaan organisasi dan kondisi kerja (*organizational rewards and job conditions*).

b. Teori Perceive Organizational Support

Perceived Organizational Support (POS) mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan karyawan. *Perceived Organizational Support (POS)* ditemukan memiliki pengaruh penting terhadap kinerja. *Perceived Organizational Support (POS)* yang dimaksud dapat berupa penghargaan kontribusi karyawan, mendengarkan keluhan, perasaan bangga akan hasil kinerja atau prestasi karyawan serta memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan adanya *Perceived Organizational Support (POS)* yang diberikan organisasi kepada karyawan menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih berkomitmen dengan pekerjaannya.

Berikut adalah delapan poin item atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *Perceived Organizational Support (POS)*, yaitu:²⁰

- 1) Organisasi menghargai kontribusi karyawan
- 2) Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan.
- 3) Organisasi memperhatikan segala keluhan dari karyawan.
- 4) Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan.
- 5) Organisasi akan memberitahu karyawan

²⁰ Ibid

apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.

- 6) Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan.
- 7) Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan.
- 8) Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Perceive Organizational Support*

Ase-asek yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support* diantaranya:²¹

1) *Halo Effect*

Memberikan tambahan penilaian (*judgement*) kepada seseorang atau sesuatu yang masih bertalian dengan hasil persepsi yang telah dibuat. *Halo effect* juga dapat diartikan sebagai adanya atau hadirnya sesuatu, sehingga kesimpulan yang dibuat tidak murni.

2) *Attribution*

Atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain. Ada dua jenis atribusi yaitu atribusi disposisional, yang menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, motivasi, atau kemampuan, dan atribusi situasional yang menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain.

3) *Stereotyping*

Memberi sifat kepada seseorang semata-

²¹ Ibid

mataatas dasar sifat yang ada pada kelompok, rasa tahu bangsa secara umum sebagaimana pernah di dengar atau diketahui dari sumber lain. Stereotip menghubungkan ciri yang baik atau tidak baik pada orang yang sedang dinilai.

4) *Projection*

Suatu mekanisme meramal, apa yang akan dilakukan oleh orang yang dipersepsi, dan sekaligus orang yang mempersepsi itu melakukan persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang akan diperbuat orang yang di persepsi.

d. Indikator *Perceive Organizational Support*

Dimensi ini yang akan dijadikan sebagai indikator *perceived organizational support* bahwa terdapat beberapa dimensi yang membentuk persepsi dukungan organisasi, yaitu:²²

- 1) *Fairness* (Keadilan) Keadilan prosedural yang menyangkut mengenai cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya di antara karyawan. Memperlakukan karyawan dengan bermartabat dan hormat serta menyediakan informasi kepada karyawan mengenai output.
- 2) *Supervisor Support* (Dukungan atasan) Karyawan membentuk persepsi global yang menyangkut penilaian mereka terhadap organisasi. Karyawan akan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Atasan bertindak sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga karyawan melihat orientasi

²²Mawaddah,Nur. Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement.2019

atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

- 3) Penghargaan dan kondisi kerja Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi kerja yaitu:
 - a) Pengakuan, gaji dan kesempatan promosi teori dukungan organisasi mengenai kesempatan untuk mendapatkan hadiah bertujuan untuk meningkatkan kontribusi serta persepsi dukungan organisasi karyawan akan meningkat.
 - b) Keamanan dalam bekerja Jaminan bahwa organisasi akan mempertahankan karyawan dimasa depan akan memberikan indikasi kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.
 - c) Kemandirian Bahwa organisasi harus menunjukkan rasa kepercayaannya terhadap hak otonomi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka termasuk 24 penjadwalan pekerjaan, dan berbagai tugas akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.
 - d) *Peran stresor Stres* mengacu pada ketidakmampuan individu dalam menghadapi lingkungannya. Stres terkait tiga aspek peran karyawan dalam organisasi, yaitu: kelebihan beban pekerjaan, kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan yang saling bertentangan).
 - e) Pelatihan Pelatihan kerja merupakan investasi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

e. *Perceive Organizational Support Dalam Perspektif Islam*

Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) menurut Rhoades dan Eisenberger dalam jurnal Pusparini dkk, mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana

organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka.²³ Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dukungan organisasi kepada karyawan dapat ditunjukkan dengan cara, yaitu keadilan untuk karyawan, dukungan dari supervisor terhadap kesejahteraan karyawan, penghargaan dari organisasi kepada karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan. Selain itu, terdapat 3 kategori utama yang dipersepsikan berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi yaitu: Keadilan (*fairness*), dukungan atasan (*supervisor support*), penghargaan organisasi dan kondisi kerja (*organizational rewards and job conditions*). Ayat al-Qur'an yang berhubungan dengan pekerja yang harus menerima upah secara adil dan sesuai dengan apa yang dikerjakannya tertuang dalam surat al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Artinya : Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan (al-Ahqaf : 19)²⁴

Dalam menafsirkan ayat ini, Muhammad Nasib ar-Rifa'i menjelaskan dalam kitabnya Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir yang sebenarnya memiliki judul

²³Pusparini, Paramitha Agdina, Naili Farida dan Widiartanto. 2015. Pengaruh Commitment Organizational Dan (Pos) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui (Ocb) Pada PT. Nasmoco Kaligawe, (Online)

²⁴Kemenag RI, "Qur'an Kemenag" 504

alsi *Taisiru al-Aliyyul Qadir li Iktishari* Tafsir Ibnu Katsir, Jilid 3 sebagai berikut: Menjelaskan bahwa permintaan untuk mempekerjakan pemuda untuk menggembala atau mengurus domba piaraan (kita) dengan gaji! Sungguh. Ia adalah orang yang paling baik yang engkau pekerjakan. Karena tenaganya kuat dan dirinya dapat dipercaya.²⁵ Selain itu dalam surah Al Ahqaf ayat 19, dalam tafsir Quraish Shihab menjelaskan bahwa masing masing orang, muslim dan kafir, akan mendapat kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan. Itu semua agar Allah menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka, tanpa dicurangi sedikit pun, karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditentukan untuknya.

Dari penjelasan diatas, kita ketahui bahwa setiap amal perbuatan akan mendapat balasan yang sesuai. Maka dari itu, perlu adanya kehati-hatian dalam menerapkan konsep *keadilan* termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mana kebanyakan dari mereka yang bekerja adalah untuk menafkahi keluarganya.

2. Konsep Komitmen Afektif

a. Pengertian Komitmen Afektif

~~komitmen organisasional~~ dalam kegiatan manajemen perusahaan sangat penting, dengan komitmen yang tinggi seorang karyawan akan setia terhadap pekerjaan yang dilakukan.²⁶ Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu, mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, serta mencerminkan sikap kesetiaan kepada

²⁵Ar-rifa'I, Muhammad Nasib. Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir. (Jakarta : Gema Insani, 2000) hlm. 676

²⁶ Yuliana, I., & Kurniawan, I. S. (2020). Memperkuat OCB: Peran kepemimpinan trilogi, kepuasan, dan komitmen. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi), 4(2), 320–330

organisasi tersebut.²⁷

Tiga dimensi dalam komitmen organisasional yaitu komitmen afektif atau kebanggaan pada perusahaan, komitmen berkelanjutan atau kebutuhan terhadap pekerjaan, serta komitmen normatif atau kewajiban melakukan yang terbaik. Komitmen afektif merupakan sikap karyawan yang menunjukkan keterikatan karyawan pada perusahaan sehingga mengarahkan karyawan untuk berperilaku positif seperti berkeinginan untuk meraih tujuan perusahaan, menurunkan *turnover* serta tingkat absensi karyawan yang berdasarkan identifikasi pada perusahaan.²⁸ *Affective Commitment* merupakan ikatan emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dalam organisasi. Komitmen tersebut timbul karena difasilitasi oleh pengalaman kerja yang diberikan oleh organisasi. Dalam konteks layanan, *Affective Commitment (AC)* yang timbul dalam diri karyawan cenderung membantu organisasi untuk memberikan layanan yang berkualitas. *Affective Commitment (AC)* sebagai suatu kecenderungan untuk terikat dalam aktivitas organisasi secara konsisten sebagai hasil dari akumulasi investasi yang hilang jika aktivitasnya dihentikan.

Dari beberapa definisi *Affective Commitment* di atas menunjukkan adanya keterikatan psikologis (*psychological attachment*) individu dan organisasinya, sehingga individu yang sangat komit terhadap organisasinya, akan melibatkan dirinya

²⁷ Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>

²⁸ Munajah, A., & Purba, D. E. (2018). Pengaruh kepemimpinan etis dan iklim Etis terhadap komitmen afektif. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 30–39. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i1.4456>

secara mendalam pada aktivitas organisasi dan menikmati setiap kegiatan dalam organisasi. Dengan kata lain, ini berarti seseorang bertahan di organisasi karena mereka memang menginginkannya (*want to*). Berikut merupakan indikator dari *Affective Commitment*:

- 1) Memiliki makna yang mendalam secara pribadi
- 2) Rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi.
- 3) Bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain
- 4) Terikat secara emosional dengan organisasi
- 5) Senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai pension
- 6) Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif

Adapun faktor yang mempengaruhi Komitmen Afektif, yaitu:²⁹

- 1) Dukungan (keterandalan) organisasi, yaitu sejauhmana individu merasa bahwa organisasi tempatnya bekerja dapat diandalkan dalam memperhatikan minat para anggotanya. Jika organisasi dapat diandalkan dan dipercaya memperhatikan kesejahteraan anggota, maka mereka akan merasa lebih bertanggung jawab pada organisasinya.
- 2) Situasi organisasi (perasaan dipentingkan oleh organisasi), yaitu sejauhmana individu merasa dipentingkan atau diperlukan dalam mengemban misi organisasi. Jika organisasi dapat memberi rasa aman dan situasi yang menyenangkan, maka

²⁹ Ibid

mereka akan lebih memiliki komitmen yang besar terhadap organisasi tersebut.

Dukungan organisasi yang dimaksudkan adalah perhatian organisasi terhadap kebutuhan individu yang meliputi keberadaan organisasi dalam memperhatikan minat dan kesejahteraan anggota organisasi. Sedangkan situasi organisasi yang dimaksudkan adalah tingkat kenyamanan individu dalam bekerja pada organisasi yang meliputi perasaan individu tersebut bila diperlukan dalam organisasi. affective commitment dihasilkan dari kepuasan kebutuhan karyawan untuk pemenuhan kebutuhan jasmani dan kebutuhan psikologis dari organisasi.

c. **Komitmen Afektif dalam Perspektif Islam**

Dalam perspektif Islam komitmen organisasi dikatakan sebagai sebuah ketataan seseorang pada keyakinan sehingga orang tersebut akan rela melakukan sesuatu pada perintah yang diberikan. Dalam bahasa Arab komitmen organisasi adalah *Itizam* sama artinya dengan taat, istiqamah, jujur, menyerahkan diri pada Allah SWT. Dampak positif dari komitmen organisasi ini yang akan diberikan untuk perusahaan, seperti menurunnya turnover atau rendahnya minat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan meningkatnya produktivitas. Indikasi yang paling jelas bahwa kita lihat ketika karyawan yang tidak mempunyai komitmen organisasi atau rendahnya komitmen organisasi pada perusahaan secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir atau keluar dari organisasi. Komitmen organisasi bisa diartikan dengan suatu ketaatan seseorang terhadap sebuah keyakinan sehingga orang itu mempunyai rasa kerelaan melakukan sesuatu untuk suatu perintah yang diberikan. Syamsul Hadi HM mengemukakan bahwa

dalam istilah Arab kata komitmen identik dengan kata “*itizam*” yang artinya berpegang, memeluk, menyentuhkan tubuh dengan sesuatu.

Menurut Khalil istilah “*itizam*” secara syariat yaitu berpegang kepada manhaj Allah melalui jalan fardhu dan mewajibkan, sambil rutin dan senantiasa menjalankannya, yang membuat diri menjadi berpisah dan berbeda dengan penganut lain. Maka, dengan itu terwujudlah kebahagiaan, kemenangan, keselamatan dunia dan akhirat. Itizam sama artinya dengan “taat, istiqamah, jujur, menyerahkan diri pada Allah SWT. Jadi komitmen organisasi terdapat unsur kesetiaan, kerelaan, pengorbanan, dengan rasa ikhlas dalam bekerja dan memiliki rasa kepemilikan pada lembaga tempat bekerja.

أَمْ يَسْمُؤُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ إِنَّهُمْ لَمَعِينُونَ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ
بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتَ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya:Apakah mereka yang membagi –bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (Az-Zukhruf:32)³⁰

Ayat diatas menerangkan bahwa setiap pekerjaan terkandung nilai ibadah yang dilakukan dengan kesungguhan dan keikhlasan dengan adanya ridha Allah SWT. Semakin tinggi nilai komitmen atau loyalitas karyawan maka semakin tinggi pula nilainya disisi Allah SWT, maka dapat dilihat semakin tinggi prestasi kerja seseorang atau amal

³⁰Kemenag RI, “Qur’an Kemenag” 504

saleh yang dilakukan maka semakin tinggi pula potensi imannya'

3. Konsep Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri individu tersebut. Kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian seseorang atas pekerjaannya dalam mencapai sebuah prestasi kerja yang telah dilakukannya.

Sementara itu terdapat pendapat lain yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka berdasarkan faktor lingkungan kerja, seperti pengawas, gaya, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan pinggir. Sedangkan pendapat lain mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah Perasaan paling utama dari orang-orang setelah pelaksanaan tugas. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang timbul dari pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan karyawan terhadap pekerjaan yang menimbulkan rasa senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya.³¹

Kepuasan kerja merupakan perasaan tentang senang hingga tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap berbagai macam aspek dalam pekerjaannya.³²

³¹Agustian.Fitria.

³²Saputra, I. M. A., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(10), 6242. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p19>

Karyawan yang puas dengan pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja akan melakukan hal-hal yang positif bagi perusahaan dan rekan kerja dengan alasan ingin membalas apa yang telah mereka peroleh dari perusahaan.³³ Kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan melalui indikatornya yaitu tingkat kepuasan kerja, perubahan tingkat apresiasi, dan tingkat spesifik.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan setiap individu karyawan memiliki tingkatan yang berbeda, karena faktor-faktor yang mempengaruhi pun juga dapat berbeda-beda. Misalnya ada individu yang merasa puas karena besaran gaji, namun ada individu lain merasa puas karena faktor lingkungan kerjanya. Faktor-faktor kepuasan kerja adalah ciri-ciri intrinsik pekerjaan, imbalan, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja yang menunjang. Pendapat lain yang mendukung juga yaitu terdapat faktor ekstrinsik dan intrinsik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya dan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, dan gaji yang diterima.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah^{34,35}:

³³ Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). 9, 20503–20518

³⁴ Tridian Ulfah, Vovi. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan. Artikel

- 1) Kondisi kerja, artinya jika seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang dibutuhkan ataupun dari lingkungan yang menunjang maka kepuasan kerja akan terjadi.
- 2) Peraturan, budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, yang jika peraturan dalam menjalankan pekerjaannya dapat mendukung terhadap pekerjaannya maka karyawan atau para pekerja akan merasakan kepuasan kerja.
- 3) Kompensasi dari pekerjaannya yang seimbang dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- 4) Efisiensi kerja, dalam hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apabila kepuasan kerja itu ada salah satunya adalah dengan bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.
- 5) Peluang promosi, yaitu di mana adanya suatu peluang untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seseorang dimana diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji. Promosi ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihargai dengan dinaikan posisinya disertai gaji yang akan diterimanya.
- 6) Rekan kerja atau partner kerja, kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang baik. Misalnya anggota kerja mempunyai cara atau sudut pandang atau kebiasaan yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dalam bekerja juga tidak ada hambatan karena terjalin hubungan yang baik.

c. Dimensi Kepuasan Kerja

Terdapat lima dimensi pekerjaan yang telah diidentifikasi untuk menjelaskan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respons afektif dalam melihat kepuasan kerja yaitu:³⁶

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Pembayaran gaji
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Pengawasan/supervise dan
- 5) Rekan kerja

d. Manfaat Kepuasan Kerja

Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut di atas akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Oleh karenanya sumber kepuasan seorang karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan memuaskan. Meskipun untuk batasan kepuasan kerja ini belum ada keseragaman tetapi yang jelas dapat dikatakan bahwa tidak ada prinsip-prinsip ketetapan kepuasan kerja yang mengikat dari padanya.³⁷

e. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita

³⁶ Ibid

³⁷ Ibid

sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabardan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output.

Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai tambah tertentu yang diperoleh, yang tidakhanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak berkaitan langsung dengan output yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: *“Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”*. (Q.S. Ibrahim:7).³⁸

Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur bisa menjadikan orang bermuka cemberut menyelesaikan tugas. Pekerjaan memang selesai, output ada, dan target bisa diperoleh. Tapi keberhasilan yang diperoleh bila bekerja tidak ikhlas, bisa membawa rasa marah. Orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembirakan. Senyum yang cerah dan riang. Sebaliknya orang yang bekerja tidak ikhlas, sabar dan syukur akan tetap merasa tertekan, dan tidak puas, meski target dan output kegiatannya terpenuhi. Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya atau legowo. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya atau legowo bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan.

³⁸Kemenag RI, “Qur’an Kemenag” 256

Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain daripada untuk diri sendiri.

Meski sudah kerja keras, dan kerja keras, outputnya ternyata adalah untuk pihak lain. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan. Menurut Hamka di dalam Tafsirnya yaitu Tafsir Al-Azhar dapat dipahami bahwa ayat di atas menerangkan bahwa inilah peringatan Tuhan kepada Bani Israil setelah mereka dibebaskan dari penindasan Fir'aun. Kebebasan itu adalah perkara yang amat besar yang wajib disyukuri. Dalam bersyukur hendaklah terus berusaha guna mengatasi kesulitan. Setelah bebas dari tindasan Fir'aun, mereka harus membangun. Jangan mengomel atas persediaan yang serba kurang, jangan mengeluh kalau belum apa-apa yang dicita-citakan. Syukuri apa yang ada, maka pastilah akan ditambahkan oleh Tuhan. Tetapi kalau hanya mengeluh, ini kurang, itu belum beres, yang itu lagi belum tercapai seakan-akan pertolongan Tuhan itu tidak juga segera datang, maka itu namanya itu *kufur*, artinya melupakan nikmat, tidak mengenal terimakasih. Orang yang demikian akan mendapat siksa yang pedih dan mengerikan. Diantaranya ialah jiwanya merasa merumuk ditimpa penyakit rasa selalu tidak puas.³⁹

Hal tersebut sesuai dengan hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata "Rasulullah Saw pernah bersabda, "Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima." (HR Bukhari-Muslim). Diera kompetisi kerja yang sangat keras dan ketat, bekerja dengan ikhlas, sabar dan

³⁹Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, (Jakarta:Panjimas, 1983), hlm. 123-124

syukur menjadi suatu tantangan yang berat. Tidak mudah untuk menerima kenyataan dimana seorang yang berhasil “menang”, kompetisi dalam bekerja, ternyata outputnya lebih banyak untuk orang lain.

Dengan bekerja secara ikhlas, sabar dan syukur tantangan yang berat itu menjadi ringan. Jika seseorang tersebut bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur maka ketika diberi nikmat oleh Allah SWT Syukur berarti memaksimalkan potensi yang ada, punya fisik yang sempurna digunakan dengan baik, indra yang diberikan akan maksimal jika kita menyadari akan potensinya, kondisi sadar atas kepemilikan diri adalah konsep syukur, begitu juga kita diberi umur, kesehatan digunakan dengan baik, harta yang cukup digunakan seefektif dan seefisien mungkin.

Jika tidak mendapatkan itu selanjutnya adalah sabar dan ikhlas dengan tetap memperhatikan potensi diri, memahami kondisinya, tetap stabil tidak larut dalam kesedihan atau kesenangan, tidak mudah putus asa yang mengakibatkan stres atau depresi yang akan menimbulkan perilaku negatif, merugikan diri sendiri bahkan orang lain, jadi bukan sabar yang 'bodoh' tetapi penuh dengan kreatifitas, keteguhan, optimis jiwanya, tidak gampang terombang-ambing keadaan, Itulah kesadaran kita tetap terjaga dan terbaharui yang memungkinkan untuk mengambil keputusan dan tindakan secara bijaksana walaupun dalam situasi yang sulit sekalipun.

B. Pengajuan Hipotesis

1. Pengaruh *Perceive Organizational Support* Terhadap *Komitmen Afektif*

Menurut Elton Mayo, orang yang bekerja dalam suatu organisasi perlu diperlakukan secara manusiawi. Dengan begitu, mereka merasa dihargai dan pada gilirannya akan

bertindak untuk mendorong kelangsungan hidup organisasi.⁴⁰ Persepsi dukungan organisasi merupakan suatu yang dinilai oleh karyawan sebagai anggapan kebutuhan emosi sosial, memberikan indikasi dari kesiapan organisasi untuk menghargai peningkatan kerja karyawan, dan mengindikasikan organisasi dalam menyiapkan bantuan saat dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang efektif.⁴¹

Dukungan organisasi sangat berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan, dimana ketika seorang karyawan merasakan organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka maka akan tumbuh rasa saling memiliki sehingga karyawan akan berkomitmen untuk bertahan serta mewujudkan tujuan dari perusahaan. Dalam hasil penelitian-penelitian terdahulu, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Perceive Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif karyawan/pekerja pada iD Express Kecamatan Baradatu, Way kanan.

2. Pengaruh *Perceive Organizational support* Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Nyoman Resa Adhika dan I Gede Riana yang berjudul “pengaruh dukungan organisasional dan kepuasan kerja terhadap Komitmen karyawan” yang menyatakan hasil bahwa *Perceive Organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan organisasional yang dirasakan karyawan, semakin meningkat kepuasan

⁴⁰ Karyoto. Dasar-Dasar Manajemen-Teori, Definisi Dan Konsep. Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2016

⁴¹ Agustian. Fitria.

karyawan.⁴² Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa dukungan organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.⁴³

Dari hasil penelitian-penelitian terdahulu maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Perceive Organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan iD Express Kec. Baradatu, Way kanan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made Anggun Cahayu dan Agoes Ganesha Rahyuda yang berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan variabel yang memediasi *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional.⁴⁴ Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Gusti Putu Evan Berta Manuel dan Agoes Ganesha Rahyuda menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.⁴⁵ Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Zainul

⁴² Resa Adhika, I Nyoman. Riana, I Gede. Pengaruh Dukungan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 5.4 (2016) : 857-876 ISSN : 2337-876

⁴³ Purba, Sylvia Diana. dkk. Pengaruh Dukungan organisasi Terhadap Kepuasan kerja dengan Adaptabilitas Karier Sebagai variabel Mediasi Pada Dosen di Jabodetabek. Jurnal manajemen 14 (1) : 123 DOI : 10.19166/derema.v14i1.1332

⁴⁴ Anggun Cahayu. Rahyuda.

⁴⁵ Berta Manuel, Gusti Putu Evan. Rahyuda, Agoes Ganesha. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kalkulatif, Dan Komitmen Normatif terhadap Turnover Intention di Ayodya Resort Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.8, 2015 : 2243-2268 ISSN : 23208912

mizan,dkk. Yang berjudul “Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru SMK NEGERI di Jakarta Selatan” menyatakan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif.⁴⁶Dari hasil penelitian-penelitian terdahulu maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Komitmen Afektif karyawan iD Express Kecamatan Baradatu, Way kanan.

4. Pengaruh Perceive Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat pengaruh POS terhadap Komitmen Afektif. Penelitian yang dilakukan oleh Shore & Tetrick membuktikan bahwa POS berkorelasi dengan Komitmen Afektif, yang mana berdasarkan teori pertukaran sosial Komitmen Organisasional akan terbentuk sebagai efek dari POS. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Meyer yang menyatakan bahwa POS memiliki korelasi paling kuat terhadap Komitmen Afektif, penemuan ini juga konsisten dengan hasil yang dikemukakan oleh Eisenberger yang menyatakan apabila sebuah organisasi ingin memiliki karyawan dengan Komitmen Afektif yang tinggi maka organisasi harus menunjukkan komitmen terlebih dahulu dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shore & Tetrick juga membuktikan bahwa POS memiliki korelasi terhadap Kepuasan Kerja, kedua variabel ini dianggap merefleksikan kepercayaan umum terkait organisasi yang “manusiawi”, yang mana karyawan mengharapkan kebutuhannya dapat dipenuhi oleh organisasi yang mana kebutuhan yang tidak terpenuhi akan mengarah pada

⁴⁶ Ahmad Zainul mizan, dkk. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru SMK NEGERI di Jakarta Selatan.Jurnal SAP Vol.3 No.2 Desember 2018 e-ISSN: 2549-2845

Kepuasan Kerja yang lebih rendah, komitmen yang lebih rendah, serta tingkat perputaran karyawan yang meningkat.

Istilah organisasi yang “manusiawi” ini juga sejalan dengan konsep teori resiprositas yang mana karyawan sudah seharusnya membalas keuntungan atau kesempatan yang telah disediakan oleh organisasi melalui kinerja di masa yang akan datang.⁴⁷ Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tedi Agustian & Yuki Fitria yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan serta positif antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif karyawan melalui kepuasan kerja.⁴⁸

H4 : Kepuasan Kerja Memediasi *Perceive Organizational Support* Terhadap Komitmen Afektif dalam perspektif islam karyawan iD Express Kecamatan Baradatu, Way kanan.

Atas penjelasan diatas maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

⁴⁷Sia Tjun Han, Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, Thomas S. Kaihatu. Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.14, No. 2, September 2012: 109-117

⁴⁸ Agustian, Tedi. Fitria

Kerangka konseptual merupakan alur pikir yang dijadikan sebagai skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat focus yang melatar belakangi penelitian ini. Kerangka konseptual atau kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁴⁹

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam pemberian pelayanan pengiriman dan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi apalagi jika dilihat dari tahun pendiriannya yang masih terbilang baru. Untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, karena karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memiliki kesetiaan terhadap organisasi dan akan bekerja keras untuk kemajuan organisasi serta mampu memberikan layanan terbaik untuk seluruh customer.

Akan tetapi dukungan organisasi yang diterapkan dalam PT ini masih kurang baik, kurangnya perhatian pemimpin kepada bawahannya mengakibatkan tidak terjalinnnya keharmonisan antara hubungan pemimpin dan bawahannya, ini mengakibatkan tidak tercapainya tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran diatas dimaksudkan untuk menjelaskan, mengungkapkan dan mengatakan persepsi-persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti yaitu *Perceive Organizational Support* terhadap Komitmen Afektif yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja.

⁴⁹Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (Bandung: Alfabeta, CV, 2017), hlm. 60



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian ini dilaksanakan sejak penyebaran kuesioner sampai dengan selesai.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah lokasi atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Adapun tempat berlangsungnya penelitian ini dilakukan di ID Express Kecamatan Baradatu.

B. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif eksplanatif. Metode ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain untuk menguji suatu hipotesis.⁵⁰

2. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian dilihat dari jenisnya (menurut tempat dilaksanakannya penelitian) penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian dalam kanca kehidupan sebenarnya yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan

C. Populasi dan Sampel

5. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi dalam

⁵⁰Bungin, Burhan. Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya : Universitas Airlangga, 2001

penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di ID Express Kacamata Baradatu, Way kanan.

6. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Tujuan penentuan sampel untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mengamati sebagian dari populasi.⁵¹ Metode pengambilan sampel dengan *saturated sampling* atau semua karyawan menjadi sampel. Pengambilan data dilakukan dengan kuesioner (angket) berisikan pertanyaan tertutup yang diberikan langsung kepada karyawan. Pengukuran kuesioner menggunakan skala likert, dari SS (Sangat Setuju) angka 5, sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju) angka 1 untuk pernyataan positif dan pernyataan negatif dengan bobot sebaliknya.

D. Sumber Data

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan informasi atau data dengan cara mengutip atau membaca, dan menyusun berdasarkan data yang sudah didapatkan dari data primer dan data sekunder. Data penelitian yang digunakan adalah:

1. **Data Primer:** Yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya baik melalui observasi, penyebaran angket kuesioner, maupun wawancara. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah pekerja/karyawan ID Express Kecamatan Baradatu, WayKanan.
2. **Data Sekunder:** Yaitu data yang mendukung sumber data primer, yakni dari buku-buku ilmiah, hasil penelitian, dan karya ilmiah yang berhubungan dengan obyek penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha menghimpun data di lokasi penelitian, peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu:

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), 14

1. Observasi

Observasi merupakan studi yang dilakukan secara sengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan pengamatan dan pencatatan. Observasi ini dilakukan secara langsung dengan cara mengumpulkan data pada penelitian, tidak hanya terbatas pada pengamatan semata melainkan juga pencatatan guna memperoleh data yang kongkrit dan jelas.

2. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden, komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis berupa buku-buku, data-data yang tersedia dan laporan yang relevan dengan objek penelitian untuk mendukung data yang sudah ada.⁵²

Peneliti menggunakan metode ini untuk mendapatkan data-data yang bersumber dari dokumentasi tertulis sesuai dengan keperluan penelitian sekaligus sebagai pelengkap untuk memperoleh data yang lebih kongkrit dan jelas.

F. Teknik Pengolahan Data

a. Tabulasi

Tabulasi merupakan suatu proses penempatan data ke dalam bentuk table yang telah diberi diberi kode sesuai dengan kebutuhan analisis.⁵³ Dalam penelitian ini, data yang sudah didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner di lapangan, datanya ditabulasikan kedalam bentuk table untuk dihitung menggunakan skala likert.

⁵²Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, 81

⁵³Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2011), 208

b. Editing

Editing merupakan suatu proses pemeriksaan data yang sudah dikumpulkan dari lapangan, karena ada kemungkinan data yang sudah masuk tidak memenuhi syarat atau tidak dibutuhkan. Editing memiliki tujuan mengoreksi kesalahan-kesalahan dan kekurangan data yang terdapat pada catatan lapangan.⁵⁴ Dalam penelitian ini, setelah data ditabulasikan ke dalam bentuk table, maka selanjutnya dilakukan proses editing untuk mengetahui sejauh mana kekurangan, dan kesalahan data yang di dapatkan dari lapangan.

c. Display atau Penyajian Data

Teknik penyajian dan analisis data kuantitatif dilakukan menggunakan teknik statistic.⁵⁵ Dalam penelitian ini penyajian data dilakukan dengan teknik analisis metode *Partial Least Square (PLS)* menggunakan software SmartPLS versi 3, dan disajikan dalam bentuk table.

G. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, lalu ditarik kesimpulannya. Variabel pada penelitian ini dibagi menjadi 3 kelompok yaitu variabel bebas, variabel terikat dan variabel mediasi. Dengan demikian definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel dan indikatornya adalah sebagaiberikut:

1. **Variabel bebas** (*Independent* Variabel) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab munculnya variabel terikat atau variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah *Perceive Organizational Support*(X1).
2. **Variabel terikat** (*Dependent* Variabel) adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat dari variable bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent adalah

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Ibid.

Komitmen afektif (Y).

3. **Variabel Mediasi** adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat di amati dan di ukur. Dalam penelitian ini variabel mediasinya adalah kepuasan kerja.

Tabel 3.1

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Perceive Organizational Support	persepsi dukungan organisasi adalah sebuah persepsi dari karyawan terhadap suatu organisasi apakah organisasi peduli, mengerti dan menghargai terhadap kesejahteraan karyawan atau tidak. Persepsi dukungan organisasi sebagai suatu tingkat kepercayaan karyawan bahwa organisasi akan menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraannya. ⁵⁶	1. Fairness(Keadilan) 2. Supervisor Support 3. Penghargaan dan kondisi kerja. Bentuk dari penghargaan dan kondisi kerja yaitu: 1. Pengakuan, gaji, kesempatan promosi 2. Keamanan dalam bekerja 3. Kemandirian Pelatihan kerja ⁵⁷
2	Komitmen Afektif	Komitmen afektif merupakan sikap karyawan yang menunjukkan keterikatan	1) Memiliki makna yang mendalam secara pribadi

⁵⁶Fitria.

⁵⁷Mawaddah.

		<p>karyawan pada perusahaan sehingga mengarahkan karyawan untuk berperilaku positif seperti berkeinginan untuk meraih tujuan perusahaan, menurunkan <i>turnover</i> serta tingkat absensi karyawan yang berdasarkan identifikasi pada perusahaan.⁵⁸</p>	<p>2) Rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi.</p> <p>3) Bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain</p> <p>4) Terikat secara emosional dengan organisasi</p> <p>5) Senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai pensiun</p> <p>6) Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi.⁵⁹</p>
3	Kepuasan kerja	<p>kepuasan kerja adalah sikap emosional yang timbul dari</p>	<p>1. Gaji</p> <p>2. Promosi</p> <p>3. Supervise</p> <p>4. Tunjangan</p>

⁵⁸Munajah, A.Purba.

⁵⁹ Munajah, A., & Purba, D. E. (2018). Pengaruh kepemimpinan etis dan iklim Etis terhadap komitmen afektif. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 30–39.

		<p>pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan karyawan terhadap pekerjaan yang menimbulkan rasa senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya</p> <p>⁶⁰</p>	<p>tambahan</p> <p>5. Penghargaan</p> <p>6. Prosedur dan peraturan kerja</p> <p>7. Rekan kerja⁶¹</p>
--	--	--	---

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan dipakai sang peneliti pada kegiatan pengumpulan data supaya aktivitasnya menjadi sistematis dan lebih mudah.⁶² Oleh karena itu peneliti menggunakan instrument dengan kuesioner yang akan dibuat oleh peneliti. Kuesioner atau angket adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi atau mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden sesuai dengan tanpa adanya paksaan. Pada penelitian ini kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan terbuka seperti mempertanyakan identitas responden dan juga kuesioner ini dibuat menggunakan pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang meminta responden untuk memilih jawaban yang tersedia dari setiap

⁶⁰Agustian.Fitria.

⁶¹Simanjuntak, Trinovela. Sitio saragi, Vera Sylvia. Pengaruh Knowledge sharing dan employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan Norma toserba, Narogong Bogor. JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol.2, No.1, November 2021

⁶²Data, T.P. (2015). Instrumen Penelitian. Kisi-kisi Instrumen

pertanyaan. Skala yang digunakan yaitu skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur persepsi responden tentang *Perceive organizational support*, Komitmen afektif, dan Kepuasan kerja. Skala ini merupakan skala yang biasa diaplikasikan dalam angket dan paling sering digunakan untuk riset yang berupa survey. Skala likert juga merupakan alat untuk mengukur atau mengumpulkan data dengan cara menjawab butir-butir pertanyaan.

Jawaban	Skor
Sangat Setuju(SS)	5
Setuju(S)	4
Netral(N)	3
TidakSetuju(TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Gambar 3.2 Pola Skala Likert

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas Konvergen

Validitas Konvergen mengukur besar korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Korelasi dapat dikatakan valid jika memiliki nilai >0.7 . Validitas diskriminan dari sebuah indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan *item* pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lain, maka ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran blok lebih baik dari pada ukuran blok lain.

b. Uji Reliabilitas Komposit

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koefisien dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan

menggunakan dua metode, yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reliability* harus bernilai $>0,7$ tetapi meskipun nilai $0,6$ masih dapat diterima dan dikatakan cukup *reliable*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas, sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya dari suatu konstruk. Namun *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk.

3. Uji Hipotesis

a. Parsial (Uji T)

Uji statistic t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, dimana $\alpha = 0,05$ artinya tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Dalam hal ini merumuskan hipotesis: H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X terhadap Y. H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X terhadap Y. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu, jika angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima, namun jika angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak.⁶³

b. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh nilai suatu variabel (X) terhadap naik/turunnya nilai variabel (Y).⁶⁴ Koefisien Determinasi (R^2) didefinisikan sebagai kuadrat dari koefisien korelasi dikali 100%. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

⁶³ Ghozali, Imam, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS," (Semaran: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h. 47

⁶⁴ Ibid, h. 56

independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati satu menandakan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen. Menurut Sugiyono, Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi adalah sebagai berikut.⁶⁵

Tabel 3.3
Pedoman Menginterpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai	Kekuatan Hubungan
0.00% - 0.199%	Sangat Lemah
0.20% - 0.399%	Lemah
0.40% - 0.599%	Sedang
0.60% - 0.799%	Kuat
0/80% - 1.000%	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, h. 211, 2019.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).⁶⁶ Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Pada regresi sederhana biasanya data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut:

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, h. 211

⁶⁶ Ibid.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

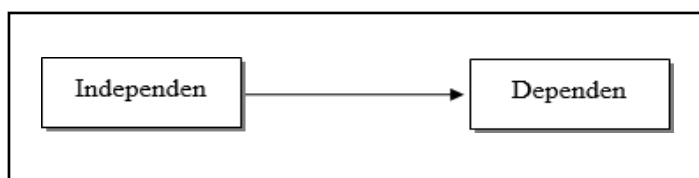
Y = Variabel dependen (Minat Berwirausaha)

X = Variabel independen (Pendidikan Kewirausahaan) a= Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

4. Uji Mediasi

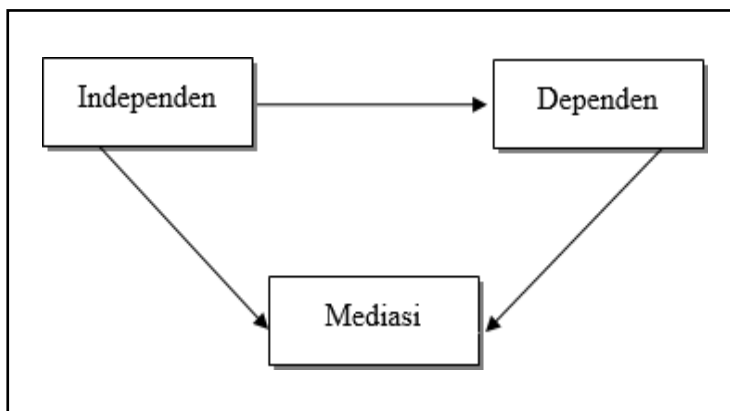
Variabel mediasi merupakan variabel yang secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, akan tetapi tidak dapat diamati serta diukur.⁶⁷ Variabel mediasi merupakan variabel penyalur atau terletak diantara variabel dependen dan variabel independen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi timbulnya variabel dependen. Pola hubungan antara variabel secara langsung tanpa variabel mediasi dan hubungan antar variabel melalui variabel mediasi dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 130

Model Regresi Tanpa Variabel Mediasi



Gambar 3.2

Model Regresi Melalui Variabel Mediasi

Untuk menguji analisis variabel mediasi dapat dilakukan dengan metode kausal stel yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986) serta metode *Product of Coefficient* yang dikembangkan oleh Sobel. Berikut merupakan langkah-langkah dalam menggunakan metode kausal step yaitu sebagai berikut:

2. Membuat persamaan regresi variabel independen terhadap variabel dependen.
3. Membuat persamaan regresi variabel indenden terhadap variabel mediasi.
4. Membuat persamaan regresi variabel independen terhadap variabel dependen dengan memasukkan variabel mediasi.
5. Menarik kesimpulan apakah variabel medisi tersebut memediasi secara sempurna (*perfect mediation*) atau memediasi secara parsial (*partial mediation*).

Langkah-langkah tersebut di atas dalam bentuk persamaan maka dapat dijelaskan dituliskan sebagai

berikut:

$$\text{Persamaan I} \quad : Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

$$\text{Persamaan II} \quad : M = \beta_0 + \beta_1 X$$

$$\text{Persamaan III} \quad : Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 M$$

Pada pengujian variabel mediasi dinyatakan sebagai variabel mediasi jika memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Jika pada persamaan I, variabel dependen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika pada persamaan II, variabel independen berpengaruh terhadap variabel yang diduga sebagai variabel mediasi.
- c. Jika pada persamaan III, variabel yang diduga sebagai variabel mediasi berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

- a. Variabel mediasi dinyatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*perfect mediation*) apabila setelah memasukkan variabel mediasi ke dalam model persamaan regresi, pengaruh variabel independen terhadap dependen yang sebelumnya signifikan menjadi tidak signifikan.
- b. Variabel mediasi dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial (*partial mediation*) apabila setelah memasukkan variabel mediasi ke dalam model persamaan regresi, pengaruh variabel independen terhadap dependen yang sebelumnya signifikan menjadi tetap signifikan (tidak terdapat perubahan).



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan PT. iD Express

ID Express merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik yang bermarkas di Jakarta, Indonesia. Nama resminya adalah PT. ID Express Service Solutions. Perusahaan secara resmi berdiri pada tanggal 14 Februari 2019, namun untuk pertama kalinya melayani masyarakat dan menjadi mitra marketplace dalam proses pengiriman pada pertengahan tahun 2020. Saat ini ID Express Indonesia melayani pengiriman paket ke seluruh provinsi di Indonesia. ID Express Indonesia merupakan perusahaan logistik yang didukung dengan teknologi berbasis perangkat lunak. Sejak berdiri di tahun 2019 ID Express Indonesia mengalami perkembangan pesat dalam sisi pertumbuhan karyawan. Pada bulan Desember 2020, ID Express diketahui memiliki 20.000 tenaga kerja profesional yang sudah tersebar hingga ke pelosok Indonesia. ID Express mencatatkan pertumbuhan yang signifikan setiap bulannya pada proses pengiriman sejak bergabung sebagai keluarga logistik Indonesia.

iD Express berkomitmen untuk tidak sekadar mengantarkan barang, namun juga bertujuan untuk memberikan pengalaman terbaik dalam melayani kebutuhan pengiriman customer. Kepuasan dan kesetiaan pelanggan menjadi tujuan utama iD Express dalam bekerja, sehingga perusahaan akan terus berupaya untuk memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan tanggap, serta berfokus kepada kepuasan pelanggan. Dengan sistem pelayanan dan prosedur yang praktis, memudahkan, dan cepat,

memastikan pelanggan dapat mengelola waktu dan biaya secara lebih efisien. Perusahaan juga memberdayakan SDM terbaik untuk dapat terus berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang ada. Komitmen iD Express untuk mengantarkan setiap produk dengan aman, tepat waktu dan tiba sebagaimana mestinya. perusahaan ingin menerima suatu barang; utuh, rapi, dan tepat waktu. iDexpress menekankan transparansi dan kejujuran. Segala peraturan, laporan, serta bentuk ketidak nyamanan yang terjadi di lapangan dapat dikomunikasikan secara terbuka.⁶⁸



Gambar 4.1
Logo iD Express

Kantor ID Express di kecamatan Baradatu melayani pelanggan untuk melakukan pengiriman paket, dokumen, barang, sepatu, ecommerce dan lainnya. Kantor ini juga melayani cek resi ID Express atau no resi ID Express, lacak kiriman atau cek pengiriman, cek status pengiriman dan lainnya. Terdapat beberapa pilihan paket pengiriman ID Express yang tersedia seperti paket kilat untuk 1 hari sampai dan pengiriman reguler untuk lama pengiriman diestimasi 3-6 hari tergantung dari jaraknya. Ongkir atau ongkos kirim yang dikenakan untuk pengiriman barang bervariasi tergantung pada paket pengiriman yang dipilih serta berat dan besar

⁶⁸ <https://idexpress.com/>

barang, Tarif tersebut juga dipengaruhi jarak pengiriman.

b. Visi dan Misi PT. iD Express



VISI

**Menjadi jasa pengiriman
express berbasis teknologi**



MISI

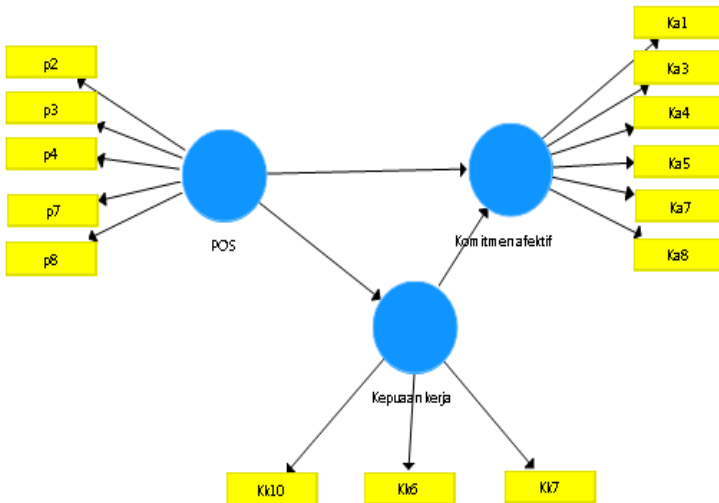
1. Memudahkan akses layanan pengiriman tanpa batas.
2. Mengutamakan kecepatan, ketepatan, dan keamanan teknologi terbaru berbasis robot.
3. Berinovasi dalam penggunaan teknologi untuk mengembangkan layanan pengiriman yang handal dan terpercaya.
4. Memberikan pengalaman layanan pengiriman yang berkualitas di Indonesia

Gambar 4.2

Visi Misi iD Express

B. Analisis dan Diskusi

1. Analisis



Keterangan :

- P2,p3,p4,p7,p8 adalah indikator *Perceive Organizational Support*
- Ka3,ka4,ka5,ka7,ka8 adalah indikator Komitmen Afektif
- Kk10,kk6,kk7 adalah indikator kepuasan kerja

2. Deskripsi Responden

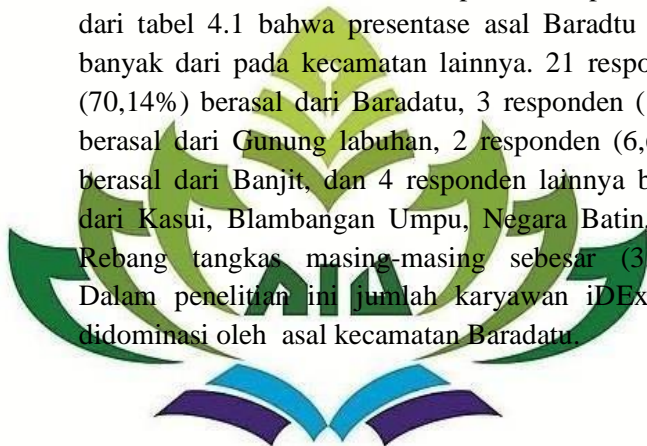
Responden pada penelitian ini adalah karyawan dari Jasa Pengiriman Logistik pada PT. iD Express di Kecamatan Baradatu, Way Kanan. Berdasarkan jawaban responden yang sudah dikumpulkan menggunakan kuesioner, karakteristik yang didapatkan berdasarkan asal, usia, status, dan masa bekerja karyawan di PT iD Express Kecamatan Baradatu.

- Data Karyawan iD Express berdasarkan asal kecamatan dari hasil penyebaran kuesioner.

Asal Kecamatan	Frekuensi	Persentase
Baradatu	1	70,14%
Gunung Labuhan	3	10%
Kasui	1	3,3%
Blambangan Umpu	1	3,3%
Banjit	2	6.66%
Negara Batin	1	3,3%
Rebang tangkas	1	3,3%
Total	0	100%

Tabel 4.1
Responden berdasarkan Asal

Berdasarkan hasil dari 30 responden, dapat dilihat dari tabel 4.1 bahwa presentase asal Baradatu lebih banyak dari pada kecamatan lainnya. 21 responden (70,14%) berasal dari Baradatu, 3 responden (10%) berasal dari Gunung labuhan, 2 responden (6,66%) berasal dari Banjit, dan 4 responden lainnya bersal dari Kasui, Blambangan Umpu, Negara Batin, dan Rebang tangkas masing-masing sebesar (3,3%). Dalam penelitian ini jumlah karyawan iDExpress didominasi oleh asal kecamatan Baradatu.



b. Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase
<30	4	80,16%
>30	6	19,84%
Total	0	100%

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil dari 30 responden, dapat dilihat dari tabel 4.2 bahwa persentase usia <30 tahun lebih banyak dari pada program studi lainnya. 24 responden (80,16%) adalah berusia <30 Tahun, 6 responden (19,84%) berusia >30 Tahun. Pada penelitian ini karyawan iDEXpres didominasi oleh kalangan usia <30 sebesar 80,16%.

c. Responden Berdasarkan Status

Status pernikahan	Frekuensi	Presentase
Sudah	18	59,4%
Belum	12	40,4%
Total	30	100%

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan hasil dari 30 responden, dapat dilihat dari tabel 4.3 bahwa persentase sudah menikah lebih banyak dari pada belum menikah. 18 responden (59,4%) bertatus sudah menikah, dan 12 responden (40,4%) berstatus belum

menikah. Pada penelitian ini karyawan iDExpres didominasi oleh kalangan bertatus sudah menikah sebesar 59,4%.

d. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Presentase
<1	19	62,7%
>1	11	37,3%
Total	30	100%

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil dari 30 responden, dapat dilihat dari tabel 4.4 bahwa persentase masa kerja <1 tahun lebih banyak dari pada masa kerja >1 Tahun. 19 responden (62,7%) memiliki masa kerja <1 Tahun, 11 responden (37,3%) berusia >1 Tahun. Pada penelitian ini karyawan iDExpres didominasi oleh karyawan dengan masa kerja <1 Tahun sebesar 62,7%.

1. Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban deskripsi data terdapat 30 responden. Variabel independen yaitu *Perceive Organizational Support* (X), variabel dependent Komitmen Afektif (Y), serta variabel mediasi (intervening) Kepuasan Kerja (M) pada karyawan iDExpress Kecamatan Baradatu yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Tanggapan Responden pada Variabel *Perceive Organizational*

Support (X)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel *Perceive Organizational Support* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Tanggapan Responden pada Variabel
Perceive Organizational Support

Item Kuesioner	Nilai					Total
	5	4	3	2	1	
X						
P2	25,8%	41,9%	19,4%	12,9%	0	100%
P3	45,2%	41,9%	3,2%	6,5%	3,2%	100%
P4	29%	38,7%	19,4%	6,4%	6,5%	100%
P7	12,9%	38,7%	35,5%	12,9%	0	100%
P8	16,1%	41,9%	25,8%	16,1%	0	100%

Berdasarkan data penelitian pada tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa *item* kuesioner dengan titik konsentrasi tertinggi (penilaian pada skor 4 dan 5) yaitu pada P3 dengan presentase sebesar 87,1%, sedangkan *item* kuesioner dengan dengan skor terendah yaitu P7 dengan presentase sebesar 51,6%. Berdasarkan jawaban responden atas variabel pendidikan kewirausahaan yang terdiri dari beberapa indikator, dapat disimpulkan bahwa *Perceive Organizational Support* berpengaruh positif.

2. Tanggapan Responden pada Variabel Komitmen Afektif (Y)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel Komitmen Afektif dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Tanggapan Responden pada Variabel
Komitmen Afektif

Item Kuesioner	Nilai					Total
	5	4	3	2	1	
X						
Ka1	22,6%	51,6%	16,1%	6,5%	3,2%	100%
Ka3	16,1%	41,9%	32,3%	9,7%	0	100%
Ka4	19,4%	58,1%	12,9%	9,7%	0	100%
Ka5	16,1%	61,3%	16,1%	6,5%	0	100%
Ka7	12,9%	25,8%	41,9%	19,4%	0	100%
Ka8	29%	32,3%	32,3%	6,5%	0	100%

Berdasarkan data penelitian pada tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa *item* kuesioner dengan titik konsentrasi tertinggi (penilaian pada skor 4 dan 5) yaitu pada Ka4 dengan presentase sebesar 77,5%, sedangkan *item* kuesioner dengan dengan skor terendah yaitu Ka7 dengan presentase sebesar 38,7%. Berdasarkan jawaban responden atas variabel Komitmen Afektif yang terdiri dari beberapa indikator, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Afektif berpengaruh positif.

3. Tanggapan Responden pada Variabel Kepuasan Kerja (M)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Tanggapan Responden pada
Variabel Kepuasan Kerja

Item Kuesioner	Nilai					Total
	5	4	3	2	1	
M						
Kk6	29%	51,6%	12,9%	6,5%	0	100%
Kk7	25,8%	61,3%	12,9%	0	0	100%
Kk1 0	35,5%	38,7%	25,8%	0	0	100%

Berdasarkan data penelitian pada tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa *item* kuesioner dengan titik konsentrasi tertinggi (penilaian pada skor 4 dan 5) yaitu pada Kk7 dengan presentase sebesar 87,1%, sedangkan *item* kuesioner dengan dengan skor terendah yaitu Kk10 dengan presentase sebesar 74,2%. Berdasarkan jawaban responden atas variabel Kepuasan Kerja yang terdiri dari beberapa indikator, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif.

A. Uji Instrumen

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas konstruk maka dilakukan pengujian model pengukuran. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pengujian ini yaitu sebagai berikut:

1. Validitas Konvergen

a. Uji Validitas Pertama

Uji validitas pertama dilakukan dengan menyebar kuesioner pada seluruh sample yakni berjumlah 30 responden untuk mengetahui pertanyaan yang kurang tepat, dan pada uji validitas tersebut terdapat beberapa *item* kuesioner yang tidak valid karena tidak memenuhi standar *loading* yaitu <0.6 . Oleh karena itu, beberapa *item* dalam kuesioner dengan nilai *factor loading* <0.6 dinyatakan gugur atau tidak valid. Indikator untuk variabel *Pperceive Organizational Support* (X) berjumlah 10, tetapi terdapat beberapa *item* yang dinyatakan tidak valid karena tidak memenuhi standar *loading* atau <0.6 , *item* tersebut yaitu P3, P5, P6, PD9.

Indikator untuk variabel Komitmen Afektif (Y) terdapat 10 *item*, dan terdapat 4 *item* yang gugur yaitu ka1,ka3,ka7,ka9. Selanjutnya, indikator untuk variabel *Kepuasan kerja* (M) terdapat 10 *item*, dan terdapat 4 *item* yang gugur yaitu kk5,kk6,kk7,kk10.

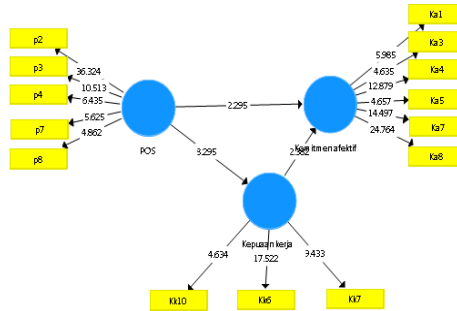
Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Indikator	<i>Perceive Organizational Support</i>	Komitmen Afektif	Kepuasan Kerja
P2	0,926		
P3	0,778		
P4	0,709		
P7	0,691		
P8	0,697		
Ka1		0,675	
Ka3		0,729	
Ka4		0,844	
Ka5		0,665	
Ka7		0,850	
Ka8		0,880	
Kk6			0,845
Kk7			0,842
Kk10			0,770

Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 3.3

Pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai $>0,6$. Nilai terkecil adalah sebesar 0,675 untuk indikator Ka1. Hal ini berarti indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Berikut adalah diagram *loading factor* masing-masing indikator dalam model penelitian.

Gambar 4.4
Hasil Analisis Jalur Kuesioner Kedua



1. Composite Reliability

Untuk mengetahui konstruk reliabel atau tidak maka dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui akurasi dan ketepatan *instrument* dalam mengukur suatu konstruk. PLS-SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*, dan *Composite Reliability*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Perceive Organizational Support</i>	0,758	0,860
Komitmen Afektif	0,870	0,901
Kepuasan Kerja	0,758	0,875

Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 3.3

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $>0,6$ dan nilai *Composite Reliability* yaitu $>0,7$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan juga reliabel dan dapat diajukan untuk menguji model struktural.

B. Uji Hipotesis

Tabel 4.10
Hasil Path Coefficient

	<i>Item</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (10/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
1	<i>Perceive Organizational Support</i> -> <i>Komitmen Afektif</i>	0,723	0,749	0,083	8,702	0,000
2	<i>Perceive Organizational Support</i> -> <i>Kepuasan Kerja</i>	0,705	0,724	0,066	10,690	0,000
3	<i>Kepuasan Kerja</i> -> <i>Komitmen Afektif</i>	0,698	0,721	0,067	10,384	0,000

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

a. Hipotesis I: Hubungan antara *Perceive Organizational Support* dengan Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa *Perceive Organizational Support* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif. Hasil ini diperkuat dengan ditunjukkannya nilai t statistik $>$ t tabel yaitu sebesar $8,702 > 1,701$ dan nilai P value lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ yaitu sebesar $0,000$. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *Perceive Organizational Support* yang diberikan, maka akan semakin meningkat pula Komitmen Afektif Karyawan.

b. Hipotesis II: Hubungan antara *Perceive Organizational Support* dengan Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa *Perceive Organizational Support* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t statistik $>$ t tabel yaitu sebesar $10,690 > 1,701$ dan nilai P value sebesar $0,000$ atau lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *Perceive Organizational Support* yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja Karyawan.

c. Hipotesis III: Hubungan antara Kepuasan Karja dengan Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada table di atas, menunjukkan bahwa Kepuasan Karja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif, dengan nilai t statistik $<$ t tabel yaitu sebesar

10,384 > 1,701 dan nilai Pvalue sebesar 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula komitmen afektif karyawan.

2. *R-Square* (R^2)

Evaluasi model struktural atau *inner* model bertujuan untuk memprediksi hubungan antara variabel laten, model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya *presentase variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat *R-Square* untuk konstruk laten endogen.

Tabel 4.11
Hasil *R-Square*

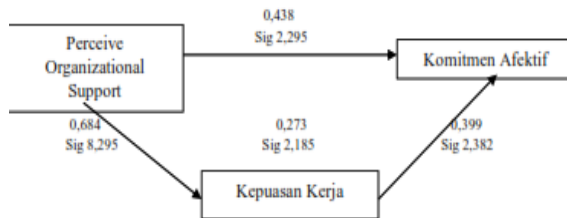
<i>Item</i>	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Komitmen Afektif	0,590	0,559
Kepuasan Kerja	0,468	0,449

Dari hasil R^2 pada tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa nilai R^2 Komitmen Afektif adalah 0,590 dan Kepuasan Kerja adalah 0,468. Nilai tersebut menunjukan bahwa variabel *Perceive Organizational Support* dipengaruhi oleh Komitmen Afektif sebesar 5,90% dan Kepuasan Kerja sebesar 4,68%.

C. Uji Mediasi

Di bawah ini merupakan diagram analisis regresi variabel mediasi dengan metode causal step yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.5
Pengaruh Tidak Langsung M terhadap X dan Y



1. Persamaan regresi sederhana variabel mediasi kepuasan kerja (M) pada variabel independen *perceive organizational support* (X).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa *perceive organizational support* signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $8,295 > 1.701$ dan koefisien regresi (a) = 0,684 serta nilai Pvalue sebesar 0.000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0.05$.

2. Persamaan regresi sederhana variabel dependen komitmen afektif (Y) pada variabel *perceive organizational support* (X).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa *perceive organizational support* signifikan terhadap komitmen afektif dengan nilai signifikansi $2,295 > 1.701$ dan koefisien regresi (c) = 0.438 serta nilai pvalue sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$.

3. Persamaan regresi berganda variabel dependen komitmen afektif (Y) pada variabel *perceive organizational support* (X) serta variabel mediasi kepuasan kerja (M).

Hasil analisis ditemukan bahwa *perceive organizational support* signifikan terhadap komitmen afektif setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $2,185 > 1.701$ dan koefisien regresi (b) = 0.273 serta

nilai pvalue sebesar 0.000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0.05$.

4. Selanjutnya ditemukan *direct effects* sebesar 0,438 yang lebih kecil dari pengaruh langsung sebelum dimasukan variabel mediasi yaitu $c = 0,723$. Pengaruh variabel independen *perceive organizational support* terhadap variabel dependen Komitmen Afektif berkurang dan signifikan $2,185 > 1.701$ setelah mengontrol variabel mediasi kepuasan kerja yang sebelumnya $2,295 > 1.701$, serta nilai pvalue tetap yaitu $0.000 < \alpha = 0.05$.
5. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam partial mediation atau terjadi mediasi, dimana variabel *perceive organizational support* mampu mempengaruhi secara langsung variabel Komitmen Afektif maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel mediasi kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan *perceive organizational support* dan komitmen afektif.

Tabel 4.12

Total Effects kepuasan kerja antara *perceive organizational support* dan komitmen afektif

	Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (10*STDEV)	P Values
H1	<i>Perceive Organizational Support -> Komitmen Afektif</i>	0,438	0,438	0,101	2,295	0,022
H2	<i>Perceive Organizational Support - > Kepuasan Kerja</i>	0,684	0,707	0,082	8,295	0,000
H3	<i>Kepuasan Kerja -> Komitmen Afektif</i>	0,399	0,403	0,168	2,382	0,018
H4	<i>Perceive Organizational Support > Komitmen Afektif ->Kepuasan kerja</i>	0,273	0,280	0,125	2,185	0,029

Sumber: data diolah menggunakan SmartPLS 3.3

F. Pembahasan

1. Pengaruh *Perceive Organizational Support* terhadap Komitmen Afektif Karyawan iDExpress

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil tersebut sesuai dengan hipotesa penelitian yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *Perceive Organizational Support* iDExpress terhadap Komitmen Afektif karyawan iDExpress. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $8,702 > 1,701$ dengan nilai P -Value sebesar $0,000 < 0,05$. sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara *Perceive Organizational Support* terhadap komitmen afektif karyawan iDExpress. Hal ini membenarkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan iD Express bisa berpotensi memunculkan Komitmen Afektif pada karyawan. Karena semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan maka secara tidak sadar merek akan membentuk komitmen afektif dalam diri mereka. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Hans Christian Tjandra, Agus Wijaya, dan Sienny Thio yang meneliti tentang ” Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel Di Surabaya” menyatakan bahwa *Perceive Organizational Support* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Komitmen Afektif.⁶⁹ Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tiekka Tri kartika Gustyana dkk dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Perusahaan Produsen Air

⁶⁹ Hans Christian Tjandra, Agus Wijaya, dan Sienny Thio yang meneliti tentang ” Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel Di Surabaya”

Kemasan Cam Di Bandung” menyatakan bahwa POS ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif, akan tetapi POS melalui kepuasan kerja sebagai mediasi dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan.⁷⁰ Namun peneliti selanjutnya yakni Sia Tjun Han, Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, dan Thomas S. Kaihatu dalam penelitiannya yang berjudul “Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi *Perceived Organizational Support* Dan Kepuasan Kerja” menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif, hal ini turut mendukung penelitian terdahulu seperti Eisenberger, Shore & Tetrick, dan Meyer yang juga membuktikan bahwa POS memberikan pengaruh terhadap terbentuknya Komitmen Afektif. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa Karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi apabila karyawan percaya bahwa organisasi akan mendukung dan peduli terhadap karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Eisenberger bahwa apabila sebuah organisasi ingin memiliki karyawan dengan Komitmen Afektif yang tinggi maka organisasi harus menunjukkan komitmen terlebih dahulu dengan menyediakan dan mendukung karyawannya dengan baik.⁷¹

Sebagai mana dijelaskan dalam Al-Qur’an surah an-nisa:125 yang berbunyi :

وَمَنْ أَحْسَنُ دِينًا مِّمَّنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ وَاتَّبَعَ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ

⁷⁰ Gustyana ,Tieka Tri kartika dkk .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.Vol 2018

⁷¹Sia Tjun Han, Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, Thomas S. Kaihatu.Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi *Perceived Organizational Support* Dan Kepuasan Kerja.Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.14, No. 2, September 2012: 109-117

Artinya : Dan siapakah yang lebih baik agamanya daripada orang yang dengan ikhlas berserah diri kepada Allah, sedang dia mengerjakan kebaikan, dan mengikuti agama Ibrahim yang lurus? Dan Allah telah memilih Ibrahim menjadi kesayangan(-Nya).⁷²

Karyawan yang menjalankan tugasnya dengan sepenuh kerelaan dan kesadaran merupakan suatu amal soleh dalam usaha mengabdikan diri kepada penciptanya. Apabila seorang dapat menghayati dan mensyukuri segala rahmat Allah, insya Allah kita dapat menunaikan tugas kita dengan ikhlas. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.⁷³ Hasibuan mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab.⁷⁴ Loyalitas para karyawan

⁷² Kemenag RI, "Qur'an Kemenag"

⁷³ Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 89

⁷⁴ H. Melayu S.P. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2005

dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.⁷⁵

2. Pengaruh *perceive organizational support* terhadap Kepuasan kerja karyawan iDExpress.

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti terkait pengaruh *perceive organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan iDExpress menunjukkan bahwa *perceive organizational support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $10,690 > 1,701$. Dengan demikian hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *perceive organizational support* terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering dukungan organisasi yang diberikan maka dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan iDExpress. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eisenberger yang menyatakan Persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Dengan adanya rasa peduli organisasi terhadap kesejahteraan karyawan maka akan menimbulkan rasa puas dalam bekerja.⁷⁶ Peneliti

⁷⁵Ibid

⁷⁶ Novira, L. dan S. M. (2015). Pengaruh persepsi dukungan organisasi

selanjutnya juga menyatakan bahwa Perceived Organizational Support (POS) terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penemuan ini sejalan dan turut mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Shore & Tetrick yang mana pada saat karyawan memiliki kepercayaan secara umum kepada organisasinya bahwa karyawan akan terus didukung oleh organisasinya dan harapan karyawan bahwa kebutuhannya dapat memungkinkan dipenuhi oleh organisasi maka kepuasan karyawan akan menjadi positif dan terbentuk. Dalam konteks penelitian dapat diketahui bahwa rata-rata nilai persepsi karyawan hotel di Surabaya atas dukungan organisasi terhitung tinggi, hal ini dapat mengindikasikan bahwa karyawan hotel tersebut memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi bahwa organisasi akan sepenuhnya mendukung karyawannya.⁷⁷

Dalam qur'an surah at taubah ayat 59 yang berbunyi :



Artinya : Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah.”⁷⁸

Jika mereka sungguh-sungguh rida dengan apa

pada perilaku kewargaan organsasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Management Analysis Journal, 4(3), 181–188

⁷⁷Tjun Han.Nugroho.Endo.Kaihatu

⁷⁸ Kemenag RI, “Qur’an Kemenag”

yang diberikan Allah dan Rasul-Nya) berupa ganimah dan hal-hal yang sejenis dengannya (lalu mereka mengatakan, "Cukuplah bagi kami) yakni telah mencukupi kami (Allah, Dia akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya dan demikian pula Rasul-Nya) ganimah yang lainnya yang dapat mencukupi kami (sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah.") semoga Dia memberikan kecukupan kepada kami. Jawab daripada lafal lau ialah lakaana khairan lahum (tentulah yang demikian itu lebih baik dari mereka) (Tafsir Jalalain). bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif
kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan setiap perusahaan untuk menjaga keberlangsungan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa brand awareness berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian . hal ini dapat dilihat nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $10,384 > 1,701$ dengan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$. dengan demikian hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen afektif. Hal ini berarti bahwa semakin karyawan puas dengan pekerjaannya, maka hal tersebut mampu meningkatkan komitmen afektif karyawan.

Bekerja di dunia merupakan salah satu jembatan menuju akhirat. Karena itu, bekerja bukan semata-mata mencari penghidupan dunia. Cara kerja kita akan menentukan, apakah kita akan mendapatkan kebahagiaan di akhirat atau tidak? Maka, setiap langkah kerja kita akan dimintai pertanggung jawabannya di hadapan Allah SWT kelak. Allah berfirman dalam Al-Quran Surat Al-Qashash ayat 77, yang artinya : “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Begitu banyak kalam Allah SWT dan hadits Rasulullah SAW yang secara khusus memberikan motivasi untuk bekerja. Bekerja dengan cara terbaik demi mendapatkan rezeki halal dan penghidupan terbaik. Di antaranya dalam Al-Quran Surat Al-Jumu'ah ayat 10, yang artinya: “*Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi ; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*”

Juga hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan Imam Baihaqi : “*Sesungguhnya Allah senang jika salah seorang di antara kamu mengerjakan sesuatu pekerjaan yang dilakukan secara professional.*” (HR. Baihaqi)

4. Kepuasan kerja memediasi *perceive organizational support* terhadap komitmen afektif

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap 30 responden yang merupakan karyawan iDExpress kecamatan Baradatu, menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi *perceive*

organizational support terhadap komitmen afektif. hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $2,185 > 1,701$ dengan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dan berdasarkan keempat langkah dalam menguji pengaruh mediasi dengan causal step maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi *perceive organizational support* terhadap komitmen afektif. sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka *perceive organizational support* yang positif membuat karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi pula. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak terbukti sebagai variabel perantara untuk *Perceived Organizational Support* dengan Komitmen Afektif. Hal ini dapat dilihat pada saat peneliti melakukan wawancara kepada para karyawan Hotel X yang berpendapat bahwa jika di hotel ada peluang karir yang lebih lanjut maka karyawan akan bertahan meskipun saat ini ada beberapa karyawan masih menunggu untuk promosi jabatan.⁷⁹

Allah swt berfirman dalam QS. Annisa:79 yang berbunyi :

مَا أَصَابَكَ مِنْ حَسَنَةٍ فَمِنَ اللَّهِ وَمَا أَصَابَكَ مِنْ سَيِّئَةٍ فَمِنَ نَفْسِكَ وَأَرْسَلْنَا
لِلنَّاسِ رَسُولًا وَكَفَى بِاللَّهِ شَهِيدًا

Artinya : Kebajikan apa pun yang kamu peroleh, adalah dari sisi Allah, dan keburukan apa pun yang menimpamu, itu dari (kesalahan) dirimu sendiri. Kami mengutusmu (Muhammad) menjadi Rasul kepada (seluruh) manusia. Dan cukuplah Allah

⁷⁹ Harianto, Agung. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. KINERJA, Volume 20, No.2, Th. 2016: Hal. 95-104

*yang menjadi saksi.*⁸⁰

Berdasarkan segi kesopanan bahwa sesuatu yang baik yang diperoleh seseorang hendaklah dikatakan datangnya dari Allah. Malapetaka yang menimpa seseorang itu hendaklah dikatakan datangnya dari dirinya sendiri, mungkin pula karena disebabkan kelalaiannya atau kelalaian orang lain.⁸¹ Dari tafsir diatas dapat kita ketahui bahwa setiap perbuatan akan mendapat hasil atas apa yang dikerjakan, jika kita memperlakukan karyawan dengan baik dan sesuai dengan porsinya maka tentu karyawan pun akan merasakan kepuasan dalam bekerja yang nantinya kepuasan tersebut akan menumbuhkan sifat loyalitas dalam diri karyawan dengan bekerja sepenuh hati untuk memajukan perusahaan tempatnya bekerja.

5. Komitmen Afektif Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Berkaitan dengan etika kerja Islam dalam kehidupan setiap muslim dituntut untuk berkomitmen di dunia dengan segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual dirinya sendiri sebagai wujud pertanggung jawaban sebagai khalifah di bumi. Dalam kehidupan beragama, seorang muslim harus berkomitmen pada diri sendiri untuk menjalankan segala perintah Allah dan menjahui segala larangan-Nya.

Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah Swt merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan.⁸² dengan adanya

⁸⁰ Kemenag RI, "Qur'an Kemenag"

⁸¹ Tafsir Qur'an Kemenag RI

⁸² A Jamil, Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator, (Semarang: Tesis

keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri individu, maka hal ini akan mendorong individu untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir mau batin dalam menjalani kehidupan sosial dan religi sehingga tujuan menjadi tercapai. Seseorang tidak boleh bekerja dengan sembrono (seenaknya dan acuh tak acuh, sebab akan berarti merendahkan makna demi ridha Allah atau merendahkan Tuhan.

Dalam al-Qur'an surat al-Kahfi ayat 110 yang artinya, "Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpa dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorang pun dalam beribadat kepada Tuhannya". Maksud dari kata mengerjakan amal shaleh dalam ayat di atas adalah bekerja dengan baik dan bermutu, sedangkan kata janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya berarti tidak mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada Tuhan yang menjadi sumber nilai instrinsik pekerjaan manusia.⁸³





BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa *perceive organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. hal ini dikarenakan dukungan organisasi yang sering muncul dan dirasakan oleh karyawan bisa berpotensi memunculkan komitmen afektif terhadap perusahaan iD Express. Karena semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan maka akan semakin tinggi juga komitmen afektif karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa *perceive organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. hal ini dikarenakan semakin sering karyawan diberikan dukungan organisasi maka dapat mempengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. hal ini dikarenakan semakin puas karyawan dalam bekerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi karyawan untuk memiliki komitmen afektif.
4. Berdasarkan hasil uji T juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi *perceive organizational support* terhadap komitmen afektif. hal ini dikarenakan semakin sering dukungan organisasi yang diberikan maka kepuasan kerja yang positif membuat karyawan mempunyai komitmen afektif terhadap perusahaan iD Express. Dalam perspektif Ekonomi Islam, secara umum *perceive organizational support* yang dilakukan iD Express dalam mencapai tujuan perusahaan sudah sesuai dengan syariat Islam berdasarkan prinsip-prinsip etika bisnis Islam yaitu kesatuan (*unity*),

keseimbangan/keadilan (*equilibrium*), kehendak bebas/ikhtiar (*free will*), pertanggung jawaban (*responsibility*) dan kebenaran (*truth*), kebajikan (*wisdom*) serta kejujuran (*fair*). Yang mana segala kebebasan dalam melakukan aktivitas bisnis oleh manusia maka manusia tidak lepas dari pertanggung jawaban yang harus diberikan dengan wasilah *al-Hayat* yang dikuasakan oleh Allah kepada manusia ini bukanlah kepemilikan yang sesungguhnya secara hakiki, namun manusia dengan segala fasilitas dan sarana kehidupan yang dimiliki secara amanah ini hanya sekedar disertai amanah untuk mengelola secara benar sesuai yang diberikan petunjuk-petunjuk (*Manhaj Al-Hayat*) oleh Allah dalam al-qur'an dan sunnah nabi.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran dari peneliti, yaitu :

1. Dari hasil analisis pernyataan responden mengenai pengaruh *perceive organizational support* terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, secara keseluruhan dapat dikatakan berpengaruh, sehingga pihak perusahaan iDEXpress diharapkan dapat meningkatkan berbagai dukungan organisasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan nantinya akan berpengaruh pada komitmen afektif karyawan untuk meningkatkan loyalitas.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan atau mengombinasikan variabel-variabel yang lain yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian agar menambah keakuratan penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad Zainul mizan,dkk. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru SMK NEGERI di Jakarta Selatan.Jurnal SAP Vol.3 No.2 Desember 2018 e-ISSN: 2549-2845
- Allen, J.N, & Meyer, P.J. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective Commitment, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. (1-18)
- Andrade, Claudi.C.Neves, Paula“Perceived Organizational Support, Coworkers’ Conflict and Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Work-Family Conflict,” *Adm. Sci.* 2022, 12, 20. <https://doi.org/10.3390/admsci12010020> (2022)
- Anggun Cahayu,Ni Made. Rahyuda, Agoes Ganesha.Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 10, 2019: 6042-6058 ISSN: 2302-8912 DOI:
- Arshadi, Nasrin dan Ghazal Hayavi. 2013. The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE. *Journal of Social and Behavioral Sciences*. Vol 34.
- Baliaetati, Beta Oki. (2016) Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti.*Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol. 9 No. 1
- Berta Manuel,Gusti Putu Evan. Rahyuda, Agoes Ganesha. Pengaruh Kepuasan Kerja,Komitmen Afektif,Komitmen Kalkulatif, Dan Komitmen Normatif terhadap Turnover Intention di Ayodya Resort Bali.E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4,No.8,2015: 2243-2268 ISSN: 23208912

- Cahaya, Ni Made Anggun dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2019. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 10.
- Christian, Lay Yervry. 2015. Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Kepemimpinan Situational Terhadap Kepuasan Kerja Toko Buku Uranus. *AGORA* Vol. 3, No. 1.
- Colakoglu, Ulker. Et al., 2010. The Effects Of Perceived Organisational Support On Employees' Affective Outcomes: Evidence From The Hotel Industry. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, Vol. 16, No.2.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Percin, N.S. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 22 No. 5, hlm. 693- 717.
- Gustyana, Tieka Trikartika. Et al., 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 dan Humaniora*. Vol 1.
- Han, Sia Tjun. Et al., 2012. Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 14 no 2.
- Kristanti, et al., 2019. Komitmen Afektif pada Karyawan BPR 'ABC' di Garut; Analisis Pengaruh langsung dari Persepsi Dukungan Organisasi dan Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Journal of Business and Management Review*. Vol 3 no 1.
- Kusumawardhani, Atika, Hilda. Prabawani, Bulan. 2017. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan bagian Pengemasan PT. Sido Muncul Semarang, Tbk. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 6

no 4.

- Laksmita Dewi, Apricilia. Octavia Chandra, Deborah. Nugroho, Agustinus “Analisa Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Employee Perceived Service (Epsq) Quality Dengan Mediasi Affective Commitment (AC) Pada Restoran “X” Di Surabaya),” *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 17, no. 02 (2014)
- Lutfie, H., Prasetyo, A.P., Alamanda, D.T. (2014). The Effect of The Work-Family Conflict and Employee’s Job Satisfaction Towards the Organization Commitment. *Jurnal Siasat Bisnis, Vol. 18, No. 2, 143-151.*
- Mawaddah,Nur. Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement.2019
- Munajah, A., & Purba, D. E. (2018). Pengaruh kepemimpinan etis dan iklim Etis terhadap komitmen afektif. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 30–39.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–12.
- Oliveira, L.B., Cavazotte, F., & Dunzer, R.A. (2017). The Interactive Effects of Organizational and Leadership Career Management Support on Job Satisfaction and Turnover Intention. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-21
- Oubibi, Mohamed. Fute, Antony. Xiao,Weilong. Sun, Binghai. Zhou, Yueliang.Perceived Organizational Support and Career Satisfaction among Chinese Teachers: The Mediation Effects of Job Crafting and Work Engagement during COVID-19. *Sustainability* 2022, 14, 623.

- Pradesa, Hafid Aditya. Et al., 2013. The Relationships of Perceived Organizational Support (POS) With Positive Work Behavior: Mediating Role of Job Satisfaction, Affective Commitment, and Felt Obligation. *Journal of Business and Management*. Volume 13 issue3
- Purba, Sylvia Diana. dkk. Pengaruh Dukungan organisasi Terhadap Kepuasan kerja dengan Adaptabilitas Karier Sebagai variabel Mediasi Pada Dosen di Jabodetabek. *Jurnal manajemen* 14 (1) : 123 DOI : 10.19166/derema.v14i1.1332
- Pusparini, Paramitha Agdina, Naili Farida dan Widiartanto. 2015. Pengaruh Commitment Organizational Dan (Pos) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui (Ocb) Pada PT. Nasmoco Kaligawe, (Online)
- Saputra, I. M. A., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6242.
- Soni Kurniawan, Ignatius. Nur Safitri, Qoyimah “Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Ocb Karyawan,” *Jurnal Manajemen* Vol. 14 (1) 2022
- Panju, Nina Febriani dan Wustari L. Mangundjaya. 2018. Persepsi Dukungan Organisasi dan
- Tjandra, Hans Christian. dkk. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Afektif Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol 3, No 2.
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). 9, 20503–20518

- Yuki Fitria. (2017). Identifikasi Peran Perceived Organizational Support Terhadap Keseimbangan Hidup– Kerja.Management Insight.
- Yuliana, I., & Kurniawan, I. S. (2020). Memperkuat OCB: Peran kepemimpinan trilogi, kepuasan, dan komitmen. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi), 4(2), 320–330
- Tridian,Ulfah.Vovi.FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN. Artikel Psiko Manajemen.Diakses pada: 23 Mei 2022,17:23
- Ar-rifa’I,Muhammad Nasib.Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir.(Jakarta : Geman Insani,2000)
- Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, (Jakarta:Panjimas, 1983)
- Karyoto.Dasar-Dasar Manajemen-Teori, Definisi dan Konsep.Yogyakarta: CV. Andi Offset.2016
- Luthans,Fred. 2006.*Perilaku Organisasi*. Yogyakarta:Andi.
- Tarjo.*Metode penelitian system 3x baca*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019)

