



JURNAL PSIKOHUMANIKA

<http://ejournal.setiabudi.ac.id/ojs/index.php/psikohumanika>

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN ORGANIZATIONAL CLIMATE DALAM MEMBENTUK OCCUPATIONAL COMMITMENT

Danan Satriyo Wibowo

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Jember

ARTICLE INFO

Article History
Be accepted:
May 2022
Approved:
December 2022
Published:
December 2022

Keywords :

*perceived
organizational
support;
organizational
climate,
occupational
commitment.*

ABSTRACT

Work is a form of effort in self-actualization, where when working requires support and a supportive environment so that the performance carried out can be carried out productively and have a commitment to planning, this condition cannot be separated from the existence of perceived organizational support and organizational climate (perceived organization support). organizational climate) which gives perceptions to employees at work and involvement in the work occupied (work commitment. The purpose of this research is to reveal and explain how perceptions of organizational support (POS) and organizational climate formwork commitment in the field of the educational profession (teachers and lecturers) and medical personnel (nurses) The method used is quantitative with a cross-sectional survey design model, with a sample of lecturers and nurses, the research sample consists of 114 lecturers and 106 nurses obtained by accidental sampling technique, using the SPOS measuring instrument to measure Perceived Organizational Support adapted from Eisenberger (Eisenberger et al., 1986), Organizational Climate measurement adapted from Davis and Newstrom (Davis & Newstrom, 2000), and Occupational Commitment measurement adapted from Meyer, Allen, and Smith (Meyer & Allen, 1997). The analysis used is regression analysis. The results showed that perceptions of organizational support affected forming work commitments with a significance value (Sig.) of 0.002. Meanwhile, the organizational climate does not affect forming work commitments with a significance value (Sig.) of 0.687. Perceived organizational support and organizational climate together influence in forming work commitments with a significance value (Sig.) of 0.048.

Alamat Korespondensi:

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Jember

E-mail:

danansatriyo@unmuhjember.ac.id

p-ISSN: 1979-0341

e-ISSN : 2302-0660

INFO ARTIKEL

ABSTRAK

Sejarah Artikel

Diterima :

Mei 2022

Disetujui:

Desember 2022

Dipublikasikan:

Desember 2022

Kata Kunci:

dukungan organisasi yang dirasakan; iklim organisasi, komitmen kerja.

Bekerja merupakan suatu bentuk usaha dalam mengaktualisasikan diri, dimana saat bekerja membutuhkan suatu support dan lingkungan yang mendukung sehingga kinerja yang dilakukan dapat dilakukan secara produktif dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan, kondisi ini tidak lepas dari adanya dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan iklim organisasi (*organizational climate*) yang memberikan persepsi bagi karyawan dalam bekerja dan keterlibatan terhadap pekerjaan yang ditekuni (*occupational commitment*). Tujuan penelitian ini mengungkap dan menjelaskan bagaimana *perceived organizational support (POS)* dan *organizational climate* dalam membentuk *occupational commitment* pada bidang profesi pendidikan (guru dan dosen) dan tenaga medis (perawat). Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan model *cross sectional survey design*, dengan sampel dosen dan perawat, sampel penelitian terdiri dari 114 dosen dan 106 perawat yang diperoleh dengan teknik aksidental sampling. Penelitian ini menggunakan alat ukur *SPOS* untuk mengukur *Percived Organizational Support* yang diadaptasi dari Eisenberger (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986), pengukuran *Organizational Climate* yang diadaptasi dari Davis dan Newstorm (Davis & Newstorm, 2000), dan pengukuran *Occupational Commitment* yang diadaptasi dari Meyer, Allen dan Smith (Meyer & Allen, 1997). Analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh dalam membentuk *occupational commitment* dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0.002. Sedangkan *organizational climate* tidak berpengaruh dalam membentuk *occupational commitment* dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0.687. *Perceived organizational support* dan *organizational climate* secara bersama-sama memberikan pengaruh dalam membentuk *occupational commitment* dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0.048.

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan suatu proses aktualisasi diri seseorang terhadap potensi dan keterampilan yang dimiliki, baik yang diperoleh dari suatu proses pendidikan formal maupun pendidikan non-formal melalui lembaga pelatihan kerja dan lembaga pendidikan vokasi. Berbagai alasan dan motif dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh faktor internal, seperti : status sosial di masyarakat, prestise dari pekerjaan, prestasi, dan alasan sederhana sekedar memenuhi kebutuhan hidup. Rasa penerimaan dan rasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan memunculkan sikap komitmen yang dapat menjadi prediksi untuk perilaku-perilaku yang dapat menunjang di tempat kerja, seperti : kinerja aktual, perilaku kerja dalam organisasi (OCB), *turnover*, dan ketidakhadiran di tempat kerja (Meyer et al., 1993; Meyer & Allen, 1997; Cohen, 2007).

Komitmen menjadi hal yang penting bagi seseorang yang bekerja, karena hal ini menyangkut keterlibatan emosi dan psikis dalam upaya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan. Namun yang menjadi fokus kajian dalam hal ini adalah komitmen yang ditunjukkan oleh seorang karyawan adalah bentuk komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) atau justru merupakan wujud dari komitmen seseorang terhadap profesi atau pekerjaan yang ditekuni saat ini (*occupational commitment*) dimana seorang karyawan dapat bekerja secara totalitas dan produktif. Kondisi ini tidak lepas dari adanya faktor pribadi yang dipengaruhi oleh keinginan pindah pekerjaan karena merasa tidak cocok, tidak menyukai pekerjaan yang diberikan, merasa tidak cocok dengan organisasi (instansi tempat bekerja), dan adanya harapan dengan mencari peluang yang lebih baik (Sears, 2010; Ivztan, Sorensen, & Halonen, 2013).

Sikap seseorang terhadap profesi (pekerjaan) atau pekerjaan yang saat ini ditekuni menjadi suatu karya diri seseorang, sebagai bentuk usaha untuk menghasilkan karya ini menjadi motivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik karena pekerjaan itu sendiri, adanya dedikasi pada pekerjaan, dan mengoptimalkan kualitas yang bisa disebut dengan *occupational commitment* (Blau, 2001).

Occupational commitment merupakan sikap yang menunjukkan hubungan psikologis seseorang dengan pekerjaannya berdasarkan reaksi afeksi terhadap pekerjaan tersebut. Sikap ini merujuk pada kemungkinan seseorang dapat mencintai pekerjaannya yang dilakukan, namun belum tentu mencintai organisasi (instansi tempat kerja) yang memberikannya pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cohen (Cohen, 2007) menunjukkan bahwa seorang profesional (akuntan, perawat, dsb) lebih berkomitmen terhadap karier atau pekerjaannya daripada organisasinya. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yousaf et al., 2015) dimana *occupational commitment* dari seorang karyawan tidak memberikan harapan langsung pada organisasinya, melainkan lebih pada pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Yousaf, Sander, dan Abbas pada profesional dan staf di sebuah universitas ditemukan tidak adanya perbedaan pada *organizational commitment*, *occupational commitment*, *organizational turnover intention*, dan *occupational turnover intention*. Hasil penelitian juga menemukan bahwa *occupational commitment* menjadi prediktor yang lebih kuat terhadap *organizational turnover intention* daripada *organizational commitment*. Namun sebaliknya, *organizational commitment* tidak mempengaruhi *occupational commitment* dan *occupational turnover intention* atau *occupational commitment turnover* (Yousaf et al., 2015).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yousaf et al (2015), dapat memberikan pemahaman bahwa ketika seseorang memiliki kelekatan emosi terhadap pekerjaannya (*occupational commitment*), seperti yang diketahui maka seorang karyawan yang mencintai pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang optimal dan merasa lebih bahagia dalam kehidupan kerjanya. Kondisi ini akan berdampak pada produktivitas dan mutu kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, disamping adanya faktor eksternal lingkungan kerja (*organizational climate*) yang dipersepsikan karyawan (secara individual atau kelompok) dan secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Sugiarto, 2018; Moslehpour, Altantsetseg, Mou, & Wong, 2018).

Organizational climate merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non-fisik. *Organizational climate* merupakan bagian dari berbagai kejadian-kejadian dan fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja para karyawan yang merupakan bagian dalam aktivitas manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur Sumber Daya Manusia yang berada pada lingkungan tersebut agar dapat menyesuaikan diri dan mengendalikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan (Schneider et al., 2013; Madhukar & Sharma, 2017).

Organizational climate sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa *Organizational climate* merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan, hal ini tentunya berkaitan dengan bagaimana nantinya seorang karyawan merasa nyaman dan bahagia secara psikologis serta emosi dalam menjalankan pekerjaannya yang berimbas pada komitmen kerja yang dibangun (Salah & Al-Attili, 2019; Ependi, Purnomo, & Siswandi, 2020). Disamping itu adanya persepsi terhadap dukungan organisasi (*perceived organizational support*) menjadi perhatian dalam membangun persepsi karyawan terhadap organisasi tempat bekerja (Wiratama, Arya, Putri, & Maharani, 2019; Kurniawan & Harsono, 2021).

Perceived Organizational Support adalah semua tentang persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Neves & Eisenberger, 2014), (Eisenberger et al., 1986). Ketika seorang karyawan memegang persepsi bahwa pekerjaan mereka dihargai dan dipedulikan oleh organisasi akan mendorong karyawan untuk menyatukan

keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka. Keyakinan karyawan terhadap organisasi tempat kerja dapat mendorong persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan dirinya.

Perceived Organizational Support yang diberikan kepada karyawan menunjukkan komitmen organisasi kepada karyawan. Dukungan tersebut dibalas oleh karyawan dalam bentuk meningkatkan kinerjanya ketika melakukan pekerjaan. Dukungan organisasi yang berupa pemberian kompensasi, promosi, pelatihan, keamanan dalam bekerja akan dipersepsikan karyawan sebagai tanda kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, karyawan membalas dukungan organisasi dalam bentuk kepercayaan dan mengembangkan perilaku positif terhadap organisasi. Jika karyawan memiliki persepsi bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memiliki keinginan untuk berbagi *advantage* maka akan muncul kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Karyawan juga akan meningkatkan kinerja dengan bekerja keras karena karyawan mengharapkan organisasi untuk sukses. Persepsi dukungan organisasi pada saat-saat krisis dapat sangat bermanfaat dalam hal mengembangkan serta meningkatkan hasil kerja perorangan ataupun hasil kerja organisasi (Cohen, 2007; Kurtessis et al., 2017).

Hasil penelitian terdahulu mengenai *perceived organizational support* memberikan hasil bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan dan citra positif perusahaan atau organisasi menjadi salah satu alasan karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya dengan memberikan hasil kinerja prima dan memiliki dedikasi terhadap setiap tugas yang diberikan. Kondisi ini menjadikan karyawan merasa mendapatkan dukungan dan perhatian serta *reward* atas pencapaian kinerja yang dianggap memenuhi capaian dari tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1997; Kurtessis et al., 2017; (Kurniawan & Harsono, 2021; Ekowati & Andini, 2008).

Penelitian terdahulu terkait persepsi dukungan organisasi pada dosen dan perawat menunjukkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan dan pengaruh dalam pembentukan komitmen serta kesejahteraan psikologis dalam bekerja bagi dosen dan perawat serta terbentuknya *organizational citizenship behavior* (perilaku kewargaan organisasi) pada dosen dan perawat terhadap organisasinya (dalam hal ini adalah institusi), sehingga menyebabkan komitmen terhadap organisasi menjadi kuat (Agustina, 2012; Sulistiawanti & Fitriyana, 2022; Mawarni & Mulyana, 2020; Sahrah, 2018; Apriliani, 2021). Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, maka dalam penelitian saat ini berupaya mengungkap dan menjelaskan bagaimana *perceived organizational support (POS)* dan *organizational climate* dalam membentuk *occupational commitment* pada bidang profesi dosen dan tenaga medis (perawat).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan *survey* pada profesi dosen dan tenaga medis (perawat) di wilayah Jember Kota. Desain penelitian survei adalah prosedur dalam penelitian kuantitatif di mana peneliti melakukan survei ke sampel atau ke seluruh populasi orang untuk menggambarkan sikap, pendapat, perilaku, atau karakteristik populasi (Creswell, 2014). Jenis survei yang digunakan adalah *cross sectional survey design* yaitu desain penelitian yang mengumpulkan data pada satu waktu kepada sampel (Creswell, 2014).

Sampel penelitian diperoleh melalui survey yang dilakukan pada profesi guru dan dosen yang dilakukan pada 3 perguruan tinggi/ politeknik dan perawat di wilayah kota Jember, sampel penelitian diperoleh sebanyak 220 responden menggunakan teknik *accidental sampling*.

Penelitian ini menggunakan alat ukur *SPOS* untuk mengukur *Perceived Organizational Support* yang diadaptasi dari Eisenberger (Eisenberger et al., 1986) mencakup indikator *valuation of employee's contribution* dan *care about employee's well-being*. Skala *Organizational Climate* yang diadaptasi dari Davis dan Newstorm (Davis & Newstorm, 2000), meliputi : kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi, tanggung jawab, imbalan yang adil, kesempatan dan pengendalian. Pengukuran *Occupational Commitment* yang diadaptasi dari Meyer, Allen dan Smith (Meyer & Allen, 1997), meliputi : affective commitment (AC), normative commitment (NC), and continuance commitment (CC).

HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil pengukuran dan analisa data penelitian, dalam penyajian hasil dapat disampaikan sebagai berikut :

1. *Perceived Organizational Support* dalam membentuk *Occupational Commitment*.

Hasil uji regresi dari variabel *Perceived Organizational Support* dalam membentuk *Occupational Commitment* di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Regresi *Perceived Organizational Support - Occupational Commitment*

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.284	1.385		5.259	.000
	POS	-.005	.053	-.012	-.098	.002

a. Dependent Variable: *Occupational Commitment*

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.002, nilai Sig. lebih kecil dari probabilitas 0.05, dengan kata lain nilai koefisien regresi yang terjadi adalah $0.002 < 0.05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan dalam membentuk *occupational commitment*. Berdasarkan nilai koefisien regresi diketahui bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *occupational commitment* dengan nilai -0.005 yang berarti setiap penambahan 1% tingkat *perceived organizational support*, maka *occupational commitment* akan mengalami peningkatan sebesar - 0.005. Nilai negatif ini bermakna semakin tinggi *perceived organizational support* individu, maka *occupational commitment* akan mengalami penurunan senilai - 0.005.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.051 ^a	.003	-.013	7.921

a. Predictors: (Constant), *Perceived Organizational Support*

Berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0.003, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel *perceived organizational support* terhadap variabel *occupational commitment* adalah sebesar 0.3%.

2. *Organizational Climate* dalam membentuk *Occupational Commitment*

Hasil uji regresi dari variabel *organizational climate* dalam membentuk *occupational commitment* di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Regresi *Organizational Climate - Occupational Commitment*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95.347	5.588		17.063	.000
	<i>Organizational Climate</i>	-.033	.082	-.051	-.404	.687

a. Dependent Variable: *Occupational Commitment*

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.687, nilai Sig. lebih besar dari probabilitas 0.05, dengan kata lain nilai koefisien regresi yang terjadi adalah $0.687 > 0.05$, dengan demikian dapat dinyatakan *organizational climate* tidak berpengaruh signifikan dalam membentuk *occupational commitment*.

3. *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Climate* secara bersama-sama dalam membentuk *Occupational Commitmen*.

Hasil uji regresi dari variabel *perceived organizational support* dan *organizational climate* secara bersama-sama dalam membentuk *occupational commitment*. di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Regresi *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Climate* terhadap *Occupational Commitment*

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.045	2.070		5.337	.000
	<i>Perceived Organizational Support*Organizational Climate</i>	-.187	.098	-.234	-1.910	.048

a. Dependent Variable: *Occupational Commitment*

Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.048, nilai Sig. lebih kecil dari 0.05, dengan kata lain nilai koefisien regresi yang terjadi adalah $0.048 > 0.05$, dengan demikian dapat dinyatakan *perceived organizational support* dan *organizational climate* secara bersama-sama berpengaruh signifikan dalam membentuk *occupational commitment*. Berdasarkan nilai koefisien regresi diketahui bahwa *perceived organizational support* dan *organizational climate* berpengaruh negatif terhadap *occupational commitment* dengan nilai -0.187 yang berarti setiap penambahan 1% tingkat *perceived organizational support* dan *organizational climate*, maka *occupational commitment* akan mengalami peningkatan sebesar - 0.187. Nilai negatif ini bermakna semakin tinggi *perceived organizational support* dan *organizational climate* yang dirasakan individu, maka *occupational commitment* akan mengalami penurunan senilai - 0.187.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.234 ^a	.055	.040	2.936

a. Predictors: (Constant), *Perceived Organizational Support*; *Organizational Climate*

Berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0.055, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel *Perceived organizational support* dan *organizational climate* terhadap variabel *occupational commitment* adalah sebesar 5.5%.

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan dalam membentuk *Occupational Commitment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* yang dimiliki oleh individu di tempat kerjanya menunjukkan bahwa adanya hubungan kerja yang saling berkaitan, dimana persepsi yang diberikan individu pada tempat kerjanya menunjukkan bahwa sejauh mana hubungan kerja antara karyawan dan institusinya berjalan. Hubungan yang terjadi menunjukkan bahwa persepsi yang dimunculkan menjadi salah satu alasan individu dapat memberikan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi yang menaunginya. Semakin positif persepsi yang dimunculkan maka akan semakin komitmene terhadap organisasi dan dengan ini juga membuat occupational commitmen menjadi rendah, hal ini terjadi sebagai bentuk adanya penghargaan atas kinerja yang diberikan individu akan menjadikan tidak hanya menyenangkan pekerjaan namun juga mengapresiasi perhatian dan dukungan organisasi terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan. Dengan demikian komitmen atas pekerjaan yang dilakukan akan memberikan sumbangsih pada harpaan untuk berkontribusi dan mendedikasikan hasil kerja pada kemajuan serta perkembangan organisasi(Mawarni & Mulyana, 2020); (Sulistiawanti & Fitriyana, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian terkait *Organizational Climate* dalam membentuk *Occupational Commitment* didapati bahwa *Organizational Climate* tidak berpengaruh signifikan dalam membentuk *Occupational Commitment*, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dianggap tidak memberikan dampak pada individu dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, hal ini bisa dikarenakan adanya kecenderungan perilaku kerja yang terbentuk hanya mendapatkan pengaruh yang kecil atau bahkan individu bisa bekerja dengan beradaptasi terhadap lingkungan kerja yang ada di sekitarnya. Namun hasil penelitian dengan kondisi berbeda jika *Organizational Support* dan *Organizational Climate* secara bersama-sama dalam membentuk *Occupational Commitme*, dari hasil penelitian diketahui bahwa *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Climate* secara bersama-sama berpengaruh signifikan dalam membentuk *Occupational Commitment* (Apriliani, 2021); (Sari, 2017); (Suprayetno, Dakwah, Kusmayadi, & Herman, 2021).

Kondisi ini menunjukkan bahwa adanya persepsi terhadap organisasi dan faktor dukungan lingkungan organisasi dapat memunculkan kecenderungan memunculkan perilaku *Occupational Commitment*, hal ini bisa dikarenakan persepsi yang positif dan lingkungan organisasi yang kondusif akan memungkinkan perilaku komitmen terhadap pekerjaan akan berimbans pada komitmen terhadap organisasi dan berupaya tetap menjaga kondisi suasana lingkungan organisasi yang kondusif untuk

mempertahankan kenyamanan dalam bekerja (Setianto, Adriansyah, & Asih, 2021); (Cahyadi & Utama, 2018); (Mawarni & Mulyana, 2020).

Berdasarkan hasil pembahasan dan diskusi dapat disampaikan kelemahan serta keterbatasan dari penelitian ini adalah belum mengeksplorasi secara mendalam mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi (POS), iklim organisasi terhadap komitmen okupasi pada dosen dan perawat, keterbatasan ini dikarenakan penelitian masih dalam tahap melakukan kajian pendahuluan terkait kondisi dosen dan perawat terkait persepsi dukungan organisasi, iklim organisasi terhadap komitmen okupasi dalam melaksanakan tugas dan peran kerjanya. Untuk penelitian selanjutnya akan dilakukan kajian secara komprehensif dari pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen okupasi dan pengaruh iklim organisasi terhadap pembentukan komitmen okupasi, sehingga nantinya didapatkan kajian yang utuh.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *percieved organizational support* berpengaruh dalam membentuk perilaku *occupational commitment*, namun *organizational climate* tidak memberikan pengaruh terhadap pembentukan *occupational commitment*, hal ini dapat dikarenakan individu telah terbiasa dan mampu beradaptasi dengan lingkungan organisasi yang memungkinkan mengalami perubahan dalam menjalankan tugas kerjanya. Secara bersama-sama *perceived organizational support* dan *organizational climate* memberikan pengaruh dalam membentuk *occupational commitment*, hal ini dapat disebabkan karena persepsi yang semakin positif terhadap organisasi dan adanya lingkungan organisasi yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan dapat mengarahkan komitmen terhadap pekerjaan menjadi suatu kontribusi bagi organisasi dan upaya mempertahankan kondisi kondusif lingkungan organisasi yang saat ini dirasakan.

SARAN

Saran pengembangan penelitian bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya adalah memberikan perhatian lebih pada kajian persepsi dukungan organisasi terhadap pembentukan komitmen okupasi dengan mempertimbangkan aspek-aspek yang belum terungkap secara detail dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiapsari, R. (2012). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Tiga Serangkai Solo. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi STIE Atma Bhakti*, 3(5), 75–102. <https://www.neliti.com/publications/220923/analisis-pengaruh-iklim-organisasi-terhadap-komit-men-dengan-kepuasan-kerja-sebag>
- Blau, G. (2001). On Assessing the Construct Validity of Two Multidimensional Constructs: Occupational Commitment and Occupational Entrenchment. *Human Resouce Management Review*, 11, 279–298.
- Cahyadi, M. K., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Retensi Pegawai Kontrak Di Bappeda Litbang Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5508–5538. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p11>
- Cohen, A. (2007). *Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Market*. Institut Technik und Bildung (ITB), Universitas Bremen.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Qualitative, Quantitatif, and Mixed Methods Approaches* (4th editio). SAGE Publications.
- Davis, & Newstorm. (2000). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3, pp. 500–507). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Ekowati, D., & Andini, M. (2008). Perceived Organizational Support (POS) and Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 1(2), 96–108. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v1i2.2360>
- Johnstone, & Johnstone. (2005). The Relationship between Organizational Climate, Occupational Type and Workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34(3), 181–188.
- Kurniawan, I. S., & Harsono, M. (2021). Dukungan Organisasi yang Dirasakan: Anteseden, Proses, dan Hasil Perceived Organizational Support: Antecedents, Processes, Outcomes. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 12(1), 67–80.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, XX(X), 1–31. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Madhukar, V., & Sharma, S. (2017). Organisational Climate: A Conceptual Perspective. *International Journal of Management, IT and Engineering*, 7(8), 276–293.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application* (Sage (ed.)). SAGE Publications.
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538–551.
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived Organizational Support and Risk Taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 187–205. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2011-0021>
- Nofianti, L., & Qomariah. (2017). *Metode Penelitian Survey* (Vol. 11, Issue 1).

- Peene, N. (2009). *Insecure times: Job insecurity and its consequences on organizational commitment*. Universiteit van Tilburg. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Insecure+Times+:+Job+Insecurity+and+Its+Consequences+on+Organizational+Commitment#0>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Salah, A. A., & Al-Attili, M. A. (2019). The Impact of Organizational Climate on the Performance of Human Resources (A field study on the employees working at the Aqaba Company for Managing and Operating ports). *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 9(1), 56–68. <https://doi.org/10.30845/ijbht.v9n1p7>
- Sarbessa, B. (2014). Organizational Climate and Employees ‘Organizational Commitment A Case Study of Commercial Bank of Ethiopia. *Asia Europe Journal*, june, 1–31.
- Satoh, M., Watanabe, I., & Asakura, K. (2017). Occupational Commitment and Job Satisfaction Mediate Effort–Reward Imbalance and The Intention to Continue Nursing. *Japan Journal of Nursing Science*, 14(1), 49–60. <https://doi.org/10.1111/jjns.12135>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & MacEy, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64(July), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Stinglhamber, F., Caesens, G., Clark, L., & Eisenberger, R. (2016). Perceived organizational support. *Handbook of Employee Commitment*, 333–345. <https://doi.org/10.4337/9781784711740.00037>
- Suarningsih, N. L. P., Alamsyah, A., & Thoyib, A. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2), 233–240. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/565/575>
- Yousaf, S., Sanders, K., & Abbas, Q. (2015). Organizational/Occupational Commitment and Organizational/ Occupational Turnover Intentions. *Personnel Review*, 44(4), 470–491.