

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KETERIKATAN
KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF
(STUDI PADA BANK SYARIAH INDONESIA AREA JAKARTA
RAWAMANGUN)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

Oleh : Siti Rohmatul Hidayati

NIM. 18108020039

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KETERIKATAN
KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF
(STUDI PADA BANK SYARIAH INDONESIA AREA JAKARTA
RAWAMANGUN)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

Oleh : Siti Rohmatul Hidayati

NIM. 18108020039

DOSEN PEMBIMBING:

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc

NIP: 19920616 000000 2 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-956/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KETERIKATAN KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF (STUDI PADA BANK SYARIAH INDONESIA AREA JAKARTA RAWAMANGUN)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SITI ROHMATUL HIDAYATI
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020039
Telah diujikan pada : Senin, 18 Juli 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Syayyidah Mafuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 62cebe513011e



Penguji I

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 62fcd50903ae



Penguji II

Farid Hidayat, S.H., M.S.I
SIGNED

Valid ID: 62e9d36d1eaf4



Yogyakarta, 18 Juli 2022

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 630306c6020df

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Siti Rohmatul Hidayati
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Siti Rohmatul Hidayati

NIM : 18108020039

Judul Skripsi : **Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Afektif (Studi Pada Bank Syariah Indoensia Area Jakarta Rawamangun)**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam.

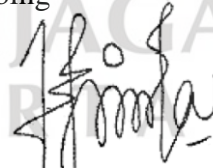
Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera di minaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 27 Juni 2022

Pembimbing



Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE.,M.Sc

NIP: 19920616 000000 2 301

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Rohmatul Hidayati

NIM : 18108020039

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Afektif (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Area Jakarta Rawamangun)” adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan hasil duplikasi atau saduran dari orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 27 Juni 2022

Yang membuat pernyataan



Siti Rohmatul Hidayati

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademisi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Rohmatul Hidayati

NIM : 18108020039

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya dengan judul: **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Afektif (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Area Jakarta Rawamangun)”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap menyantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 27 Juni 2022

Penyusun



Siti Rohmatul Hidayati

18108020039

HALAMAN MOTTO

“Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi ketakutan yang membuat kita sulit.

Karena itu jangan pernah mencoba untuk menyerah dan jangan pernah menyerah untuk mencoba dalam amanah, keikhlasan dan kejujuran. Maka jangan katakan pada Allah aku punya masalah, tetapi katakan pada masalah **AKU PUNYA ALLAH** Yang Maha Segalanya” – Ali bin Abi Thalib r.a



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT. akhirnya karya ilmiah ini dapat terselesaikan dan penulis persembahkan untuk:

1. Orangtua yang terkasih yang telah senantiasa mendukung langkahku untuk mencapai kesuksesan.
2. Saudara-saudaraku yang selalu memberikan semangat dan motivasi
3. Diri sendiri yang telah bekerja keras menyelesaikan karya ini



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0523b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	<i>Alif</i>	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Ba'</i>	B	Be
ت	<i>Ta'</i>	T	Te
ث	<i>Sa'</i>	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	<i>Jim</i>	J	Je
ح	<i>Ha'</i>	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	<i>Kha'</i>	Kh	Ka dan Ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Ẓal</i>	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	<i>Ra'</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sin</i>	S	Es
ش	<i>Syin</i>	Sy	Es dan Ye
ص	<i>Ṣad</i>	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	<i>Ḍad</i>	ḍ	De (dengan titik di bawah)

ط	<i>Ṭa'</i>	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	<i>Za'</i>	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	<i>'Ain</i>	‘	koma terbalik di atas
غ	<i>Gain</i>	G	Ge
ف	<i>Fa'</i>	F	Ef
ق	<i>Qaf</i>	Q	Qi
ك	<i>Kaf</i>	K	Ka
ل	<i>Lam</i>	L	El
م	<i>Mim</i>	M	Em
ن	<i>Nun</i>	N	En
و	<i>Wawu</i>	W	We
ه	<i>Ha'</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	ﺀ	<i>Apostrof</i>
ي	<i>Ya'</i>	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta'Marbuttah*

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap

dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendeknya dan Penerapannya

َ	<i>Fathah</i>	Ditulis	A
َ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
ُ	<i>Dammah</i>	Ditulis	U
فعل	<i>Fathah</i>	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	<i>Dammah</i>	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. <i>Fathah + alif</i>	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. <i>Fathah + ya' mati</i>	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. <i>Kasrah + ya' mati</i>	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. <i>Dhammah + wawu mati</i>	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. <i>Fathah + ya' mati</i>	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. <i>Fathah + wawu mati</i>	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Beruntutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiah* ditulis sesuai dengan huruf *Syamsiah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

J. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

- a. Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya Al-Qur'an, Hadist, Mahzab, Syariat, dan Lafaz.
- b. Nama pengarang yang menggunakan huruf latin, misalnya Quraisy Shihab, Ahmad Syukuri Soleh.
- c. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Tokoh Hidayah, Mizan.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat Iman, Islam, Ihsan serta nikmat sehat, kemudahan, dan kelancaran kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Afektif (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Area Jakarta Rawamangun)”.

Dalam pelaksanaannya penyusunan skripsi ini banyak sekali pihak yang terlibat. Sehingga pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu membimbing peneliti selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Tanpa mengurangi rasa hormat, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag.,M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita, S.Psi.,M.M, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE.,M.Sc selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Mun Yah Zahiroh, S.E., M.B.A, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing peneliti dari semester awal perkuliahan hingga semester akhir dan banyak memberikan saran serta masukan sehingga penelitian ini memiliki arah.
6. Bapak Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing peneliti diakhir semester sehingga mencapai kelulusan.

7. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan yang luas selama menjadi mahasiswa.
8. Segenap Staff administrasi dan Karyawan Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang telah memberikan kelancaran akademik kepada Peneliti.
9. Seluruh karyawan BSI Area Jakarta Rawamangun yang telah membantu mengisi kuisioner penelitian.
10. Bapak Naufaldhy Akbar selalu *Back Office* BSI Area Jakarta Rawamangun yang telah banyak membantu dalam proses perizinan dan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Kedua orang tua tercinta yaitu Bapak Wagimin dan Ibu Kastamah yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan baik moril maupun materil kepada Peneliti. Sesungguhnya semangat dan do'a yang telah diberikan oleh beliau merupakan sumber kekuatan utama peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Keluarga besar yang turut menghaturkan do'a sejak awal pengumuman kelulusan UMPTKIN hingga penyusunan skripsi.
13. Kak Faiz dan Kak Ima yang telah merawat dan membantu dalam banyak hal selama Peneliti kuliah dan berada di Yogyakarta.
14. Mandela Geng (Eneng, Astri, Aah, Silmi, Isye) yang tetap setia menyemangati selama penyusunan skripsi.
15. Chika, Woro, Nuning, Utari, dan Yayuk yang merupakan teman seperjuangan dari awal semester hingga akhir semester. Terima kasih karena bertemu kalian, selama proses perkuliahan sampai saat penyusunan skripsi menjadi lebih menyenangkan dan mengukir memorabilia.
16. Teman-teman kelas Perbankan Syariah B Angkatan 2018.
17. *Last but not least i wanna thank me, i wanna thank me for believing me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no days off, i wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan dalam proses penyempurnaan. Diharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti serta pembaca umumnya.

Yogyakarta, 27 Juni 2022



Siti Rohmatul Hidayati
18108020039



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
ABSTRAK.....	xxii
<i>ABSTRACT</i>	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Kajian Teori.....	11
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Pengembangan Hipotesis.....	30
D. Kerangka Pemikiran.....	34
A. Jenis Penelitian.....	36

B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
C. Populasi dan Sampel	38
D. Definisi Konsep dan Operasional	39
E. Metode Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
B. Hasil dan Analisis	50
2. Uji Instrumen	52
3. Uji Asumsi Klasik.....	56
4. Regresi Linier Berganda	58
C. Pembahasan Hasil	64
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	xxv



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran.....	37
Tabel 3. 2 Definisi Konsep dan Operasional	40
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	50
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4. 6 Hasil Uji Heterokedasitas.....	58
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	61
Tabel 4. 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)	62
Tabel 4. 11 Ringkasan Hasil Hipotesis	64
Tabel 4. 12 Jawaban Kuesioner Persepsi Dukungan Organisasi	65
Tabel 4. 13 Jawaban Kuesioner Keterikatan Kerja.....	68
Tabel 4. 14 Jawaban Kuesioner Persepsi Dukungan Organisasi	71



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran..... 35



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	xxvi
Lampiran 2 Data Jawaban Responden	xxxi
Lampiran 3 Profil Responden	xxxvii
Lampiran 4 Data Tanggapan Responden	xxxix
Lampiran 5 Hasil Olah Data SPSS.....	xxiv
Lampiran 6 Surat Keterangan Melakukan Penelitian	xxviii
Lampiran 7 Dokumentasi.....	xxix
Lampiran 8 Curriculum Vitae.....	xxxi



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Afektif pada karyawan BSI Area Jakarta Rawamangun. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel, diperoleh ukuran sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 42 karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu uji instrument (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, dan uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26. Metode pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif, sementara Efikasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Pada Uji Simultan (uji F) pada penelitian ini mendapatkan hasil Sig. 0,001 lebih kecil dari kriteria Sig. 0,005 sehingga variabel Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, dan Efikasi diri memiliki pengaruh secara simultan terhadap Komitmen Afektif.

Kata Kunci : Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, Efikasi Diri, Komitmen Afektif



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Perceived Organizational Support, Job Engagement, and Self-Efficacy on Affective Commitment to employees of BSI Area Jakarta Rawamangun. This study uses a saturated sampling technique in which all members of the population are used as samples, the sample size used in this study is 42 employees. The analytical method used is instrument test (validity and reliability), classical assumption test, and multiple linear regression test with the help of SPSS 26. Data collection methods using interviews, questionnaires, and literature study. The results showed that Perception of Organizational Support and Work Engagement had a positive and significant effect on Affective Commitment, while Self-efficacy had a negative and significant effect on Affective Commitment. In the Simultaneous Test (F test) in this study, the results of Sig. 0.001 smaller than the Sig criteria. 0.005 so that the variables of Perception of Organizational Support, Work Engagement, and Self-Efficacy have a simultaneous influence on Affective Commitment.

Keywords: Perception of Organizational Support, Work Engagement, Self-Efficacy, Affective Commitm



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi memiliki peranan yang penting untuk menyukseskan organisasi. Hal tersebut karena sumber daya manusia memiliki potensi untuk meraih tujuan bersama organisasi. Menurut Hasibuan (2013:10) sumber daya manusia merupakan motor penggerak bagi kehidupan organisasi yang menjalankan sarana dan prasarana organisasi. Oleh karena itu dalam upaya mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia tersebut senantiasa harus dikembangkan oleh organisasi agar tumbuh rasa kompetitif sehingga dapat mencapai tujuan bersama organisasi.

PT. Bank Syariah Indonesia Tbk atau Bank Syariah Indonesia didirikan pada tahun 2021 atas mergernya BRISyariah, BNISyariah dan Bank Syariah Mandiri. Sejak awal, BSI memiliki visi untuk dapat bersaing secara global dan memasuki peringkat 10 teratas industri perbankan Indonesia. BSI hadir untuk dapat menjangkau lebih luas pelayanan perbankan syariah. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Syariah Indonesia Area Jakarta Rawamangun yang memiliki wewenang untuk mengoordinasi 21 kantor cabang pembantu (KCP), 4 kantor cabang (KC), dan 1 kantor kas yang berada di wilayah

Rawamangun, Jakarta Timur. Menurut Utari, (2022) terdapatnya merger membuat anggota organisasi harus kembali menyesuaikan diri pada perubahan-perubahan yang terjadi, mulai dari sistem operasional, sistem kerja dan aturan yang baru. Fenomena merger tersebut sangat berdampak bagi karyawan Bank Syariah Indonesia Area Jakarta Rawamangun yaitu setelah organisasinya merger, karyawan memiliki posisi baru dari posisi sebelumnya. Menurut Allen dan Meyer, (1990) salah satu faktor komitmen afektif adalah karakteristik organisasi, dalam hal ini berkaitan dengan karakteristik jabatan atau peran di dalam organisasi. Selain itu, terdapat juga fenomena lain yaitu dengan memiliki entitas baru menjadikan BSI sebagai satu-satunya bank syariah BUMN dengan aset terbesar untuk bank syariah yaitu Rp 265,29 triliun¹. Kondisi ini dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan, berdasarkan faktor pembangun komitmen afektif oleh Eisenberger (1982) yaitu karakteristik struktural yang mencakup besarnya organisasi.

Komitmen organisasional dapat mencerminkan loyalitas pada karyawan yaitu dengan mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi dan ingin melanjutkan partisipasinya secara aktif pada organisasi (Newstrom, 2007). Oleh karena itu sudah seharusnya sebuah organisasi menciptakan situasi yang dapat menimbulkan rasa loyalitas, rasa aman & nyaman, rasa dihargai, serta rasa yang dapat menimbulkan perasaan berhasil pada karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat memiliki keterikatan pada organisasi dan tetap bertahan di dalam

¹ <https://www.bankbsi.co.id>

organisasi. Salah satu perspektif pendekatan komitmen organisasional ialah berdasarkan pada ikatan afektif karyawan terhadap organisasi yaitu pada sudut pandang komitmen organisasional, karyawan terkarakteristikan pada sebuah kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas tujuan serta nilai yang dimiliki oleh organisasi.

Komitmen afektif merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen afektif menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keber-pihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Kartika, 2011). Komitmen afektif dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif dapat menunjukkan rasa memiliki atas organisasi, meningkatnya keterlibatan karyawan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Eisenberger *et.,al*, 2001).

Menurut Allen & Meyer (1990) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional diantaranya (1) karakteristik pribadi individu, (2) karakteristik organisasi, dan (3) pengalaman selama berorganisasi. Dalam penelitian ini, peneliti mengusulkan variabel Persepsi Dukungan

Organisasi sebagai faktor karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan. Selain itu, peneliti juga mengusulkan variabel Keterikatan Kerja dan Efikasi Diri sebagai faktor karakteristik pribadi individu yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional afektif.

Dasar teori pada penelitian ini menerapkan Teori Pertukaran Sosial atau *Social Exchange Theory*. Sikap atau perilaku pekerja tergantung pada sejauh mana mereka merasakan keseimbangan dalam pertukaran sosial yang terjadi di tempat kerja (Blau, 1964). Teori Pertukaran sosial menyertakan rasa percaya yang dibangun menurut prinsip resiprokal, adapun mengenai prinsip resiprokal menurut Gouldner (1960) yakni prinsip menyeluruh yang mempunyai asumsi: 1) Apabila seorang individu menerima pertolongan dari individu lain, maka seorang individu tersebut patut untuk membalas pertolongannya 2) Apabila seorang individu menerima perlakuan baik dari individu lainnya, maka seorang individu tersebut tidak patut untuk mengkhianatnya. Dengan demikian, Teori Pertukaran Sosial mengutamakan keadaan seorang individu untuk menerapkan prinsip resiprokal. *Social Exchange Theory* (SET) menerangkan bagaimana karyawan akan menanggapi setiap aktivitas organisasi yang berhubungan dengan sejauh mana organisasi dapat mempersiapkan sumber daya yang dibutuhkan dan seberapa efektif organisasi dapat memenuhi ekspektasi dari setiap individu, yang kemudian akan dibalas dengan komitmen dan keterikatan terhadap nilai dan tujuan organisasi (Colquitt *et al.*, 2014).

Persepsi Dukungan Organisasi didefinisikan oleh Man & Hadi (2013) yaitu pandangan karyawan bahwa organisasi telah menghargai andil mereka dalam organisasi dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Berdasarkan Teori Pertukaran Sosial, persepsi dukungan organisasi akan mengoptimalkan komitmen afektif karyawan pada organisasi melalui tiga metode khusus. Yang pertama, persepsi dukungan organisasi mampu membantu membangun tumbuhnya perasaan tanggung jawab dalam memberikan kontribusi untuk kesejahteraan organisasi dan menyokong organisasi mencapai tujuan. Hal tersebut dapat membangkitkan komitmen afektif karyawan dan meningkatkan usahanya di tempat kerja (Wayne *et al.*, 1997). Yang kedua, persepsi dukungan organisasi mampu menumbuhkan komitmen afektif melalui pemenuhan kebutuhan sosio-emosional karyawan dengan organisasi memberi penghargaan diri, afiliasi, serta dukungan (Erickson & Roloff, 2007). Yang terakhir, persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan pengalaman yang mampu memberikan kontribusi pada kapabilitas seorang karyawan dan menumbuhkan keyakinan karyawan dengan merasa didukung serta dinilai oleh organisasi yang mampu mendatangkan perasaan positif (Aryani, 2010).

Menurut Kahn (1990) keterikatan kerja merupakan kondisi pada saat karyawan terikat atau terlibat dari segi fisik, kognitif, dan afektif terhadap peranan dan tugasnya dalam organisasi. Berdasarkan *Social Exchange Theory* (SET), keterikatan kerja bergantung pada sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tentang hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi (Saks,

2006). Menurut Afrianty (2013) Teori Pertukaran Sosial ini secara spesifik telah diterapkan pada organisasi dalam menguraikan faktor-faktor pendukung pengoptimalan sikap dan perilaku positif anggota organisasi di tempat kerja. Menurut Angela & Sudibjo (2020) keterikatan kerja membangun sisi positif bagi sebuah organisasi dikarenakan karyawan terlibat di dalamnya secara kognitif dan emosional dengan pekerjaan dan tugasnya.

Menurut *Social Exchange Theory* (SET), kepercayaan dan komitmen merupakan dasar dari perilaku pertukaran antar individu (Kankanhalli et al. 2005). Cropanzano & Mitchell, (2005) memandang efikasi diri sebagai pertanda adanya komitmen afektif pada karyawan yakni mereka cenderung mengoptimalkan kualitas hubungan yang baik dengan organisasinya yang didapat dari pengalaman positif karyawan organisasi. Dalam tinjauan organisasi, efikasi diri merupakan kepercayaan oleh karyawan terhadap kemampuan dirinya yang dapat konsisten mengerjakan tugas-tugas yang merupakan tanggung jawabnya serta tumbuhnya kepercayaan diri untuk membentuk dan meningkatkan kemampuan interpersonalnya (Smith & Bertz, 2000). Yulan & Bernarto (2017) menyatakan semakin besar keyakinan karyawan bahwa mereka sanggup untuk menyelesaikan tugas dengan baik, maka semakin besar juga komitmen yang dimiliki dan tidak mempunyai dorongan untuk berpindah ke organisasi lain sebab menganggap bahwa mereka mampu menjalankan kontribusi pada organisasi.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai persepsi dukungan organisasi, keterikatan kerja, dan efikasi diri terhadap komitmen afektif telah banyak diteliti oleh para peneliti, namun masih ditemukan beberapa *research gap* dalam pengambilan kesimpulan. Hasil penelitian Siti Nurhalimah & Lita Wulantika, (2019) mendapatkan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Afektif. Hal tersebut menandakan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki peran dalam membangun perasaan emosional keterikatan agar karyawan tetap menjadi anggota organisasi. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Farida Titik, Nadya Nurul, & Arif P, (2019) yang mendapatkan hasil Persepsi Dukungan Organisasi tidak memiliki hubungan positif signifikan terhadap Komitmen Afektif. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Albrecht & Marty, (2020) mendapatkan Keterikatan Kerja memiliki pengaruh langsung dan tinggi afektif Komitmen Afektif namun, pada penelitian Rikmaratri & Prohimi, (2018) mendapatkan hasil keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Penelitian tersebut mendapatkan dan menjelaskan bahwa keterikatan kerja tidak mampu menumbuhkan komitmen karyawan dalam organisasi, namun keterikatan kerja tersebut dapat memberikan bayangan mengenai kompetensi yang prima. Penelitian yang dilakukan oleh Albrecht & Marty, (2020) mendapatkan hasil efikasi diri memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen afektif. Sedangkan pada penelitian Orgambídez, *et*

al (2019) mendapati variabel efikasi diri tidak memiliki hubungan langsung dengan komitmen afektif.

Dari penjelasan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Afektif (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Area Jakarta Rawamangun)”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang di atas, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif karyawan BSI Area Jakarta Rawamangun?
2. Bagaimana pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Komitmen Afektif karyawan BSI Area Jakarta Rawamangun?
3. Bagaimana pengaruh Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasional Afektif karyawan BSI Area Jakarta Rawamangun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari penguraian latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Menjelaskan pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif pada karyawan BSI Area Jakarta Rawamangun

2. Menjelaskan pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Komitmen Afektif pada karyawan BSI Area Jakarta Rawamangun
3. Menjelaskan pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Afektif pada karyawan BSI Area Jakarta Rawamangun

D. Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini yang dilakukan kepada karyawan BSI Area Jakarta Rawamangun adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bank Syariah Indonesia Area Jakarta Rawamangun

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi terkait usaha atau upaya dalam membangun dan mengembangkan komitmen afektif karyawan.

2. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dalam penelitian ini dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengenai Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, Efikasi Diri, dan Komitmen Afektif.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk menerapkan teori dan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diperoleh selama kuliah kedalam praktisi yang sangat berharga.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah penjelasan secara singkat mengenai setiap bab yang terdapat di dalam skripsi.

Yang pertama adalah BAB I : PENDAHULUAN yang memaparkan dan menguraikan mengenai gambaran umum penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Yang kedua yaitu BAB II : LANDASAN TEORI menguraikan teori-teori variabel penelitian, diperkuat dengan penelitian terdahulu, mengembangkan hipotesis penelitian, dan menggambarkan kerangka berpikir.

Ketiga adalah BAB III : METODOLOGI PENELITIAN menjelaskan mengenai jenis penelitian, teknik pengambilan data, populasi dan sampel yang akan diteliti, definisi operasional, dan metode analisis data.

Keempat BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN menjelaskan deskripsi objek penelitian serta hasil analisis data.

Yang terakhir BAB V : PENUTUP berisi kesimpulan dan saran yang bermanfaat bagi penelitian yang akan datang.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil output pengolahan data dengan IBM SPSS 26 dengan kuesioner yang telah disebar kepada 42 responden yang merupakan karyawan BSI Area Jakarta Rawamangun, maka pada penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, penelitian menemukan secara keseluruhan organisasi telah berhasil menciptakan hubungan kerja sama yang baik dan memenuhi kebutuhan sosio-emosi karyawan sehingga karyawan merasa nyaman untuk menghabiskan waktu bekerja di BSI Area Jakarta Rawamangun dan menambah nilai komitmen afektif karyawan.
2. Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, penelitian ini menemukan karyawan memiliki keterikatan kerja tinggi dan menemukan makna dalam bekerja, bangga menjadi bagian organisasi, dan bekerja untuk mewujudkan visi misi BSI Area Jakarta Rawamangun sehingga berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan.
3. Efikasi diri berpengaruh secara negatif signifikan terhadap komitmen afektif, efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan BSI Area Jakarta Rawamangun tidak memiliki pengaruh untuk meningkatkan komitmen

afektif karyawan, namun efikasi diri tersebut memotivasi karyawan untuk mencapai hasil maksimal pada tugas baru yang mereka kerjakan

B. Saran

Setelah mengadakan penelitian serta menganalisis dan menyimpulkan penelitian, hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dari variabel persepsi dukungan organisasi, keterikatan kerja, dan efikasi diri terhadap komitmen afektif pada karyawan BSI Area Jakarta Rawamangun. Oleh karena itu peneliti menyampaikan beberapa saran-saran yang ditunjukkan dan dapat dipertimbangkan oleh karyawan, organisasi, dan juga untuk peneliti selanjutnya. Beberapa saran adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa banyak karyawan BSI Area Jakarta Rawamangun yang memiliki persepsi dukungan organisasi, keterikatan kerja, efikasi diri, dan komitmen afektif yang tinggi. Hal tersebut telah mencerminkan seorang karyawan yang bertanggungjawab pada organisasinya. Namun temuan dari penelitian ini bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi tidak menambah komitmen afektif karyawan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan komitmen afektif dengan efikasi diri.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan untuk meningkatkan dukungan organisasi yang positif. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi organisasi untuk dapat lebih memperhatikan kesejahteraan dan menghargai setiap kontribusi karyawan di dalam organisasi sehingga karyawan dapat memiliki dukungan organisasi yang positif yang tentunya dapat memberikan keefektifan bagi organisasi. Karena sesungguhnya sumber daya manusia merupakan aset bagi organisasi dan kunci bagi keberhasilan organisasi. Organisasi juga ada baiknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan sehingga karyawan mampu terikat secara emosional dan tetap menjadi bagian dari organisasi.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari sumber referensi lebih banyak baik jurnal, buku, maupun skripsi, terutama jurnal internasional agar dapat memperluas jangkauan atau lingkup penelitian. Penelitian ini memiliki subjek yang terbatas dikarenakan dilakukan pada satu organisasi, agar hasilnya dapat digeneralisasi maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan teknik pengambilan sampel yang mampu memperluas jangkauan penelitian. Serta dapat pula menambahkan variabel bebas lainnya yang dapat berpengaruh terhadap komitmen afektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adicondro, N., & Purnamasari, A. (2011). *Efikasi diri, dukungan sosial keluarga dan self regulated learning pada siswa kelas VIII* (Vol. 8). Universitas Ahmad Dahlan.
- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019). Perceived organizational support, alternative job opportunity, organizational commitment, job satisfaction and turnover intention: A moderated-mediated model. *Organizacija*, 52(4), 310-324.
- Albrecht, S. L., & Marty, A. (2020). Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 657-681.
- Afrianty, T.W. (2013). Work Life Balance Policies in the Indonesian Context. (November), 267. Retrieved from http://espace.library.curtin.edu.au/R?func=full&local_base=gen01-era02&object_id=199554
- Afrianty, T. W., Burgess, J., & Issa, T. (2015). Family-friendly support programs and work family conflict among Indonesian higher education employees. Equality, Diversity and Inclusion. <https://doi.org/10.1108/EDI-04-2015-0026>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N.J., & dan Meyer, J.P. (1991). *Three Component Conceptualization of Organization Commitmen Human Resource Management Review*1.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1994). A tree-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

- Allen, N. J., & Meyer J.P., 1997. *Commitment in the Workplace : Theory, Research, and Application Advanced Topics in Organizational Behavior*. USA: Sage Publication, Inc.
- Angela, A., & Sudibjo, N. (2020). Menakar Kemampuan Empowering Leadership, Job Crafting, dan Work Engagement dalam Memengaruhi Komitmen Organisasi. *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(3), 442-454.
- Astuty, I., & Udin, U. D. I. N. (2020). The effect of perceived organizational support and transformational leadership on affective commitment and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(10), 401-411.
- Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of managerial Psychology*.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bandura, Albert. (1997). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, (Online), 84 (2): 191-215.
- Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 51, 269–290.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley.
- Buchanan, B. (1974). Bulding Organizational Commitment. *American Journal of Sociology* 66,32-42 organizations. *Administrative Science Quartely*, 19, 533-546.

- Cherian, Jacob dan Jolly Jacob., 2013. Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, (8) 14, 80-88
- Cohen, A. (1999). Relationships among five forms of commitment: An empirical assessment. *Journal of Organizational Behavior*, 20(3), 285-308.
- Colquitt, J. A., Baer, M. D., Long, D. M., & Halvorsen-Ganepola, M. D. (2014). Scale indicators of social exchange relationships: A comparison of relative content validity. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 599.
- Corsun, D. L, dan Enz, C.A, (1999). "Predicting Psychological Empowerment Among Service Workers: The Effect of Support-Based Relationship", *Human Relation*, Vol.52, No.2.
- D Wahyu, A. R. I. A. N. I. (2012). Pengaruh Pemoderasian Kesamaan Nilai Dalam Hubungan Antara Dukungan Supervisor Dan Organisasional Persepsian Dan Komitmen Organisasional Afektif. *Buletin Ekonomi*, 8(1), 9-22.
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224.
- Dewi, N. A. D. P. (2020). Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2), 122-136.
- Eisenberger, R., R. Huntington, S. Huntington. dan Debora S. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71. No.3. Halaman 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., & Rhoades, L. (2002). "Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention". *Journal of Applied Psychology*, 87, 565–573.
- Erickson, R.A. dan Roloff, M.E. (2007). Reducing Attrition After Downsizing: Analyzing The Effects of Organizational Support, Supervisor Support,

- and Gender On Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 15 (1): 35-55
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- G. Tyssen, Theodore, 2003. *Bisnis dan Manajemen Buku petunjuk Bagi Manjer Pemula*, alih Bahasa Hadyana Cetakan Pertama, Jakarta. Penerbit: Arcan
- Ghozali, I. (2006).”*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate*. IX. Bandung: Badan Penerbit-Undip.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 161-178.
- Gokul, A., Sridevi, G., & Srinivasan, P. T. (2012). The relationship between perceived organizational support, work engagement, and affective commitment. *AMET International Journal of Management*, 29-37.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations*. Pearson Education Limited. 10th Edition.
- Hartmann, L. C., & Bambacas, M. (2000). Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects. *The International Journal of Organizational Analysis*.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

- Kankanhalli, A., Tan, B.C.Y., and Wei, K.K. 2005. "Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: an empirical investigation," *MIS Quarterly* (29:1) 2005 , pp. 113-143.
- Kartika, EW. (2011). Analisa pengaruh *leader member exchange*, *perceived organizational support*, dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan hotel berbintang lima di surabaya. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Khofiana, F. K. (2018). Stres Kerja Dan Keterikatan Kerja Pada Anggota Direktorat Sabhara.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo, 2005, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Luturlean, B. S., Prasetyo, A. P., & Saragih, R. (2019). The Effect of Human Resource Practice, Perceived Organizational Support and Work-Life Balance in Enhancing Employee's Affective Commitment. *J. Mgt. Mkt. Review*, 4(4), 242-253.
- Majid, S. A., & Mahdani, M. (2019). PENGARUH MAKNA KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN VARIABEL PEMEDIASI KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN BANK MANDIRI AREA BANDA ACEH. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(2), 273-286.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 90-99.
- Maylett, Tracy & Paul Warner. (2014). *MAGIC: Five Keys to Unlock the Power of Employee Engagement*. Texas: Decision Wise, Inc
- McShane & Von Glinow, (2008) *Organizational Behavior*, New Delhi: McGraw-Hill International Edition.
- Melcrum Publishing. (2005). *Employee engagement: How to build a high-performance workforce*. An independent Melcrum Research Report Executive Summary, UK.

- Mighfar, S. (2015). Social Exchange Theory: Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan*, 9(2), 259-282.
- Mowday, R. T., Potter, L. W. & Steers, R.M. (1982). *Employee –Organization Linkages The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press
- Mudrajad Kuncoro. 2003, Jakarta: Erlanggha, Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi
- Newman, A., Thanacoody, R., & Hui, W. (2012). The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and intra-organizational network resources on turnover intentions: A study of Chinese employees in multinational enterprises. *Personnel Review*.
- Newstrom, J.W. 2007. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. 12th Edition. Singapore: McGraw-Hill.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Nurhalimah, S. (2019). *Pertukaran Pemimpin Anggota Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia)*.
- Orgambídez, A., & Almeida, H. (2020). Supervisor support and affective organizational commitment: The mediator role of work engagement. *Western journal of nursing research*, 42(3), 187-193.
- Orgambídez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2019). Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement. *International nursing review*, 66(3), 381-388.
- Pradana, D., (2013). Pengaruh Efikasi Diri Dan Resiliensi Diri Terhadap Sikap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Smk Muda Patria Kalasan.
- Ramdhani, H., (2018) Pengaruh *Perceived Organizational Support dan Occupational Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Bendaharawan dan Penata

Kerumahtanggaan Perwakilan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Sebuah Studi Pada Kementerian Luar Negeri): TAPM.

- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(5), 825.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2008). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology* , hal. 698–714
- Rikmaratri, R. D. D., & Prohimi, A. H. A. (2018). DAMPAK KETERLIBATAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI. *Ekonomi Bisnis*, 23(1), 1-10.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmawati, E. (2018). Analisis Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 15(01), 36-60.
- Rosidi, I., & Santosa, A. B. (2018) PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN EFIKASI GURU TERHADAP KINERJA GURU DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi pada guru SMP di Kecamatan Gunung ungal).
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*.
- Saputro, R. R. (2018). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening di Adira Finance Yogyakarta.

- Sarmanu, (2007). Metodologi Penelitian. Materi Pelatihan : SEM dan PLS (Teori). Angkatan Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sedarmayanti.2001. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* , 71-92.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25 (3), 293-315
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement?. In *Employee engagement in theory and practice* (pp. 29-49). Routledge.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An ultra-short measure for work engagement. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Metode Penelitian Untuk Bisnis_Pendekatan Pengembangan Keahlian Buku 2.
- Setiawan, I. A. (2011). EVOLUSI KONSEP KOMITMEN ORGANISASIONAL (1): PENDEKATAN KEPERILAKUAN. *JSMA, Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 3(1), 1-15.
- Shadri, R., Isjoni, I., & Azhar, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1571-1576.
- Shore, L.M. & Tetrick, L.E. 1991. A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5): 637-643.
- Siaputra, H., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2012). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational

- Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 14(2), 91-172.
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2013). *I am engaged, i feel good, and i go the extramile: Relationships between work engagement and consequences*. *Jurnal of Work Organizational Psychology*, 29, 117-125.
- Sjahrudin, H., & Sudiro, A. A. (2013). Organizational justice, organizational commitment and trust in manager as predictor of organizational citizenship behavior. *Interdisciplinary J. of contemporary Res. Bus.(IJCRB)*, 4(12), 133-141.
- Stevens, J M., Beyer, J. M , & Trice, H M (1978) Assessing personal, role and organizational predictors of managerial commitment *Academy of Management Journal*. 21, 380-396
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 10(1).
- Suharsimi Arikunto, (1993), *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesebelas, Bandung: CV. ALFABETA.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, D. (2010). *Memahami penelitian kualitatif*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methodes)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methodes)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi, A. (1998). *Metodologi penelitian suatu pendekatan praktek*. Rineka Cipta.

- Syah, Hidayat. 2010. Pengantar Umum Metodologi Penelitian Pendekatan Verivikatif. Pekanbaru: Suska Pres
- Torabi, M., & Javadi, S. (2013). Studying the impact of spiritual intelligence on job engagement. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 2(9), 752-756.
- Utari, K. K., Septiyana, Y., Asnaini, A., & Elwardah, K. (2022). Efisiensi Keputusan Merger Tiga Bank Syariah di Indonesia pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi di BSI Kc Bengkulu Panorama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(S1), 311-324.
- Uygur, A & Kilic, G. 2009. A Study into Organizational Commitment and Job Involvement: An Application Towards the Personnel in the Central Organization for Ministry of Health in Turkey. *Ozean Journal of Applied Sciences*, Vol. 2, No. 1. ISSN 1943-2429.
- Wayne, S.J., Shore, L.M, dan Liden, R.C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange : A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40 (1) : 82-11
- Wibowo, J. (2015). *Pengaruh Iklim Etis Terhadap Konflik Organisasional-Profesional dan Komitmen Organisasional Dengan Komitmen Profesional Sebagai Variabel Moderating* (Doctoral dissertation, Unika Soegijapranata).
- Wright, Patrick M. and Raymond A. Noe (1996), *Management of Organizations*, Richard D. Irwin.
- Yulan, Y., & Bernarto, I. (2017). Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi [The Influence of Self-Efficacy, Organizational Culture, and Work Motivation toward Organizational Commitment]. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 12(1), 114-138.