

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi

Tedi Agustian¹, Yuki Fitria^{1*}

¹Universitas Negeri Padang

e-mail: tediagustin239@gmail.com; yuki.fifit@gmail.com

*corresponding author

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) Pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiry Padang. (2) Kepuasan kerja sebagai pemediasi pada *perceived organizational support* dan komitmen afektif pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiry Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil di Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiry 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. Reksodiwiry Padang. (2) *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiry Padang. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiry Padang. (4) Kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh antara *perceived organizational support* dengan komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiry Padang.

Keywords: Perceived Organizational Support, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif

Latar Belakang

Persaingan dan pertumbuhan ekonomi yang cepat dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, yang mana sumber daya manusia merupakan pelaksana kegiatan dalam organisasi yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena sumber daya manusia akan berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi.

Organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik dan benar, sehingga hal ini mampu membangun sebuah komitmen didalam diri karyawan, komitmen yang tertanam di dalam diri karyawan akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan dan dihargai oleh organisasi (Eisenberg & Rhodes, 2002).

Menurut Allen & Meyer (1990) 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 (Eisenberger, dalam Panuju 2018). 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 (Meyer & Allen, 1991). Komitmen afektif sangat penting dalam suatu organisasi karena dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi, seperti menurunkan risiko pengunduran 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 baik (Meyer & Allen, 1997).

Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang (RST dr. Reksodiwiryo) adalah sebuah rumah sakit pemerintah yang dikelola oleh TNI-AD yang beralamat di Jalan Doktor Wahidin No.1 Ganting Parak Gadang, Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat, Indonesia. RST dr. Reksodiwiryo Padang merupakan rumah sakit tipe C yang mendapat akreditasi dari kementerian kesehatan dengan kategori 5 pelayanan. Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang memiliki sebuah visi, yaitu meningkatkan sumber daya manusia agar memiliki kemampuan yang profesional guna meningkatkan mutu dan citra rumah sakit. Berdasarkan visi Rumah Sakit diatas, maka dapat kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam pemberian pelayanan kesehatan dan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. 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 pasien.

Komitmen afektif telah diteliti oleh para peneliti terdahulu dan menyatakan terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan di suatu perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen afektif karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang 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 (Fuller *et al.*, 2003).

Dukungan organisasi sangat berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan (Eisenberger, *et al.*), 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. Dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan secara psikologis dapat mempengaruhi karyawan tersebut. Pertama, dukungan yang diberikan oleh organisasi akan membuat seseorang merasa mempunyai kewajiban untuk peduli terhadap organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kedua, dukungan organisasi dalam hal kepedulian, penghargaan, dan pengakuan mengarahkan karyawan untuk menyatukan status peran dan keanggotaan ke dalam identitas sosialnya. Ketiga, dukungan organisasi akan memperkuat keyakinan karyawan bahwa perusahaan selalu mengetahui dan menghargai peningkatan prestasi kerja yang mereka raih (Sumarto, 2009).

Selain dukungan organisasi, kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi komitmen afektif di suatu organisasi. Lutfie *et al.*, (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara teori akan memperlihatkan korelasi positif, hal ini terjadi karena kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya. Gunlu *et al.*, (2010) menjelaskan bahwa karyawan akan mencapai tingkat komitmen yang lebih tinggi apabila perusahaan memperhatikan tingkat kepuasan mereka dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan komitmen organisasional, karena semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin termotivasi pula karyawan tersebut dalam meningkatkan komitmennya dalam bekerja dan begitu pula sebaliknya (Jaramillo *et al.*). 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.

Berdasarkan uraian diatas dapat terlihat pengaruh yang positif antara ketiga variable, berdasarkan bukti empiris dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki korelasi satu sama lain secara positif (Panuju, 2018). Komitmen organisasi akan muncul apabila karyawan menganggap perusahaan menjadi bagian dari dirinya, hal ini dapat terjadi ketika karyawan memperoleh persepsi bahwa perusahaan memberikan dukungan yang cukup dan 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.

Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan yang terlibat didalam organisasi serta karyawan ingin menetap dalam organisasi tersebut karena menginginkannya. Menurut Sabir, *et al* (2011) komitmen afektif adalah komitmen yang menunjukkan keterikatan karyawan dengan organisasi termasuk keyakinan, kemauan dan keinginan tentang prestasi tujuan organisasi. Kartika (2012) mengemukakan bahwa komitmen afektif terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya.

Komitmen afektif akan muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat lain atau organisasi lain. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa komitmen afektif merupakan salah satu komponen dalam komitmen organisasi yang berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan merasa terlibat dalam seluruh aktivitas, tujuan dan nilai suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan kesadaran bahwa anggota organisasi memiliki tujuan dan nilai yang sama dan selaras dengan organisasi tempatnya bergabung. Dalam penelitian ini, untuk mengukur tingkat komitmen afektif karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang, maka digunakan indikator menurut pendapat, Alen & meyer (1990): Keterikatan emosional dan Identifikasi, Partisipasi.

Perceived Oerganizational 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 (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Paille *et al* (2010) mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah sebuah persepsi dari karyawan terhadap suatu organisasi apakah organisasi peduli, mengerti dan menghargai terhadap kesejahteraan karyawan atau tidak. Robbins & Judge dalam Yuki (2017) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi sebagai suatu tingkat kepercayaan karyawan bahwa organisasi akan menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraannya. 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 (Higazee *et al.*, 2016).

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 kerjahteraan karyawan serta keterlibatan karyawan dalam hubungan timbal balik dengan organisasi.

Indikator yang digunakan penulis untuk mengukur variable persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Rhoades dan Eisenberger (2001) 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*).

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 (Astrauskaite, Vaitkevicius, & Perminas, 2011). 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 (Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske, 2009).

Sedangkan Sha dan Jumani (2015) 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.

Luthans (2006) menjelaskan bahwa terdapat lima dimensi pekerjaan yang telah diidentifikasi untuk menjelaskan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respons afektif dalam melihat kepuasan kerja, yaitu : Pekerjaan itu sendiri, pembayaran gaji, kesempatan promosi, pengawasan/supervisi dan rekan kerja.

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang telah dipaparkan dari hasil penelitian sebelumnya dan rumusan masalah dari penelitian, maka hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

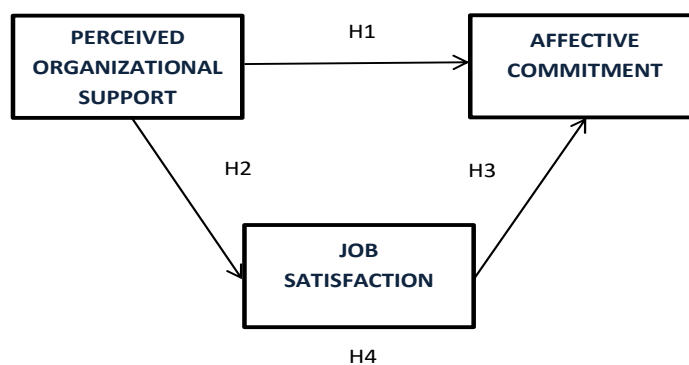
H₁: *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.

H₂: *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.

H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektifkaryawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.

H₄: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.

Dari uraian teori dan hipotesis tersebut, untuk memudahkan penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengemukakan skema atau bagan yang dijadikan pedoman dalam penelitian ini. Secara sistematis model penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual pada gambar berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Metode

Desain penelitian yang akan dilakukan tergolong pada penelitian deskriptif kausatif. Menurut Sugiyono (2012:12) penelitian kausatif yaitu penelitian yang menyatakan hubungan sebab akibat (causatif). Penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PNS pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang yang berjumlah 60 orang karyawan. Sedangkan untuk pengambilan sampel penulis menggunakan teknik *total sampling* yaitu menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *likert*, kemudian dianalisis dengan teknik analisis PLS (Partial Least Square).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi diperoleh ringkasan hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Jawaban responden tentang komitmen afektif

Indikator	N	Mean	Modus	Median	TCR	Keterangan
Keterikatan Emosional	60	3.51	4	3	70,13	Cukup
Identifikasi	60	3.52	4	3	70,33	Cukup
Partisipasi	60	3.53	4	3	70.58	Cukup
Skor Rata-rata	60	3.52	4	3	70,35	Cukup

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi untuk mengukur komitmen afektif digunakan 3 indikator dengan 13 item pernyataan menunjukkan akumulasi rerata skor sebesar 3.52 dimana nilai ini dikategorikan cukup sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif pada karyawan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang dikatakan cukup, maka komitmen afektif pada karyawan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang perlu ditingkatkan.

Perceived Organizational Support

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi diperoleh ringkasan hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Jawaban responden tentang perceived organizational support

Indikator	N	Mean	Modus	Median	TCR	Keterangan
Fairness	60	3.50	4	3	70,08	Cukup
Supervisor Support	60	3.47	4	3	69.40	Cukup
Rewards and Job Conditions	60	3.50	4	3	69.93	Cukup
Skor Rata-rata	60	3.49	4	3	69.81	Cukup

Untuk variabel *perceived organizational support* digunakan 3 indikator dengan 14 item pernyataan menghasilkan akumulasi rerata skor adalah 3.49 dengan TCR sebesar 69.81, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* pada karyawan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang dikatakan cukup dan persepsi dukungan organisasi pada karyawan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang perlu ditingkatkan.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi diperoleh ringkasan hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Jawaban responden tentang kepuasan kerja

Indikator	N	Mean	Modus	Median	TCR	Keterangan
Pekerjaan Itu Sendiri	60	3.35	3	3	67.07	Cukup
Pembayaran Gaji	60	3.29	3	3	65.83	Cukup
Kesempatan Promosi	60	3.32	3	3	66.33	Cukup
Pengawasan	60	3.37	3	3	67.33	Cukup
Rekan Kerja	60	3.32	4	3	66.33	Cukup
Skor Rata-rata	60	3.33	3	3	66.58	Cukup

Dalam mengukur kepuasan kerja digunakan 5 indikator dengan 22 item pernyataan menghasilkan akumulasi rerata skor adalah 3.33 dengan nilai TCR sebesar sebesar 66.58 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang dikatakan cukup maka kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang perlu tingkatan.

Hasil Analisis Inferensial

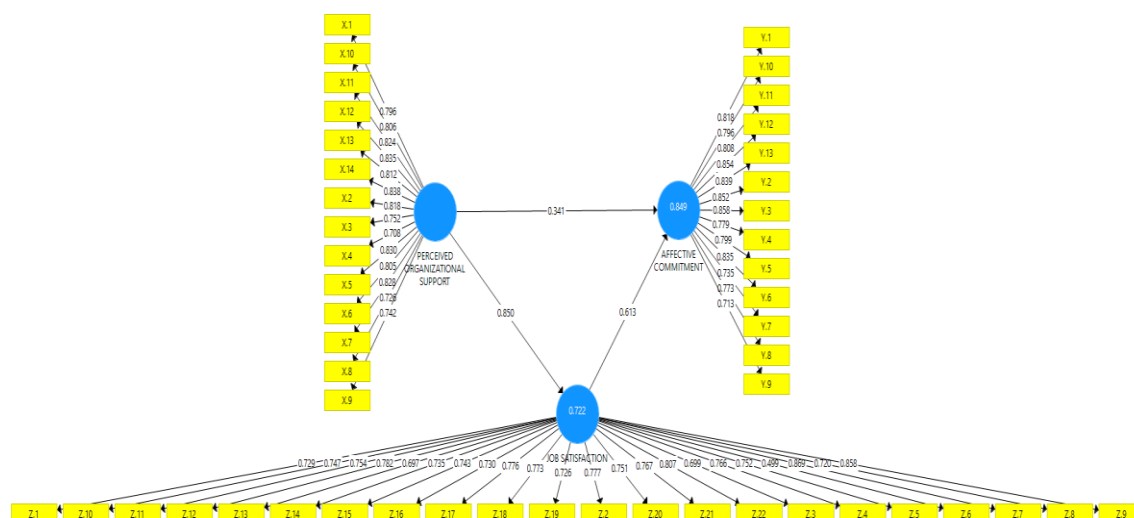
Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*. PLS (*Partial Least Square*) yang merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model.

Convergent Validity

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan Smart PLS 3.0, melalui perhitungan PLS algoritma dengan melihat nilai outer loading dapat diketahui bahwa variabel komitmen afektif, *perceived organizational support*, dan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r-tabel yaitu lebih besar dari 0.5 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang digunakan memiliki validitas yang baik. Nilai AVE untuk variabel komitmen afektif yaitu sebesar 0.649, untuk variabel *perceived organizational support* yaitu sebesar 0.633, sedangkan variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0.594. Pada batas kritis 0.5 maka indikator-indikator pada masing-masing konstruk telah valid dengan item yang lain dalam satu pengukuran.



Gambar 2 :Outer model awal penelitian

Discriminat Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berada dengan variabel lainnya. Model dianggap baik jika *discriminant validity* memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai (≥ 0.5). Hasil pengujian *discriminant validity* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji *Discriminant Validity* – nilai AVE

Nama Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen Afektif	0.649
Persepsi Dukungan Organisasi	0.633
Kepuasan Kerja	0.594

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil ketiga variabel memiliki nilai AVE diatas 0.5. Dengan demikian seluruh indikator telah memenuhi syarat *discriminant validity*.

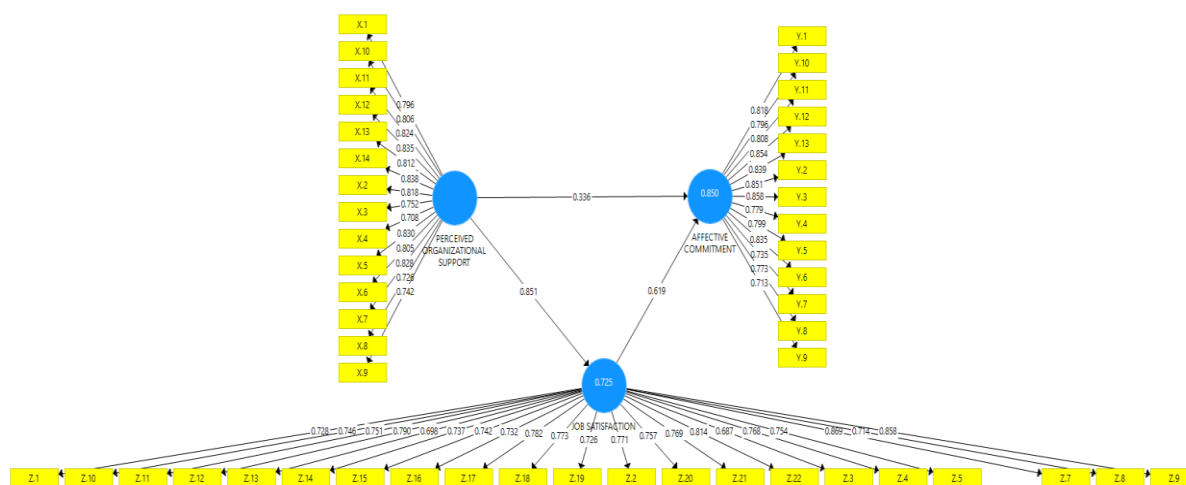
Composite Reliability

Kriteria reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliabilitas* dari masing-masing variabel. Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 5. Hasil Uji reliabilitas

Nama Variabel	Composite Reliability
Komitmen Afektif	0.960
Persepsi Dukungan Organisasi	0.960
Kepuasan Kerja	0.965

Berdasarkan hasil perhitungan Smart PLS melalui perhitungan algoritma PLS dapat dilihat bahwa nilai Composite Reliability untuk variabel komitmen afektif yaitu sebesar 0.960, untuk variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0.960, dan variabel motivasi karir memiliki nilai sebesar 0.965. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik karena nilai di atas 0.7.



Gambar 3 :Outer model akhir penelitian

Nilai R-Square

Analisis ini menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel eksogen kepada variabel endogennya. Berikut besarnya nilai *R-Square*:

Tabel 6. Hasil Analisis *R Square*

Nama Variabel	<i>R Square</i>
Kepuasan Kerja	0,719
Komitmen afektif	0.851
Perceived organizational support	

Tabel 6 menunjukkan nilai *R-square* variabel komitmen afektif diperoleh sebesar 0.851, hasil ini menunjukkan 85,1% variabel komitmen afektif dapat dipengaruhi oleh variabel persepsi dukungan organisasi. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,719, hasil ini menunjukkan 71,9% variabel kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi dapat dipengaruhi oleh variabel komitmen afektif.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada model SEM dengan PLS bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian ini dilakukan dengan cara melakukan proses *bootstrapping* dengan bantuan program komputer smartPLS 3.0 sehingga diperoleh hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut:

Hipotesis Pengaruh Langsung

Uji hipotesis pengaruh langsung dilakukan dengan melihat *t-statistic* yang di hasilkan model structural (*Inner model*). Hipotesis penelitian dapat diterima jika *t-statistic* > 1,96. Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh langsung :

Tabel 7. Hasil Analisis Inner Model

	Original Sample (O)	Simple Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)
Perceived Organizational Suport > Komitmen Afektif	0.340	0.342	3.037
Perceived Organizational Suport > Kepuasan Kerja	0.848	0.853	22.746
Kepuasan Kerja > Komitmen Afektif	0.616	0.615	5.807

Sumber : Hasil olah data PLS, 2020

1. Variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, dengan T-Statistik sebesar 3,037 > 1,96 dan koefisien jalur sebesar 0,340.
2. Variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan T-Statistik sebesar 22,746 > 1,96 dan koefisien jalur sebesar 0,848.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, dengan T-Statistik sebesar 5,807 > 1,96 dan koefisien jalur sebesar 0,616.

Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis pengaruh tidak langsung dapat diterima jika menghasilkan t-statistic $> 1,96$.

Tabel 8. Perhitungan Koefisien Variabel Tidak Langsung

	sampel asli (O)	Rata-rata sampel	standar deviasi	T Statistik
Persepsi Dukungan Organisasi > Kepuasan Kerja > Komitmen Afektif	0.522	0.524	0.091	5.724

Hasil pengujian hipotesis keempat mengenai hipotesis tidak langsung yaitu terdapat nilai t-hitung sebesar 5.724 yang lebih besar dari nilai t-tabel (1.96). Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja. Untuk nilai koefisien jalur pada hipotesis ini yaitu sebesar 0.522 yang berarti bahwa jika persepsi dukungan organisasi meningkat maka komitmen afektif akan meningkat kepuasan kerja karir.

Kesimpulan

Berdasarkan pada tujuan penelitian, rumusan masalah dan hasil penelitian dengan pembahasan yang telah di paparkan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif pada karyawan PNS Rumah Sakit Tentara dr Reksidiwiryo Kota Padang. Hal ini berarti karyawan PNS Rumah Sakit Tentara dr Reksidiwiryo Kota Padang merasakan bahwa dukungan organisasi yang diberikan mampu mempengaruhi bagaimana komitmen afektif karyawan dalam bekerja.
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara persepsi dukungan organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PNS di Rumah Sakit Tentara dr Reksidiwiryo Kota Padang. Hal ini berarti karyawan dengan status PNS di Rumah Sakit Tentara dr Reksidiwiryo Kota Padang merasakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan mampu mempengaruhi bagaimana kepuasan yang mereka rasakan dalam bekerja.
3. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif pada karyawan PNS Rumah Sakit Tentara dr Reksidiwiryo Kota Padang. Hal ini berarti karyawan dengan status PNS di Rumah Sakit Tentara dr Reksidiwiryo Kota Padang merasakan bahwa kepuasan kerja yang mereka rasakan mampu memberikan pengaruh untuk meningkatkan komitmen afektif mereka dalam bekerja.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan serta positif antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada karyawan dengan status PNS di Rumah Sakit Tentara dr Reksidiwiryo Kota Padang.

Implikasi Penelitian

Implementasi dari hasil penelitian ini yaitu diketahui bahwa komitmen afektif karyawan dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Hasil ini dapat dijadikan sebagai pedoman bagi karyawan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang guna untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja yang nantinya akan meningkatkan komitmen afektif karyawan. Hasil dari model teoritis ini menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi mempengaruhi komitmen afektif secara langsung ataupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Daftar Rujukan

- Allen, J.N, & Meyer, P.J. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective Commitment, Continiance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. (1-18)
- Allen, N. J., Meyer PJ. And Smith CA. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No. 4. (538-551)
- 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
- 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.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., Rhoades, L. (2001). Recipro-cation of perceived organizational support *Journal of Applied Psychology*, 86, 42–51.
- Eisenberger, R., Huntingson, R., Hutchinson, S. & Sowa D. (1986). Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71:500-507.
- 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, Poitik 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.
- Islam, T., Ali, G., & Ahmed I. (2018). Protecting Healthcare Through Organizational Support to Reduce Turnover Intention. *Internatinal Journal of Human Rights in Healthcare*.
- 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, Hilda Atika dan Bulan Prabawani. 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.
- Lutfie, H., Prasetio, 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.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Meyer dan Tett. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover. *Journal of Personnel Psychology*.
- Myers, B. J., Brown, K. C., Azuero, A., & Maples, E. H. (2010). Organizational Support , Perceived Social Support , And Intent To Turnover Among
- 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.

- Panuju, Nina Febriani dan Wustari L. Mangundjaya. 2018. Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol 3, No 2.
- 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 issue 3.
- Rai, S. (2017). Path Model Analysis of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Turnover Intention Study on Indian Generation Y Employees. *Springer International Publishing Switzerland*, 405-417
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, S,P and Judge, T,A. 2011. *Organizational Behavior* , Edisi Empat belas. Pearson education Inc, New Jersey.
- Robbins, S.P., and Timothy A.J. 2015. *Organizational Behaviour*. 16th Edition. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior*. Edisi Kedua. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Roellyanti, Maria Valeria. 2017. Leadership Development, Empowering Leadership Dan Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Dalam Upaya Meningkatkan Organizational Commitment. *Journal International*.
- Sabir, M. S., Sohail, A., & Khan, M. A. 2011. Impact of Leadership Style on Organization Commitment : In A Mediating Role of Employee Values. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. Vol. 3. No. 2. (145-152).
- Soedarsono, K. Dewi. 2014. *Sistem Manajemen Komunikasi (Teori, Model dan Aplikasinya)*. Simbiosis Rekatama Media. Bandung.
- Solihin dan Rtmono. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Penelitian Sosial dan Bisnis*. Andi. Yogyakarta.
- Smeenk, S., Eisinga, R., Teelken, J. & Doorewaard, J. (2006). The effects of HRM practices and antecedents on organizational commitment among university employees. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 17 No. 12, 2035-2054.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Susanto Soekiman. (2007). Pengaruh POS eksternal & internal melalui komitmen karyawan terhadap keberhasilan perusahaan perbankan di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen KWU*. vol.9 no.2 September 2007: 89-98.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuki Fitria. (2017). Identifikasi Peran Perceived Organizational Support Terhadap Keseimbangan Hidup–Kerja. *Management Insight*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/vdaqm>.
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani .2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.