

## **Analisis Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Andalan Mitra Prestasi Padang**

Nikmatul Husna<sup>1✉</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

[nikmatulhusna1@upiypk.ac.id](mailto:nikmatulhusna1@upiypk.ac.id)

### **Abstract**

The purpose of this research is to find out and analyze the influence of work involvement and organizational support on the organizational commitment of PT. Andalan Mitra Selamat. This research was conducted on employees at PT. Mainstay of Achievement Partners. The number of samples taken in this research was 60 employees using a purposive sampling technique, meaning that the samples taken could provide the necessary information and were in accordance with the expected criteria. This research is associative research using a quantitative approach. The data analysis methods used in this research are validity, reliability, variable descriptive analysis, multiple linear regression analysis. The research results show that work involvement has a positive and significant effect on organizational commitment. Organizational support has a positive and significant effect on organizational commitment. Work involvement and organizational support have a positive and significant effect on organizational commitment. The data analysis method that the author uses in this research is validity test, reliability test, variable descriptive analysis test, multiple linear regression analysis, t test and F test on organizational commitment, this is proven by the significance probability value of work involvement, organizational support of 0.000 which is smaller than 0.05. From the F test it can be concluded that the regression model can be used to predict work engagement and organizational support which have a positive and significant effect on organizational commitment with a significant probability value of 0.000 which is smaller than 0.05.

Keywords: *Work Engagement, Organizational Support, Organizational Commitment, Validity Test, Reliability Test.*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi PT. Andalan Mitra Prestasi. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan yang ada pada PT. Andalan Mitra Prestasi. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan dengan menggunakan teknik purposive sampling, artinya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang diperlukan dan sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif variabel, analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Keterlibatan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Metode analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis deskriptif variabel, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F terhadap komitmen organisasi, hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas signifikansi keterlibatan kerja, dukungan organisasi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi keterlibatan kerja dan dukungan organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai probabilitas signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: Keterlibatan Kerja, Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, Uji Validitas, Uji Reliabilitas.

*INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi [1]. Baik itu organisasi dalam skala besar seperti sebuah Negara maupun dalam skala kecil seperti organisasi [2]. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. sumber daya manusia berperan sebagai pemikir, perencanaan dan pelaksanaan seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi [3].

Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin guna untuk

meningkatkan tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan akan berhasil dan sukses tidak terlepas oleh peran seorang karyawan [4]. Peran karyawan tidak hanya untuk menjadi karyawan biasa saja, melainkan diperlukan peran karyawan yang berprestasi serta memiliki pengetahuan yang luas dan karyawan yang potensial [5]. Dengan begitu nanti akan terciptanya sebuah komitmen organisasi. Semakin tinggi komitmen seorang karyawan terhadap organisasi tentu akan semakin mudah tujuan perusahaan tercapai [6]. Komitmen organisasi pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja [7]. Komitmen organisasi

pegawai juga bisa wujudkan dalam sikap penerimaan akan ketentuan dan aturan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi yang telah disepakati oleh semua pihak [8].

Adanya keterlibatan seseorang dalam sebuah organisasi tentu akan mendorong seseorang mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi juga merupakan salah satu wujud bentuk komitmen organisasi [9]. keterlibatan kerja adalah keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri [10]. Artinya pekerjaan itu merupakan bagian dari dirinya, sehingga ia melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Keterlibatan kerja (job involvement) adalah mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri [11]. Dengan begitu keterlibatan kerja yang dimaksud disini adalah individu dalam situasi kerja dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya untuk pencapaian tujuan organisasi sehingga pekerjaan merupakan hal penting bagi dirinya [12]. Keterlibatan seseorang dalam bekerja tentu tidak terlepas dari yang namanya dukungan organisasi [13].

Dukungan organisasi adalah bahwa dukungan organisasi yang dirasakan merupakan tingkat dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan [14]. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka [15]. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dianggap dapat memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan berbagai akses informasi, serta beberapa bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif [16].

Dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka [17]. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut [18]. Hal ini bis akita lihat pada table berikut ini kinerja pegawai pada tahun 2014-2019 disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Program Kerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang Periode 2014 - 2019

Tahun	Keterangan	
	Tenaga Kerja Luar Negeri	Tenaga Kerja Dalam Negeri
2014	600 Orang	200 Orang
2015	500 Orang	450 Orang
2016	750 Orang	150 Orang
2017	700 Orang	130 Orang
2018	570 Orang	100 Orang
2019	450 Orang	120 Orang

Tabel 1 menunjukkan bahwa penurunan tenaga kerja terjadi pada tahun 2017 berturut-turut hingga tahun 2019. Pada tahun 2017 jumlah tenaga karyawan antaranya hanya memiliki 700 orang tenaga kerja luar negeri dan 130 orang pada tenaga kerja dalam negeri. Dari penjelasan tersebut terindikasi kinerja karyawan pada perusahaan belum optimal.

**2. Metode Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Metode yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah purposive sampling yaitu peneliti menggunakan pertimbangan sendiri secara sengaja dalam memilih anggota sampel yang dianggap dapat memberikan informasi yang diperlukan atau unit sampel yang sesuai dengan kriteria tertentu yang diinginkan peneliti yaitu karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Sampel yang dapat memenuhi kriteria tersebut adalah sebanyak 60 orang untuk diteliti.

Dalam pengumpulan data penulis menggunakan kuesioner. Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data ini melalui riset perpustakaan, penelitian lapangan dan penyebaran angket definisi operasional yang dimaksud adalah menjelaskan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya [19]. Defenisi Operasional variable diperlukann untuk menentukan jenis, indicator, serta skala dari variable yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistic dapat dilakukan secara benar [20].

Definisi operasional yang akan dijelaskan dalam penelitian ini dilihat dari variabel independen (X1) adalah Keterlibatan Kerja dengan indikator pengukuran menurut yaitu Lingkungan kerja, Kompetensi, Makna pekerjaan kerja, untuk variable (X2) Dukungan Organisasi, dengan indikator pengukuran yaitu, Keadilan, Dukungan atasan, Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan, Sementara itu variabel dependen (Y) adalah Komitmen Organisasi dengan indikator yaitu, Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuans, Komitmen Normatif. Adapun metode analisis data yang penulis gunakan dalam melakukan penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis deskriptif variable, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian instrumen dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel keterlibatan kerja, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi dinyatakan valid, karena koefisien korelasi dengan butir skor total lebih besar dari 0,2542 ( $r \text{ hitung} > 0,2542$ ). Alat untuk mengukur validitas adalah Korelasi Product Moment dari Pearson. Dengan ketentuan hasil  $r \text{ (hitung)} > r \text{ (tabel)}$  ( $0,2542$ ) = valid, apabila hasil  $r \text{ (hitung)} < r \text{ (tabel)}$  ( $0,2542$ ) = tidak valid. Maka dapat disimpulkan bahwa didalam penelitian ini didapat  $r$  hitungnya lebih besar dari pada  $r$  tabel dan dinyatakan semua instrumen valid dan dapat dilanjutkan kepengujian selanjutnya.

Sementara dari hasil pengujian instrumen reliabilitas variabel keterlibatan kerja, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6, Hal ini menandakan bahwa semua variabel penelitian memiliki kuesioner yang handal atau sangat reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian sangat handal sehingga memenuhi syarat untuk pengumpulan data.

Hasil Uji Deskriptif Variabel Penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan yang disesuaikan dengan fokus pernyataan penelitian, dalam bab ini akan disajikan data secara deskriptif. Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator	Rata-Rata	TCR	Ket.
<i>Affective Commitment</i>				
1	Saya akan merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	3,97	79,4	Cukup
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi masalah saya juga	3,95	79	Cukup
3	Perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya	3,95	79	Cukup
4	Saya merasa terikat secara emosional terhadap instansi ini	3,87	77,4	Cukup
<i>Continuance Commitment</i>				
5	Saya takut meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	3,90	78	Cukup
6	Saya bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri	4,35	87	Baik
7	Akan merugikan bagi saya jika saya meninggalkan organisasi ini	4,12	82,4	Baik
8	Sekarang ini tetap bertahan menjadi anggota organisasi ini adalah hal yang sesuai dengan keinginan saya	4,05	81	Baik
<i>Normative Commitment</i>				
9	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya	3,93	78,6	Cukup
10	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain merupakan suatu hal yang tidak etis bagi saya	3,93	78,6	Cukup
11	Saya memiliki kepercayaan bahwa seseorang harus setia dengan organisasinya	4,12	82,4	Baik
12	Menurut saya yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karir mereka	3,82	76,4	Cukup
Rata-Rata		3,99	79,3	Cukup

Dari Tabel 2 diketahui bahwa tingkat capaian responden tertinggi sebesar 87% dan terendah sebesar 76,4%. Skor rerata indicator pada variable komitmen organisasi adalah 3,99 dengan tingkat capaian responden 79,3%. Hasil ini mengindikasikan bahwa

komitmen organisasi pada PT Andalan Mitra Prestasi Padang Cukup. Untuk itu diharapkan Atasan dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan cara mengkomunikasikan bersama setiap tujuan, kebijakan, aturan yang akan dibuat, selalu menghargai apa yang telah dicapai anggota, selalu mendukung kreativitas anggota serta hilangkan rasa takut akan kegagalan, sehingga nantinya komitmen seorang karyawan akan terbentuk karena mereka sering dilibatkan dalam kegiatan apapun, sehingga merekapun juga loyal dengan perusahaan. Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel keterlibatan kerja disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Keterlibatan Kerja

No	Indikator	Rata-Rata	TCR	Ket.
<i>Lingkungan Kerja</i>				
1	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	4,02	80,4	Baik
2	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.	3,95	79	Cukup
3	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	4,00	80	Baik
<i>Kompetensi</i>				
4	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll	3,88	77,6	Cukup
5	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	3,85	77	Cukup
6	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.	3,95	79	Cukup
<i>Makna Pekerjaan Kerja</i>				
7	Semakin lama saya bekerja, semakin membuat saya mampu memahami pekerjaan.	4,15	83	Baik
8	Semaki lama saya bekerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang saya rasakan	3,88	77,6	Cukup
9	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.	3,70	74	Cukup
Rata-Rata		3,93	78,6	Cukup

Dari Tabel 3 diketahui bahwa tingkat capaian responden tertinggi sebesar 83% dan terendah sebesar 74%. Skor rerata indicator pada variable keterlibatan kerja adalah 3,93 dengan tingkat capaian responden 78,6%. Hasil ini mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja pada PT Andalan Mitra Prestasi Padang Cukup. Untuk itu diharapkan agar Atasan dapat meningkatkan keterlibatan kerja menjadi lebih baik lagi, misalkan atasan menyamakan bakat dan minat karyawan dengan Visi dan Misi perusahaan, atasan juga bisa memberikan pelatihan kepada karyawan, memberikan penghargaan, serta menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, sehingga dalam bekerja mereka tidak merasa terbebani. Apabila atasan sudah menempatkan karyawan sesuai dengan posisi yang tepat tentu mereka sudah tahu jobdesknya masing masing, sehingga keterlibatan kerja dapat meningkat. Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel keterlibatan kerja disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Dukungan Organisasi

No	Indikator	Rata-Rata	TCR	Ket.
1	Keadilan Semua fasilitas kerja disediakan oleh perusahaan, sehingga memperlancar tugas-tugas yang harus segera diselesaikan	4,15	83	Baik
2	Para karyawan selalu dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan secara bersama	4,05	81	Baik
3	Kepentingan para karyawan menjadi prioritas utama bagi pihak perusahaan	4,27	85,4	Baik
4	Keputusan yang diambil atasan mempertimbangkan kepentingan karyawan	3,93	78,6	Cukup
5	Karyawan turut merasakan keuntungan yang diperoleh perusahaan	3,90	78	Cukup
6	Perusahaan memberikan <i>feedback</i> yang sesuai dengan hasil kinerja karyawan	3,98	79,6	Cukup
7	Perusahaan selalu meminta masukan-masukan dari para karyawan untuk memajukan perusahaan ini	4,32	86,4	Baik
8	Perusahaan selalu melakukan <i>briefing</i> untuk <i>sharing</i> tentang apa yang harus di tingkatkan dalam meningkatkan nama baik perusahaan Dukungan Atasan	4,13	82,6	Baik
9	Atasan saya memberikan fasilitas yang memadai untuk memenuhi kesejahteraan saya	4,05	81	Baik
10	Atasan mendukung bahwa setiap karyawan memiliki kontribusi dalam memajukan perusahaan	3,98	79,6	Cukup
11	Atasan menghargai kontribusi yang sudah saya lakukan untuk perusahaan	4,08	81,6	Baik
12	Penghargaan dan Kondisi Kerja Perusahaan selalu mengadakan pendidikan secara rutin	4,23	84,6	Baik
13	Perusahaan memberikan fasilitas biaya kesehatan bagi karyawan dan keluarganya	4,10	82	Baik
14	Karyawan tidak pernah memiliki kendala dalam menyelesaikan pekerjaan hanya disebabkan karena fasilitas yang kurang mendukung	4,23	84,6	Baik
15	Ketika ada salah satu karyawan tertimpa musibah, atasan selalu turut membantu meringankan dengan memberikan bantuan	4,22	84,4	Baik
16	Jadwal penggajian sesuai dengan ketentuan yang ada	4,13	82,6	Baik
17	Saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan	4,08	81,6	Baik
	Rata-Rata	4,10	82,1	Baik

Dari Tabel 4 diketahui bahwa tingkat capaian responden tertinggi sebesar 86,4% dan terendah sebesar 78%. Skor rerata indicator pada variable dukungan organisasi adalah 4,10 dengan tingkat capaian responden 82,1%. Hasil ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi pada PT Andalan Mitra Prestasi Padang Baik. Untuk itu diharapkan agar Atasan dapat mempertahankan dan meningkatkan dukungan organisasi menjadi lebih baik lagi kedepannya. Seorang atasan dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar selalu bersemangat dalam bekerja, selalu mensupport setiap kegiatan yang dilakukan, memberikan kepercayaan dan kebebasan untuk mengembangkan kreativitasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan begitu seorang karyawan akan selalu tergerak hatinya untuk bekerja dengan baik. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisa regresi linear Berganda disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,538	2,508		1,809	,076
	Keterlibatan Kerja	,828	,063	,764	13,236	,000
	Dukungan Organisasi	,202	,047	,247	4,288	,000

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah  $Y = 4,538 + 0,828X_1 + 0,202X_2$ . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 4,538, hal ini menunjukkan bahwa sebelum dipengaruhi keterlibatan kerja dan dukungan organisasi sebagai variabel independen, maka nilai komitmen organisasi sebesar 4,538 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien motivasi kerja guru memberikan nilai sebesar 0,981, yang berarti bahwa jika motivasi kerja guru ditingkatkan satu satuan maka hasil belajar mengajar akan meningkat sebesar 0,981 dengan asumsi variabel lain tetap. Uji Hipotesa terdiri uji Parsial (Uji t). Hasil Uji Parsial akan disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Faktor Independent	t	Sig.
(Constant)	1,809	,076
Keterlibatan Kerja	13,236	,000
Dukungan Organisasi	4,288	,000

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 6 bahwa hasil uji secara parsial variabel keterlibatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai t dari keterlibatan kerja (X1) adalah sebesar 13,236 nilai signifikansinya adalah 0,000. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ( $0,000 < 0,05$ ). Begitu juga dengan variable dukungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai t dari dukungan organisasi (X2) adalah sebesar 4,288 nilai signifikansinya adalah 0,000. Hal ini berarti bahwa hipotesa yang di ajukan dapat diterima dengan tingkat kebenaran 95 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik keterlibatan kerja dan dukungan organisasi maka komitmen organisasi juga semakin meningkat, untuk itu diharapkan pimpinan/ atasan dapat mengayomi semua yang terlibat dalam kegiatan organisasi tanpa ada membeda-bedakan diantara mereka. Uji Simultan (Uji f). Analisis secara bersama-sama menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Andalan Mitra Prestasi Padang disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Bersama-sama)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1085,231	2	542,615	231,471	,000(a)
	Residual	133,619	57	2,344		
	Total	1218,850	59			

Dari Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,000 dan F hitung 231,471. ini berarti bahwa

model regresi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi karena nilai signifikansinya < 0,05 sehingga hipotesa yang di ajukan secara bersama sama dapat diterima dengan tingkat kebenaran 95%.

#### 4. Kesimpulan

Kesimpulan secara simultan keterlibatan organisasi dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan arti kata komitmen organisasi dan dukungan organisasi pada PT Andalan Mitra Prestasi Padang dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Kontribusi pengaruh variabel (X1) dan (X2) diperoleh kesesuaian dengan koefisien determinasi 88,7% sedangkan sisanya sebesar 11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam kesempatan ini. Secara parsial keterlibatan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan begitu apabila keterlibatan kerja seorang karyawan ditingkatkan serta dukungan dalam organisasi juga ditingkatkan tentu seorang karyawan akan lebih ber komitmen terhadap pekerjaannya.

#### Daftar Rujukan

- [1] Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Vikalpa*, 38(1), 27–40. DOI: <https://doi.org/10.1177/0256090920130103> .
- [2] Kişi, N. (2023). Bibliometric Analysis and Visualization of Global Research on Employee Engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 15(13). DOI: <https://doi.org/10.3390/su151310196> .
- [3] Sudiro, A., Nugroho Adi, A., Fithriana, N., Fasieh, M. F. I., & Soelton, M. (2023). Towards emotional intelligence and quality of work life: Improving the role of work attitude. *Cogent Business and Management*, 10(1). DOI: <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2189992> .
- [4] Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support On Employee Creativity: The Mediating Role of Work Engagement. *Current Psychology*, 42(8), 6501–6515. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01992-1> .
- [5] Abdulaziz, A., Bashir, M., & Alfalih, A. A. (2022). The Impact of Work-Life Balance And Work Overload On Teacher's Organizational Commitment: Do Job Engagement And Perceived Organizational Support Matter. *Education and Information Technologies*, 27(7), 9641–9663. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11013-8> .
- [6] Wu, J. R., Iwanaga, K., Chan, F., Lee, B., Chen, X., Walker, R., ... Brooks, J. M. (2023). Positive Organizational Psychology Factors as Serial Multiple Mediators of the Relationship between Organization Support and Job Satisfaction Among Peer Support Specialists. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(1), 121–133. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10054-7> .
- [7] Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(1), 19–38. DOI: <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034> .
- [8] Bekmezci, M., Orçanlı, K., & Fırat, Z. M. (2022). The Mediating Role of Normative Commitment and the Moderating Role of Organisational Justice on the Influence of Career Development on Job Engagement. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 30(2), 95–105. DOI: <https://doi.org/10.3311/PPso.16652> .
- [9] Dalal, R. S., Baysinger, M., Brummel, B. J., & Lebreton, J. M. (2012). The Relative Importance of Employee Engagement, Other Job Attitudes, and Trait Affect as Predictors of Job Performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(SUPPL. 1). DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.01017.x> .
- [10] Suárez-Albanchez, J., Jimenez-Estevéz, P., Blázquez-Resino, J. J., & Gutierrez-Broncano, S. (2022). Team Autonomy and Organizational Support, Well-Being, and Work Engagement in the Spain Computer Consultancy Industry: The Mediating Effect of Emotional Intelligence. *Administrative Sciences*, 12(3). DOI: <https://doi.org/10.3390/admsci12030085> .
- [11] Ahmed, I., Nawaz, M. M., Ali, G., & Islam, T. (2015). Perceived organizational support and its outcomes A meta-analysis of latest available literature. *Management Research Review*. Emerald Group Holdings Ltd. DOI: <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2013-0220> .
- [12] Hu, Q., Dollard, M. F., & Taris, T. W. (2022). Organizational Context Matters: Psychosocial Safety Climate as a Precursor to Team and Individual Motivational Functioning. *Safety Science*, 145. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105524> .
- [13] Ogueyungbo, O. O., Chinonye, L. M., Igbino, E., Salau, O., Falola, H., & Olokundun, M. (2020). Organisational learning and employee engagement: The mediating role of supervisory support. *Cogent Business and Management*, 7(1). DOI: <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1816419> .
- [14] Abdelwahed, N. A. A., & Doghan, M. A. A. (2023). Developing Employee Productivity and Performance through Work Engagement and Organizational Factors in an Educational Society. *Societies*, 13(3). DOI: <https://doi.org/10.3390/soc13030065> .
- [15] Pimenta, S., Duarte, A. P., & Simões, E. (2024). How socially responsible human resource management fosters work engagement: the role of perceived organizational support and affective organizational commitment. *Social Responsibility Journal*, 20(2), 326–343. DOI: <https://doi.org/10.1108/SRJ-10-2022-0442> .
- [16] Karani, A., Trivedi, P., & Thanki, H. (2022). Psychological Contract and Work Outcomes During COVID-19 Pandemic. *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(1), 149–168. DOI: <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2020-0186> .
- [17] Nhi, B. T., Trang, T. V., Nam, T. T., Uyen, V. H. K., & Anh, N. H. D. (2023). Influences of person-environment fit, self-efficacy, working meaningfulness on work engagement and organizational commitment of lecturers at public universities in Ho Chi Minh City. *Tạp Chí Nghiên Cứu Tài Chính - Marketing*, 76–88. DOI: <https://doi.org/10.52932/jfm.vi3.364> .
- [18] Abas, N. I., Sawitri, H. S. R., & Puspawati, D. (2019). Transformational Leadership, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Work Engagement. *Sriwijaya International Journal of Dynamic Economics and Business*, 363–376. DOI: <https://doi.org/10.29259/sijdeb.v2i4.363-376> .
- [19] Tang, P., Zhang, X., Feng, F., Li, J., Zeng, L., Xie, W., ... Wang, J. (2022). The relationship between organizational commitment and work engagement among clinical nurses in China: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(8), 4354–4363. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.13847> .
- [20] Santos, A., Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2016). Relational Job Characteristics and Nurses' Affective Organizational Commitment: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 72(2), 294–305. DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.12834> .