

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Eli Retnowati¹, Eli Masnawati²
Universitas Sunan Giri Surabaya^{1,2}
eli.retno1010@gmail.com¹
elimasnawati@unsuri.ac.id²

Abstrak Studi ini bermaksud untuk menganalisis pengaruhnya Perceived Organizational Support (POS) dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan manufaktur di Kota Surabaya. POS mencerminkan pandangan subjektif karyawan tentang sejauh mana organisasi memiliki kepedulian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya, sementara komitmen organisasi mencakup tingkat keterikatan dan identifikasi karyawan dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Di studi ini, data dikumpulkan melalui survei, wawancara, dan analisis dokumentasi, dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil studi mengindikasikan bahwa kombinasi POS dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung dan terlibat secara aktif di misi organisasi cenderung memperlihatkan kinerja yang lebih positif, motivasi untuk berinovasi, dan tingkat retensi yang tinggi. Temuan ini memperkuat konsep bahwa dukungan organisasi dan komitmen organisasi memainkan peran krusial untuk membentuk hubungan positif antara karyawan dan organisasi, serta berdampak pada efektivitas dan keberlanjutan kinerja individu.

Kata Kunci: Perceived Organizational Support (POS), Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Persepsi Dukungan Organisasi atau Perceived Organizational Support (POS) menduduki peran sentral di literatur manajemen, menarik perhatian peneliti dan praktisi seiring dengan pengakuan akan dampak signifikannya terhadap kesejahteraan dan kinerja individu di lingkup perilaku organisasional (Panaccio & Vandenberghe, 2009). Studi tentang POS berkembang melalui pendekatan ilmiah yang menggali faktor-faktor psikologis yang membentuk persepsi tersebut. Pentingnya variabel ini tidak hanya terbatas pada aspek individu, tetapi juga melibatkan implikasi yang signifikan untuk kesehatan organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Li *et al.* (2019) yang mengemukakan organisasi yang mampu menciptakan persepsi positif terkait dukungan terhadap karyawan dapat mengalami peningkatan produktivitas, retensi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang berkontribusi pada inovasi dan keberlanjutan jangka panjang. Karyawan dengan perasaan dihargai dan didukung memiliki kecenderungan untuk memberikan kontribusi lebih maksimal terhadap tugas dan tanggung jawab mereka (Chiang & Hsieh, 2012). Organisasi berkewajiban memastikan kesejahteraan individu karyawan, dan memiliki tanggung jawab untuk membangun fondasi yang kuat bagi kinerja organisasi secara keseluruhan melalui dukungan yang berkelanjutan terhadap tim manusianya (Grawitch *et al.*, 2006).

Kinerja karyawan adalah aspek yang krusial untuk mengukur capaian hasil suatu organisasi, terkait dengan visi yang diemban oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan diharapkan memiliki kemampuan secara teknis, dan mampu memastikan bahwa pekerjaan mereka berkualitas tinggi dan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Hariani *et al.*, 2019; Infante, 2022; Mardikaningsih *et al.*, 2022; Wulandari *et al.*, 2022). Untuk itu, kinerja karyawan bukanlah entitas tunggal, melainkan merupakan kombinasi dari berbagai faktor yang mencerminkan berbagai dimensi dari kontribusi karyawan terhadap keseluruhan produktivitas dan tujuan organisasi (Issalillah *et al.*, 2021; Eddine *et al.*, 2023; Retnowati *et al.*, 2023). Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memahami dengan cermat faktor-faktor yang memengaruhi setiap dimensi kinerja (Djazilan *et al.*, 2022; Jahroni, 2022; Munir *et al.*, 2022; Putra & Mardikaningsih, 2022; Retnowati & Darmawan, 2022; Retnowati *et al.*, 2023). Implementasi praktik manajemen yang efektif dan dukungan terhadap perkembangan karyawan menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang optimal, sekaligus memastikan bahwa organisasi mampu merespon secara adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal (Ernawati *et al.*, 2020; Jahroni *et al.*, 2021; Radjawane, 2022; Bangsu *et al.*, 2023).

Studi dari Afzali *et al.* (2014) dan Arifin dan Darmawan (2022) mengindikasikan adanya pengaruh POS secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Daft dan Marcie (2009), Memanfaatkan sumber daya yang terbatas secara optimal termasuk aspek kunci untuk meningkatkan kemampuan dan pemanfaatan sumber daya yang jumlahnya terbatas. SDM berperan besar untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Roscoe *et al.*, 2019). Hal ini dikarenakan SDM memiliki kemampuan dan pengetahuan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja seseorang sering menjadi fokus utama di kalangan manajemen. Mardikaningsih (2016) menyatakan bahwa manajemen cenderung memberikan perhatian lebih pada peningkatan kinerja

individu. Hal ini dikarenakan kinerja individu memiliki dampak langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk itu, manajemen berusaha untuk secara positif mengoptimalkan kinerja SDM agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi kesuksesan perusahaan. Namun, peningkatan kinerja sumber daya manusia dapat menjadi lebih sulit dibandingkan dengan sumber daya non-manusia. Darmawan *et al.* (2020) menjelaskan bahwa sumber daya non-manusia, seperti teknologi dan infrastruktur, lebih mudah diperoleh, diatur, dan dikendalikan oleh pemilik atau pengelola organisasi. Sementara itu, sumber daya manusia melibatkan faktor-faktor yang lebih kompleks, seperti motivasi, keterampilan, dan kepemimpinan individu. Untuk itu, untuk mencapai peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berkelanjutan, perusahaan dituntut untuk merancang dan mengimplementasikan strategi dan praktik manajemen yang efektif, dan responsif terhadap dinamika lingkungan organisasi. Studi ini akan mengarah pada pemahaman terhadap peran Perceived Organizational Support (POS) terhadap kinerja karyawan.

Selain POS, komitmen organisasi juga memainkan peran krusial untuk membentuk kinerja karyawan (Folorunso *et al.*, 2014). Komitmen yang tinggi menciptakan karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, dan mendorong mereka untuk selalu menunjukkan keberpihakan dan loyalitas terhadap organisasi (Collier & Esteban, 2007). Karyawan dengan komitmen organisasi yang cenderung tinggi biasanya memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Mereka merasa terhubung secara emosional dengan organisasi, yang dapat mendorong upaya ekstra untuk mencapai tujuan bersama. Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, hal ini menciptakan sinergi yang kuat. Persepsi positif terhadap dukungan organisasi membangun dasar kepercayaan, sementara komitmen organisasi mengakar pada motivasi intrinsik. Bersama-sama, kedua faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai, terhubung, dan terinspirasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi (POS) adalah pandangan subjektif dan merupakan dasar kuat yang secara signifikan meningkatkan kinerja mereka (Arshadi & Hayavi, 2013). Dukungan organisasi, tercermin pada perlakuan organisasi terhadap karyawan, berpotensi memengaruhi penilaian kontribusi dan perasaan kesejahteraan karyawan (Eisenberger *et al.*, 2001). Keberlanjutan persepsi positif terhadap dukungan organisasi tergantung pada seberapa dihargai dan diperhatikan karyawan oleh organisasi, menciptakan ikatan emosional yang kuat. Karyawan yang merasakan dukungan ini menginternalisasi keanggotaan mereka di organisasi, memperkuat hubungan secara positif. Variabel ini memiliki pemahaman sebagai dinamika pertukaran sosial timbal balik antara atasan dan karyawan, dengan fokus pada kualitas hubungan (Kelley, 2010). POS mencerminkan pertukaran adil antara organisasi dan karyawan, berdampak positif pada kinerja dan memperkuat hubungan keduanya (Hutomo, 2011). Studi terdahulu mengindikasikan bahwa dukungan organisasi memiliki dampak positif signifikan pada kinerja karyawan (Afzali *et al.*, 2014; Arshadi dan Hayavi, 2013; Miao dan Kim, 2010; Eisenberger *et al.*, 2001; Randall *et al.*, 1999).

Komitmen organisasi, sebagaimana diuraikan oleh Allen dan Meyer (1990), dapat dianggap sebagai fondasi dari hubungan antara individu dan organisasi. Pandangan Cummings dan Worley (2004) menggarisbawahi bahwa komitmen organisasi bukan sekadar perasaan semata, melainkan merupakan keputusan aktif yang diambil oleh karyawan. Keputusan ini mencakup tekad untuk mempertahankan keanggotaan mereka dengan sepenuh hati dan memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, komitmen organisasi menjadi suatu bentuk komitmen personal yang mendorong individu untuk terlibat secara proaktif di aktivitas organisasional. Robbins dan Judge (2015) menyumbangkan perspektif serupa, mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki arti suatu keadaan di mana seseorang menjadi anggota organisasi, dan memiliki keterikatan emosional dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya. Komitmen organisasi adalah sebuah kewajiban formal, dan sebagai bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi (Zaraket, 2018).

Studi ini memiliki tujuan untuk melakukan analisis menyeluruh terkait dampak POS dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan fokus pada interaksi antara kedua variabel tersebut, studi ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif sejauh mana POS dan komitmen organisasi dapat saling memengaruhi dan membentuk pola kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Konsep POS merangkum pandangan subjektif karyawan terhadap sejauh mana organisasi mereka peduli terhadap kebutuhan, perkembangan, dan kesejahteraan mereka. Kajian tentang POS memberikan wawasan tentang dinamika hubungan antara individu dan organisasi, dan mengulas dimensi psikologis yang mendasari interaksi tersebut (Ningwulan *et al.*, 2012). POS bukan sekadar sebatas bentuk dukungan formal di struktur organisasi, melainkan melibatkan dimensi psikologis yang kompleks (Kemarauwana, 2023). Psikologis pekerja menjadi poin sentral untuk memahami konsep ini, mempertimbangkan bagaimana persepsi subjektif mereka tentang dukungan organisasi dapat memengaruhi variabel psikologis seperti halnya kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional (Dose *et al.*, 2019; Côté *et al.*, 2021).

Komitmen organisasi memiliki pemahaman sebagai tingkat keterlibatan dan identifikasi karyawan dengan nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi (Phipps *et al.*, 2013). Konsep ini menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasakan keterikatan dan kesatuan dengan entitas tempat mereka bekerja. Pandangan Darmawan (2019), komitmen organisasi menjadi cermin sikap individu terhadap organisasi yang membangun kesadaran dan keterikatan yang kuat.

Sebagaimana dijelaskan oleh Whitmore (1997), kinerja karyawan adalah kondisi yang perlu diketahui, dan diakui serta dikonfirmasi kepada pihak terkait. Hal ini membantu untuk memahami sejauh mana pencapaian organisasi telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sekaligus mengidentifikasi secara komprehensif dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional yang diterapkan (Putra *et al.*, 2022; Darmawan *et al.*, 2023). Kinerja karyawan mencakup dimensi kualitas, dan kuantitas untuk terlaksananya tugas sesuai tanggung jawab masing-masing individu, seperti yang disoroti oleh Mardikaningsih dan Darmawan (2022).

Metode Penelitian

Studi kuantitatif ini akan merinci dan menganalisis berbagai aspek operasional dan manajerial di salah satu perusahaan manufaktur di Kota Surabaya yang menjadi fokus studi. Dengan jumlah pekerja sebanyak 78 orang, studi ini akan mengeksplorasi aspek-aspek tertentu, seperti POS dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan melibatkan seluruh pekerja sebagai responden dengan menggunakan teknik total sampling, studi ini bertujuan untuk memastikan representativitas data dan memberikan gambaran yang komprehensif tentang kondisi perusahaan tersebut. Analisis data yang cermat akan dilakukan untuk mendapatkan wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai aspek interpersonal yang terkait dengan perilaku manajerial terhadap tingkat dukungan dan penghargaan yang mereka terima dari atasan atau organisasi (Ertürk, 2010). Indikator dari variabel dukungan organisasi, seperti kepedulian terhadap kesejahteraan organisasi dan peningkatan kualitas hubungan, mencerminkan inti dari dinamika saling menguntungkan yang membawa manfaat bagi kedua belah pihak (Wayne *et al.*, 1997).

Komitmen organisasi merupakan keadaan di mana karyawan memiliki perasaan terikat untuk tetap berada di suatu organisasi (Rego *et al.*, 2008). Allen dan Mayer (1990) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional seseorang terhadap organisasi, sementara komitmen berkelanjutan melibatkan pertimbangan terhadap investasi waktu dan usaha yang telah dihabiskan di organisasi. Komitmen normatif, di sisi lain, mencakup perasaan kewajiban moral atau norma yang mendorong individu untuk tetap terlibat di organisasi. Untuk itu, konsep komitmen organisasi bukanlah sekadar suatu aspek psikologis, tetapi juga menggambarkan keterlibatan aktif dan keputusan sadar individu untuk tetap setia pada organisasi tempat mereka bekerja. Pemahaman terhadap dimensi-dimensi komitmen ini dapat membantu organisasi untuk mengelola dan meningkatkan hubungan serta kinerja karyawan mereka.

Bedarkar dan Pandita (2014) mendefinisikan kinerja sebagai keberhasilan terhadap tugas-tugas yang ditugaskan pada jabatan pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2015), indikator kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, termasuk kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu untuk memenuhi tenggat waktu, efektivitas untuk mencapai tujuan, dan kemandirian untuk menjalankan tugas-tugasnya.

Metode studi ini juga akan mencakup survei, wawancara, dan analisis dokumentasi yang relevan untuk memperoleh informasi yang akurat dan terperinci. Selain itu, data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan alat statistik yang sesuai, yaitu analisis regresi linier berganda yang dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan.

Hasil dan Pembahasan

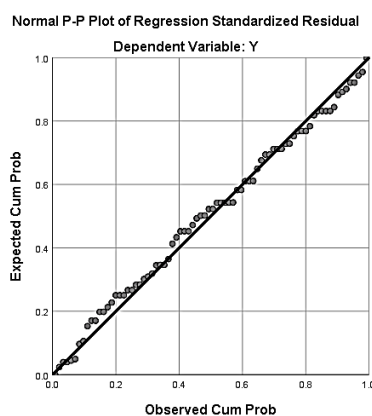
Profil responden sebanyak 78 Pekerja adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan umur ada 30 pekerja (38%) pekerja pada kelompok usia 25-30 tahun. Ini adalah kelompok dengan rentang usia yang memiliki tingkat partisipasi yang tinggi di survei, menunjukkan keterlibatan generasi muda di perusahaan. Sisanya rentang 31-35 tahun sebanyak 20 pekerja (26%); kelompok 36-40 tahun sebanyak 15 pekerja (19%); kelompok 41-45 tahun: 8 pekerja (10%); dan kelompok usia 46-50 tahun: 5 pekerja (6%).
2. Berdasarkan jenis kelamin ada 45 pekerja (58%) laki-laki sebagai mayoritas responden. Perempuan sebanyak 33 pekerja (42%).
3. Berdasarkan lama bekerja di perusahaan, ada 30 pekerja (38%) yang bekerja antara 2-5 tahun. Ada partisipasi yang tinggi pada rentang waktu ini menunjukkan keterlibatan pekerja baru di survei. Kelompok 6-10 tahun sebanyak 25 pekerja (32%). Sisanya lebih dari 11 tahun yang menunjukkan pekerja dengan pengalaman yang lebih lama ini dapat memberikan wawasan historis terkait perubahan di organisasi.

Pemeriksaan validitas pada variabel bebas, yaitu dukungan organisasi (X.1) dan komitmen organisasi (X.2), dan satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y), telah dilakukan dengan memeriksa nilai total corrected item yang disesuaikan. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada satu pun pernyataan yang dieliminasi dari instrumen pengukuran, karena semua nilai total corrected item adalah > dari 0,3. Pada hal ini, nilai total corrected item yang disesuaikan > dari 0,3 mengindikasikan bahwa setiap pernyataan di instrumen studi memiliki pengaruh yang memadai dengan variabel yang diukur.

Hasil uji reliabilitas pada fase berikutnya di studi ini memberikan hasil yang sangat memuaskan. Semua nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh melampaui ambang batas minimal yang biasanya diterima, yaitu 0,6. Indikasi ini memperlihatkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk menilai dukungan organisasi, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan dapat diandalkan untuk menghasilkan data yang konsisten dan akurat.

Di proses pengujian normalitas, tergambar pada Gambar 1, dilakukan pemeriksaan distribusi titik-titik yang mengikuti garis diagonal, mencerminkan penyebaran data yang merata. Hal ini tergambar dengan jelas pada grafik p-plot. Pada grafik p-plot, titik-titik tersebar secara cukup merata mengikuti pola garis diagonal, menunjukkan adanya kesesuaian antara distribusi data studi dengan pola distribusi normal yang diharapkan. Hal ini menggambarkan bahwa data yang digunakan pada studi memiliki karakteristik distribusi yang memadai dengan memastikan keakuratan dan keandalan temuan yang diperoleh.



Gambar 1. Uji Nirmalitas

Langkah selanjutnya pada analisis data melibatkan evaluasi untuk menguji keberadaan autokorelasi, yaitu ketergantungan antara nilai-nilai data pada waktu yang berbeda, dengan memeriksa nilai DW. Hasil dari pengujian autokorelasi yang terdapat pada Tabel 1 nilai Durbin-Watson yang terbaca adalah sebesar 1,829. Penafsiran nilai DW dilakukan dengan merujuk pada standar yang umum digunakan, yaitu rentang antara -2 hingga 2. Pada kasus ini, nilai 1,829 yang tercatat berada di rentang tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya autokorelasi di data studi.

Tabel 1. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.800 ^a	.640	.631	4.42226	1.829

Langkah berikutnya pada analisis data melibatkan koefisien determinasi, di mana nilai Adjusted R Squared sebesar 0,631. Hasil ini memiliki makna tentang sejauh mana variabel-variabel seperti dukungan organisasi (X.1) dan komitmen organisasi (X.2) yang dimasukkan ke model dapat menjelaskan variasi terhadap kinerja karyawan (Y). Interpretasi dari nilai Adjusted R Squared adalah sekitar 63,1% dari variasi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel yang telah dimasukkan ke dalam model analisis, yaitu dukungan organisasi (X.1) dan komitmen organisasi (X.2). Di sisi lain, sekitar 36,9% dari variasi pada kinerja karyawan (Y) tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang telah dimasukkan di studi ini. Variabel yang tidak dimasukkan di ruang lingkup studi ini melibatkan variabel-variabel lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan namun tidak dipertimbangkan pada analisis.

Tabel 2. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2610.155	2	1305.077	66.734	.000 ^b
	Residual	1466.730	75	19.556		
	Total	4076.885	77			

Hasil uji F, sebagaimana tercatat pada Tabel 2, mengindikasikan nilai F-hitung 66,734, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai yang didapatkan mengindikasikan < 0,05, artinya bernilai signifikan yang tinggi. Analisis lebih lanjut memperinci bahwa variabel dukungan organisasi dan komitmen organisasi ketika dianalisis secara bersamaan, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua variabel dukungan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara independen terhadap kinerja karyawan, dan simultan ketika digabungkan, keduanya memiliki dampak yang bersamaan yang signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa faktor-faktor seperti dukungan organisasi yang diberikan dan tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan memiliki peran yang sangat penting untuk memengaruhi hasil kinerja karyawan secara simultan.

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.890	2.776		5.004	.000
	X1	1.995	.575	.300	3.471	.001
	X2	3.778	.560	.584	6.752	.000

Hasil studi ini menciptakan suatu model regresi yang dapat diartikan melalui rumusan matematis $Y = 13,890 + 1,995X1 + 3,778X2$. Di rumusan ini, Y mewakili kinerja karyawan, X1 menggambarkan dukungan organisasi, dan X2 mencerminkan tingkat komitmen karyawan. Analisis model ini mengungkap bahwa jika semua variabel memiliki nilai nol, yaitu jika tidak ada dukungan organisasi dan komitmen karyawan, maka prediksi nilai kinerja karyawan akan berada pada sekitar 13,890. Lebih lanjut, hasil uji signifikan mengindikasikan bahwa model regresi ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh yang tinggi pada variabel-variabel independen, yaitu dukungan organisasi (X.1) dan komitmen karyawan (X.2) dengan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Model regresi ini dapat diandalkan untuk memprediksi dan menjelaskan variabilitas pada kinerja karyawan. Analisis tersebut memberikan pemahaman tentang kontribusi relatif masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi (X1) dan komitmen karyawan (X2) masing-masing memberikan kontribusi positif sebesar 1,995 dan 3,778 terhadap nilai kinerja karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa peningkatan dukungan organisasi dan tingkat komitmen karyawan dapat diharapkan untuk memberikan dampak positif yang sejalan dengan nilai koefisien regresi yang dihasilkan. Kesimpulannya, model regresi ini memberikan pandangan yang signifikan dan dapat digunakan sebagai dasar untuk strategi pengembangan yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan dukungan organisasi dan komitmen karyawan.

Dengan signifikan yang tercapai pada tingkat kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap terwujudnya kinerja karyawan yang diwakili oleh variabel Y. Signifikan pada tingkat ini menandakan bahwa perubahan di variabel dukungan organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara parsial dapat dihubungkan dengan perubahan di variabel kinerja karyawan. Dengan nilai signifikan kurang dari 0,05, hasil ini mencerminkan bahwa pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan tidak terjadi secara kebetulan, melainkan secara statistik signifikan.

Hasil analisis studi mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan temuan dari beberapa studi terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Afzali *et al.* (2014), Arshadi dan Hayavi (2013), Miao dan Kim (2010), Eisenberger *et al.* (2001), serta Randall *et al.* (1999) memberikan dukungan pada temuan ini yang menyiratkan peran positif dukungan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya dukungan organisasi dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Studi menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi, hal ini dapat memunculkan motivasi mereka untuk mencapai tujuan dan meningkatkan tingkat produktivitas di tempat kerja. Dukungan yang diberikan oleh organisasi memainkan peran kunci untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan (Fitzgerald & Desjardins, 2004). Adanya dukungan ini dapat memberikan dorongan positif terhadap efektivitas karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka (Menguc *et al.*, 2013). Pentingnya persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi menjadi elemen kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai oleh organisasi, hal ini menciptakan lingkungan yang memotivasi, meningkatkan kepuasan kerja dan pada gilirannya memberikan kontribusi positif terhadap keterlibatan mereka di aktivitas perusahaan (Fatimah *et al.*, 2018). Temuan ini memberikan landasan untuk perusahaan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan strategi dukungan organisasi. Upaya supaya terciptanya lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan menghargai karyawan dapat menjadi kunci untuk optimalisasi kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Untuk itu, peningkatan strategi dukungan organisasi diharapkan dapat menciptakan pencapaian kinerja terbaik karyawan, menciptakan lingkungan yang positif dan berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang.

Hasil analisis berikutnya mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikonfirmasi dari studi sebelumnya yang dilakukan oleh Folorunso *et al.* (2014); Loan (2020). Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi, lebih setia, dan lebih berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Komitmen ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif, berinisiatif, dan menjalankan tanggung jawab mereka dengan penuh dedikasi (Munir, 2022; Retnowati *et al.*, 2023). Mereka merasa terhubung secara emosional dengan misi, visi, dan nilai-nilai perusahaan, yang menjadi sumber motivasi intrinsik untuk memberikan yang terbaik di pekerjaan mereka (Arini, 2021; Mardikaningsih *et al.*, 2022). Tingkat motivasi yang tinggi ini dapat membawa dampak positif terhadap produktivitas dan kreativitas karyawan, karena mereka merasa terdorong untuk mencapai keberhasilan bersama (Meyer *et al.*, 2004). Karyawan yang merasa terikat secara emosional dan nilai-nilai perusahaan cenderung lebih setia dan enggan meninggalkan perusahaan untuk mencari peluang di tempat lain. Hal ini membantu perusahaan untuk mempertahankan bakat-bakat terbaiknya, mengurangi turnover, dan membangun kestabilan tim kerja (Kanwar *et al.*, 2012). Implikasinya dapat diartikan bahwa pengelolaan komitmen organisasi dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mendorong komitmen, seperti keadilan organisasi, dukungan atasan, dan identifikasi dengan nilai-nilai perusahaan, dapat membantu perusahaan untuk mendukung pembentukan dan pemeliharaan komitmen organisasi yang tinggi.

Pemanfaatan sumber daya yang jumlahnya relatif terbatas untuk mencapai tingkat efisiensi yang optimal merupakan aspek penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia berperan besar untuk mencapai tujuan tersebut, namun peningkatan kinerja individu dapat menjadi lebih sulit dibandingkan dengan sumber daya non-manusia. Untuk itu, manajemen perlu mengembangkan strategi dan praktik yang efektif untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia.

Untuk itu, kombinasi POS dan komitmen organisasi yang tinggi dapat dianggap sebagai pendorong utama kinerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi dan secara aktif terlibat di misi dan nilai-nilai organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, termotivasi untuk berinovasi, dan memiliki tingkat retensi yang tinggi. Dukungan organisasi dan komitmen organisasi membangun hubungan positif antara karyawan dan organisasi, dan memiliki dampak yang signifikan pada efektivitas dan keberlanjutan kinerja individu.

Penutup

Kesimpulan yang dihasilkan dari studi ini mengindikasikan bahwa persepsi dukungan organisasi (X.1) dan komitmen organisasi (X.2) memiliki dampak signifikan secara parsial dan simultan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Y). Temuan ini mengonfirmasi dan memperkuat hasil-hasil studi sebelumnya yang telah menyoroti hubungan positif antara dukungan organisasi (X.1) dan komitmen karyawan (X.2) serta perannya terhadap kinerja karyawan (Y). Persepsi dukungan organisasi, yang mencakup upaya organisasi untuk memberikan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan karyawan, terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja mereka. Sementara itu, Komitmen Organisasi, yang mencerminkan tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, juga memainkan peran penting untuk membentuk kinerja yang optimal.

Pentingnya temuan ini dapat dijelaskan melalui pemahaman bahwa karyawan merasa didukung oleh organisasi akan cenderung lebih terlibat secara emosional dan berkomitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka merasa dihargai dan memiliki hubungan yang kuat dengan entitas tempat mereka bekerja. Hasil studi ini memiliki implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dan pemimpin organisasi untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung kedua aspek ini. Meningkatkan POS dan komitmen organisasi melalui inisiatif seperti pelatihan, komunikasi terbuka, dan program kesejahteraan karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Dengan demikian, temuan ini menyumbang pada literatur akademis yang ada, dan memberikan pandangan bernilai bagi praktisi bisnis yang bertujuan untuk meningkatkan lingkungan kerja dan mencapai hasil yang optimal melalui pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara dukungan organisasi, komitmen karyawan, dan kinerja. Pemahaman tentang POS dan komitmen organisasi sebagai indikator formal di struktur organisasi dan sebagai fenomena psikologis yang melibatkan kompleksitas interaksi antara individu dan lingkungan kerja. Studi lanjutan di bidang ini diharapkan dapat memberikan kontribusi lebih lanjut untuk memperdalam pemahaman tentang bagaimana dukungan organisasi memengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja di berbagai konsep organisasional yang terus berubah. Peningkatan komitmen menjadi syarat utama untuk memunculkan harapan adanya peningkatan kinerja karyawan secara terus menerus.

Daftar Pustaka

- Afzali, A., Motahari, A. A., & Shirkouhi, L. H. (2014). Investigating The Influence of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Organizational Learning on Job Performance: An Empirical Investigation, *Technical Gazette*, 21(3), 623–629.
- Allen, N.J. & Meyer J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1, 1-18.
- Arifin, S., & D. Darmawan. (2022). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43.
- Arini, Z.I. & D. Darmawan. (2021). Pengaruh Perilaku Inovatif, Dukungan Psikologis dan Profesionalisme terhadap Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 41-50.
- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013). The effect of perceived organizational support on affective commitment and job performance: mediating role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 739-743.
- Bangsu, M., D. Darmawan, R. Hardyansah, S. Suwito, & M. Mujito. (2023). The Implications of Remuneration, Procedural Justice Principles, and Work Environment Factors on Employee Retention Rate, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 3(3), 26–32.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 106-115.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management*, 31(1), 180-190.
- Collier, J., & Esteban, R. (2007). Corporate social responsibility and employee commitment. *Business ethics: A European review*, 16(1), 19-33.
- Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2), 270-278.
- Cummings, Thomas G. & Christopher G. Worley. (2004). *Organization Development and Change*, 8th Ed., South-Western College Pub.
- Daft, R. L. & D. Marcic. (2009). *Understanding Management*. 6th Edition. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Darmawan, D. *et al.* (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela., M. Hariani, & M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, Vol. 4 No. 1, 58-70.
- Darmawan, D., E. Retnowati, S. N. Halizah, F. Issalillah, R. K. Khayru, R Hardyansah, & A. R. Putra. (2023). Studi Tentang Pengaruh Keunggulan Kompetitif dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan, *Journal of Management and Economics Research*, 1(3), 77– 85.
- Djazilan, M.S. & D. Darmawan. (2022). Kajian Tentang Innovative Behaviour Ditinjau Dari Knowledge Sharing Dan Keadilan Organisasi, *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 78-87.
- Djazilan, M.S., D. Darmawan, E. Retnowati, E.A. Sinambela, & R. Mardikaningsih. (2022). The Role of Self-Discipline, Self-Concept and Self-Efficiency on Teacher Performance. *Education and Human Development Journal*, 7(3), 64-73.
- Dose, E., Desrumaux, P., & Bernaud, J. L. (2019). Effects of perceived organizational support on objective and subjective career success via need satisfaction: A study among French psychologists. *Journal of Employment Counseling*, 56(4), 144-163.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86 (2), 42-51.
- Eddine, B. A. S., D. Darmawan, R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela. (2023). The Effect of Knowledge Management and Quality of Work Life on Employee Commitment, *Journal of Human Sciences*, 10(1), 87-100.
- Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 520-528.
- Ertürk, A. (2010). Exploring predictors of organizational identification: Moderating role of trust on the associations between empowerment, organizational support, and identification. *European journal of work and organizational psychology*, 19(4), 409-441.
- Fatimah, S., A.K. Wahyudi, E. Retnowati, D. Darmawan, R. Mardikaningsih & M. Kemarawana. (2018). The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues, *Academy of Management Review*, 43(2), 217–241.

- Fitzgerald, G. A., & Desjardins, N. M. (2004). Organizational values and their relation to organizational performance outcomes. *Atlantic Journal of Communication*, 12(3), 121-145.
- Folorunso, O. O., Adewale, A. J., & Abodunde, S. M. (2014). Exploring the effect of organizational commitment dimensions on employees performance: An empirical evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(8), 275.
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129.
- Hariani, M., M. Irfan, A. R. Putra, D. S. Sigita, S. Arifin, D. Darmawan, & Y. R. Al Hakim. (2019). Optimalisasi Efektivitas Kerja melalui Pengembangan Kompetensi dan Komunikasi Kerja Dinamis, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 14-21.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Infante, A. & D. Darmawan. (2022). Women in Human Resource Management Practice, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 27-30.
- Issalillah, F., R. K. Khayru., D. Darmawan & M. W. Amri. (2021). Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84-88.
- Jahroni, J., D. Darmawan., R. Mardikaningsih., & E. A. Sinambela. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 4(2), 1389-1397.
- Jahroni, J. & D. Darmawan. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis (JTIMB)*, 5(2), 95-106.
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. D. (2012). A study of job satisfaction, organizational commitment and turnover intent among the IT and ITES sector employees. *Vision*, 16(1), 27-35.
- Kelley, Christie. (2010). Perceived Organizational Support as a Predictor of Stigma and Treatment Seeking for Psychological Problems. Thesis, Clemson University, 809.
- Kemarauwana, M. & D. Darmawan. (2023). Keadilan Organisasi dan Upaya Mewujudkan Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 6(1), 125-136.
- Li, J. J., Bonn, M. A., & Ye, B. H. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate. *Tourism Management*, 73, 172-181.
- Loan, L. J. M. S. L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
- Mardikaningsih, R. (2016). Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, Vol.1 No.1 November, 55-62.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2022). The Influence of Working Conditions and Employee Motivation on Job Performance, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 1-10.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2022). Determinan Keterlibatan Kerja: Peran Dari Penilaian Kinerja, Perilaku Kepemimpinan dan Perilaku Inovatif. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(5), 178-184.
- Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela, E. Retnowati, D. Darmawan & A. R. Putra. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan melalui Pengembangan Budaya Kerja, Efektivitas Penempatan dan Pengawasan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 29-38
- Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela, E. Retnowati, D. Darmawan, A. R. Putra, S. Arifin, L. E. Radjawane, F. Issalillah & R. K. Khayru. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Studi Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38-52.
- Menguc, B., Auh, S., Fisher, M., & Haddad, A. (2013). To be engaged or not to be engaged: The antecedents and consequences of service employee engagement. *Journal of business research*, 66(11), 2163-2170.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of applied psychology*, 89(6), 991.
- Miao, R., & Kim, H. G. (2010). Perceived organizational support, job satisfaction and employee performance: A Chinese empirical study. *Journal of Service Science and Management*, 3(2), 257.
- Munir, M. & D. Darmawan. (2022). Efektivitas Kepemimpinan dan Pengembangan Karir: Faktor Penentu Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 39-48
- Munir, M., S. Arifin, D. Darmawan, F. Issalillah & R. K. Khayru. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-99.
- Ningwulan, E. P., D. Akhmal & D. Darmawan. (2012). Studi tentang Kesan Dukungan Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk Membentuk Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 103-116.

- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 75(2), 224-236.
- Phipps, S. T., Prieto, L. C., & Ndinguri, E. N. (2013). Understanding the impact of employee involvement on organizational productivity: The moderating role of organizational commitment. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(2), 107.
- Putra, A. R. & R. Mardikaningsih. (2022). Study on Employee Performance Reviewing from Leadership, Innovative Behavior and Work Engagement, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 4 – 10.
- Putra, A. R., T. S. Anjanarko, D. Darmawan, J. Jahroni, S. Arifin & M. Munir. (2022). The Role of Remuneration, Leadership Behaviour, and Working Conditions on Job Satisfaction, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(1), 61-74.
- Radjawane, L.E. & D. Darmawan. (2022). Construction Project Worker Satisfaction Reviewing from the Role of the Work Environment and Leadership, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 36–40.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 159-174.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of organizational change management*, 21(1), 53-75.
- Retnowati, E. & D. Darmawan. (2022). Efforts to Increase Employee Performance Through Quality of Work Life and Strengthening Self-Efficiency. *Journal of Science, Technology and Society*, 3(2), 8–14.
- Retnowati, E. & D. Darmawan. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Sikap Kerja Dan Penegakan Keadilan Organisasi, Arbitrase: *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 3(2), 219-226.
- Retnowati, E., M. Hariani, M. Irfan, D. Darmawan, A. R. Putra, T. S. Anjanarko & M. Munir. (2023). Work Effectiveness Examined through the Aspects of Workload and Burnout. *Sustainable Environmental and Optimizing Industry Journal*, 5(1), 1-10.
- Retnowati, E., D. Darmawan, A. R. Putra, R. S. Putra, & F. Issalillah. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31-38.
- Retnowati, R., S. Alfiyah, T. Ustiani, R. Mardikaningsih, & H. Ahmad. (2023). Factors Affecting Worker Satisfaction: Work Environment, Regulatory Compliance, and Organizational Culture, *Legalis et Socialis Studiis*, 1(1), 14-24.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2015). *Organizational Behavior*, 16th Edition, Pearson.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737-749.
- SOETJIPTO, N., SOELISTYA, D., PRIYOHADI, N. D., WIDYAWATI, N., & RISWANTO, A. (2021). The effects of goal orientation and organizational culture on performance appraisal of employees. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 1047-1056.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 21(5), 82-111.
- Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.
- Whitmore John. (1997). *Coaching For Performance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja)*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wulandari, W., R. Nuraini, F. Maghfiroh, D. Darmawan, S. N. Halizah, & R. Mardikaningsih. (2022). Pengaruh Kemampuan Interpersonal, Modal Psikologi, dan Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(4), 123-131.
- Zaraket, W. S. (2018). The influence of organizational commitment on building organizational branding. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(6), 399-416.