

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIPERSEPSIKAN DAN  
DUKUNGAN ATASAN YANG DIPERSEPSIKAN TERHADAP KETERIKATAN  
KERJA KARYAWAN DI INDYFERYTO MANAJEMEN

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat

Sarjana Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis & Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh :

Lia Angelina

NPM : 14 03 21350

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA

2020

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIPERSEPSIKAN DAN  
DUKUNGAN ATASAN YANG DIPERSEPSIKAN TERHADAP  
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN DI INDYFERYTO MANAJEMEN**

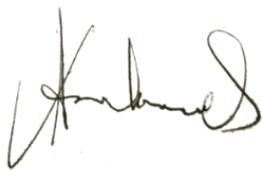
**Disusun oleh :**

**Lia Angelina**

**NPM : 14 03 21350**

**Telah dibaca dan disetujui oleh :**

**Pembimbing**



**M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.**



**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

**SURAT KETERANGAN**

**No. 218/J/I**

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 8 Januari 2021 dengan susunan pengujian sebagai berikut:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| 1. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.    | (Ketua Penguji) |
| 2. Drs. D. Koeshartono, MM.            | (Anggota)       |
| 3. Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI. | (Anggota)       |

Tim Pengujian Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Lia Angelina

NPM : 140321350

Dinyatakan

**Lulus Dengan Revisi**

Pada saat ini skripsi Lia Angelina telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia pengujian.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,

**Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.**  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIPERSEPSIKAN DAN  
DUKUNGAN ATASAN YANG DIPERSEPSIKAN TERHADAP  
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN DI INDYFERYTO MANAJEMEN**

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 1 Desember 2020

Yang menyatakan



**Lia Angelina**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas kasih dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Akhirnya, penulisan skripsi berjudul “Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan dan Dukungan Atasan yang Dipersepsikan Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan di Indiferyto Manajemen” dapat diselesaikan dengan baik dan benar.

Dalam penulisan skripsi ini, saat melakukan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang terlibat dan membantu penyelesaian penulisan skripsi ini, berupa doa dukungan dan bantuan. Penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai dan memberkati peneliti sehingga mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Parnawa, selaku dosen pembimbing yang sabar untuk membimbing dan menuntun penulis dalam menyelesaikan skripsi.
3. Seluruh karyawan di Indiferyto yang bersedia membantu penulis dalam pengumpulan data.
4. Teruntuk papa mama, yang sudah memberikan cinta, doa dan dukungan yang tak ada hentinya untuk mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi.

5. Untuk Ko Andri, Cik Lili, Ko Pomo, Cik Lusi, Ko Hendrawan, Kak Titis, Nia, Kaithlyn, Kenzou, Wildan dan Gwen sudah memberikan semangat dan doa bagi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi.

6. Untuk pacarku Antonius Zebua terimakasih sudah selalu mendukung dan mendoakan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsinya.

7. Untuk sahabatku Nanda, Grace, Andreas, Ko Andi, Nindy, Yano, Kezia sudah mendukung dan memberikan support bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi.

8. Teman-teman kuliah Suci, Ayu, Nia, Gabriela, Maria, Vena serta teman-teman yang lain yang sudah memberikan support kepada penulis.

9. Teman-teman gereja yang juga sudah memberikan doa serta dukungan bagi penulis.

Akhir kata, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak membutuhkan perubahan maupun pengetahuan yang lebih baik bagi pembaca.

Yogyakarta, 1 Desember 2020

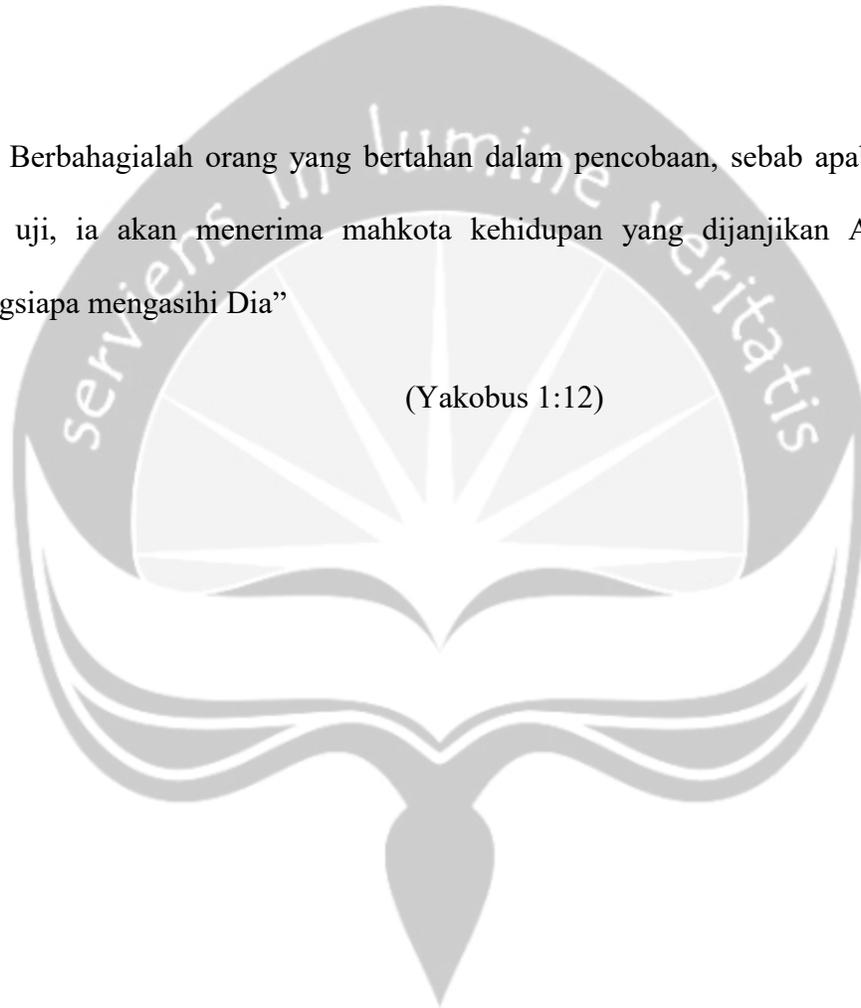


Lia Angelina

## Motto

“ Berbahagialah orang yang bertahan dalam pencobaan, sebab apabila ia sudah tahan uji, ia akan menerima mahkota kehidupan yang dijanjikan Allah kepada barangsiapa mengasihi Dia”

(Yakobus 1:12)



## Daftar Isi

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN BIMBINGAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	
<b>iv</b>	
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Sistematika Penelitian.....	6

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

2.1 Pendahuluan.....	8
2.2 Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan.....	8
2.2.1 Definisi Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan.....	8
2.2.2 Teori Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan .....	9
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan...10	
2.3 Dukungan Atasan yang Dipersepsikan.....	11
2.3.1 Definisi Dukungan Atasan yang Dipersepsikan.....	11
2.3.2 Indikator Dukungan Atasan yang Dipersepsikan .....	12
2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Atasan yang Dipersepsikan.....	12
2.4 Keterikatan Kerja.....	13
2.4.1 Definisi Keterikatan Kerja.....	13
2.4.2 Faktor Keterikatan Kerja.....	13
2.5 Hipotesis.....	14
2.6 Kerangka Penelitian.....	16

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Desain Penelitian.....	17
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	17
3.3 Populasi dan Sampel.....	17
3.3.1 Populasi.....	17
3.3.2 Sampel.....	18
3.4 Metode Sampling.....	19
3.5 Variabel Penelitian.....	20
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	21
3.6.1 Instrumen Penelitian.....	21
3.7 Metode Pengukuran Data.....	22
3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	22
3.8.1 Uji Validitas.....	22
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	24
3.9 Metode Analisis Data.....	25
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	25
3.9.2 Analisis Regresi Berganda .....	25
3.9.3 Uji Hipotesis.....	27

## **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

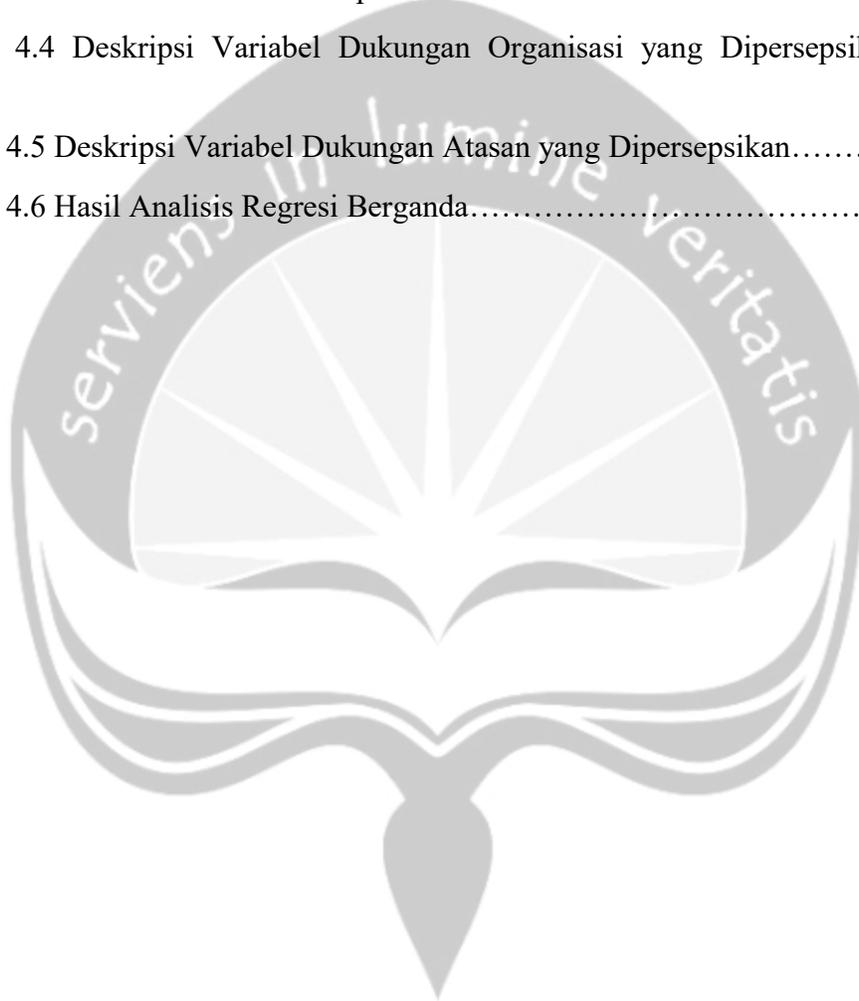
4.1 Pengujian Instrumen.....	29
4.1.1 Uji Validitas .....	30
4.1.2 Uji Reliabilitas .....	32
4.2 Karakteristik Profil Responden .....	32
4.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian .....	38
4.4 Analisis Regresi Berganda.....	42
4.4.1 Uji F.....	44
4.4.2 Uji t ( Uji Parsial).....	45
4.5 Pembahasan.....	47

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Implikasi Manajerial.....	50
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	51
5.4 Saran.....	52

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Uji Validitas.....	31
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	34
Tabel 4.3 Karakteristik Profil Responden.....	35
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan.....	39
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Dukungan Atasan yang Dipersepsikan.....	41
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	44



**DAFTAR GAMBAR**

Tabel 2.1 Kerangka Penelitian.....16



## **ABSTRAK**

### **PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIPERSEPSIKAN DAN DUKUNGAN ATASAN YANG DIPERSEPSIKAN TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN DI INDYFERYTO MANAJAEMEN**

**Disusun oleh :**

**Lia Angelina**

**NPM : 14 03 21350**

**Pembimbing Utama**

**M.Parnawa Putranta, MBA., Ph.D**

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dukungan organisasi yang dipersepsikan dan dukungan atasan yang dipersepsikan terhadap keterikatan kerja karyawan di Indyferyto Manajemen. Data ini diperoleh dengan menyebarkan 60 kuesioner pada karyawan yang ada di Indyferyto Manajemen. Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari dukungan organisasi yang dipersepsikan dan dukungan atasan yang dipersepsikan terhadap keterikatan kerja adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dipersepsikan dan dukungan atasan yang dipersepsikan secara signifikan positif mempengaruhi keterikatan kerja karyawan di Indyferyto Manajemen.

Kata Kunci : Dukungan organisasi yang dipersepsikan, dukungan atasan, keterikatan kerja

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Peran SDM atau sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh yang besar bagi perusahaan penyelenggara pernikahan atau *wedding organizer*. Menurut Bohlarander dan Snell (2010) dalam Primayana (2016) ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Perusahaan membutuhkan SDM yang potensial baik pemimpin maupun karyawan dimana hal tersebut dapat menjadi penentu bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dengan memberikan semangat dan dukungan yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan rasa keterikatan kerja di perusahaan.

Menurut Bakker dan Leiter (2010) dalam Ramdhani dan Sawitri (2017) keterikatan kerja mencerminkan adanya semangat karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasakan adanya keterikatan pada pekerjaannya, maka karyawan merasa terdorong untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Namun apabila karyawan tidak merasa tidak terikat dengan pekerjaannya dapat memberikan pengaruh yang buruk bagi rekan kerja serta perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi

perusahaan untuk menyadari bahwa adanya keterikatan kerja pada karyawan tidak muncul dengan sendirinya, dibutuhkan adanya dukungan dari atasan atau manajer yang bertanggung jawab terhadap diri karyawan sehingga atasan atau manajer perlu untuk meningkatkan dukungan atasan dipersepsikan dan dukungan organisasi yang dipersepsikan.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2001) dalam Burns (2016) dukungan organisasi yang dipersepsikan dapat didefinisikan sebagai keyakinan umum dimana karyawan merasa bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka. Adanya kontribusi dan kepedulian dari organisasi tersebut akan membuat karyawan merasa dihargai dan dipercaya oleh organisasi, sehingga karyawan akan memberikan timbal balik kepada organisasi melalui kepercayaannya terhadap organisasi serta meningkatkan komitmen dalam organisasi dan memberikan hasil yang baik dalam pekerjaannya. Dukungan organisasi yang dapat diberikan kepada karyawan meliputi keadilan, dukungan atasan, dan juga penghargaan organisasi dan juga kondisi kerja bagi para karyawan. Selain dukungan organisasi, dukungan dari atasan atau supervisor memiliki peran penting dalam pengembangan karyawan.

Menurut Cole, Bruch, & Vogel (2006) dalam Burns (2016) dukungan atasan yang dipersepsikan dapat didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan percaya kepada atasan mereka yang di mana atasan tersebut dapat menghargai kontribusi, menawarkan bantuan dan menjaga kesejahteraan mereka. Adanya dukungan dari

organisasi dan atasan dapat membuat para karyawan merasa terlibat dalam perusahaan.

Seperti pada Indyferyto Manajemen merupakan salah satu perusahaan penyelenggara pernikahan yang ada di Yogyakarta yang mempunyai tujuh usaha didalamnya seperti Indyferyto paket pesta, Indi catering service, Indi cake & bakery, Indyferyto boutique, Indyferyto foto studio, Indyferyto tata rias busana serta Indyferyto dekorasi. Adanya beberapa usaha yang terdapat pada Indyferyto manajemen sangatlah membutuhkan karyawan yang potensial serta memiliki rasa terikat dengan pekerjaannya. Kemudian dalam menjalankan pekerjaannya karyawan juga membutuhkan adanya dukungan dari organisasi dan juga atasan atau manajer yang bertanggung jawab langsung terhadap karyawan yang terdapat pada Indyferyto Manajemen.

Dalam perusahaan Indyferyto Manajemen ini terkadang memiliki permasalahan atau kendala dari segi karyawannya dalam mempersiapkan kebutuhan untuk acara hari h maupun kendala libur kerja tanpa ijin atau dadakan. Adanya kendala atau permasalahan yang dialami karyawan pada Indyferyto Manajemen dapat berdampak bagi karyawan yang lain dan menghambat pekerjaan yang ada pada Indyferyto Manajemen. Hal tersebut merupakan salah satu kendala dari perusahaan dimana karyawan merasa lelah dengan pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga, organisasi dan juga manajer perlu untuk memberikan dukungan-dukungan yang positif bagi karyawan, sehingga dengan adanya dukungan dari organisasi dan manajer dapat

meningkatkan rasa keterikatan karyawan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, penting bagi Indyferyto Manajemen untuk meningkatkan rasa keterikatan kerja terhadap karyawan, sehingga dengan meningkatnya rasa keterikatan kerja karyawan dapat membantu organisasi dan manajer dalam mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas pengaruh dukungan organisasi yang dipersepsikan dan dukungan atasan yang dipersepsikan dalam suatu perusahaan yang dapat meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan, maka perlu dilakukan penelitian tentang “dukungan organisasi yang dipersepsikan dan dukungan atasan yang dipersepsikan terhadap keterikatan kerja”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah dukungan organisasi yang dipersepsikan mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan ?
2. Apakah dukungan atasan yang dipersepsikan mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Supaya penelitian ini menjadi lebih spesifik dan terfokus, maka perlu dibuat batasan penelitian sebagai berikut :

1. Menurut Rhoades & Eisenberger (2001) Dukungan organisasi yang dipersepsikan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai keyakinan umum dimana karyawan merasa bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka.
2. Menurut Cole, Bruch, & Vogel (2006) Dukungan atasan yang dipersepsikan didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan percaya kepada atasan mereka yang di mana atasan tersebut dapat menghargai kontribusi menawarkan bantuan dan menjaga kesejahteraan mereka.
3. Menurut Bakker dan Leiter (2010) keterikatan kerja mencerminkan adanya semangat karyawan terhadap pekerjaannya.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Mengetahui pengaruh dukungan organisasi yang dipersepsikan keterikatan kerja pada karyawan.
2. Mengetahui pengaruh dukungan atasan yang dipersepsikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini, antara lain :

1. Manfaat bagi perusahaan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya dalam memberikan dukungan-dukungan bagi karyawan sehingga karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya.
2. Untuk memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan tentang dukungan organisasi yang dipersepsikan dan dukungan atasan yang dipersepsikan terhadap keterikatan kerja yang dapat dijadikan acuan pada penelitian berikutnya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Supaya mempermudah penelitian diatas maka akan digunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **Bab I           Pendahuluan**

Pada bab ini akan berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **Bab II          Landasan Teori**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang uraian yang digunakan sebagai dasar untuk mendukung penelitian.

### Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini akan berisi tentang objek dan lokasi penelitian, populasi penelitian dan sampel penelitian, data yang digunakan, metode pengumpulan data, metode pengambilan sampel, skala pengukuran, instrument penelitian, metode pengujian, dan metode analisis data.

### Bab IV Analisis Data dan Pembahasan

Pada Bab ini akan berisi tentang adanya proses penelitian, hasil pengujian instrument penelitian, temuan penelitian dan pembahasan

### Bab V Penutup

Pada bab ini akan berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, serta saran yang diberikan kepada perusahaan berdasarkan pada analisis dan keterbatasan penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini akan menyajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, selanjutnya akan dijelaskan mengenai implikasi manajerial, kemudian akan dijelaskan mengenai keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian dukungan organisasi yang dipersepsikan dan dukungan atasan yang dipersepsikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan di Indyferyto manajemen dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dukungan organisasi yang dipersepsikan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi dapat meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan.
2. Dukungan atasan yang dipersepsikan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan atasan dapat meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Keterikatan kerja mencerminkan adanya sebuah ikatan yang kuat antara karyawan dengan pekerjaannya. Ketika karyawan merasakan adanya keterikatan pada pekerjaannya, maka karyawan merasa terdorong untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Cara yang dapat meningkatkan adanya keterikatan kerja pada karyawan yaitu adanya dukungan dari organisasi yang dipersepsikan dan dukungan atasan yang dipersepsikan ditempat karyawan tersebut bekerja.

Hasil pada penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa adanya dukungan organisasi yang dipersepsikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan di Indyferyto Manajemen. Oleh karena itu, semakin diperhatikan bahwa dukungan organisasi yang dipersepsikan yang ada di Indyferyto Manajemen maka keterikatan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Hasil pada penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa adanya dukungan atasan yang dipersepsikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan di Indyferyto Manajemen. Besarnya dukungan atasan yang dipersepsikan terhadap keterikatan kerja ditunjukkan oleh hasil perhitungan analisis data yang menunjukkan bahwa dukungan atasan yang dipersepsikan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menyadari akan adanya keterbatasan saat melakukan penelitian. Beberapa keterbatasan penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan sampel respon karyawan dengan masa bekerja minimal 1 tahun dalam perusahaan sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini relatif sedikit. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel dengan menggunakan metode penelitian lain diluar penelitian ini.
2. Dalam penelitian ini kuesioner dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tanpa adanya tambahan wawancara, oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penyebaran kuesioner langsung kepada calon-calon responden untuk mendapatkan informasi lebih.
3. Pada metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang dimana kuesioner tersebut dapat beresiko tidak diisi oleh responden.

## 5.4 Saran

### 1. Bagi Perusahaan

Berkaitan dengan tingginya dukungan-dukungan dari organisasi dan atasan di Indyferyto Manajemen maka diperlukan untuk terus memberikan dukungan yang positif kepada karyawan supaya karyawan makin meningkatkan rasa keterikatan terhadap pekerjaannya.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menganalisis bagaimana pengaruh dukungan organisasi yang dipersepsikan dan dukungan atasan yang dipersepsikan terhadap keterikatan kerja. Pada penelitian selanjutnya perlu untuk menambahkan dimensi-dimensi lain yang terdapat pada dukungan organisasi yang dipersepsikan dan dukungan atasan yang dipersepsikan.

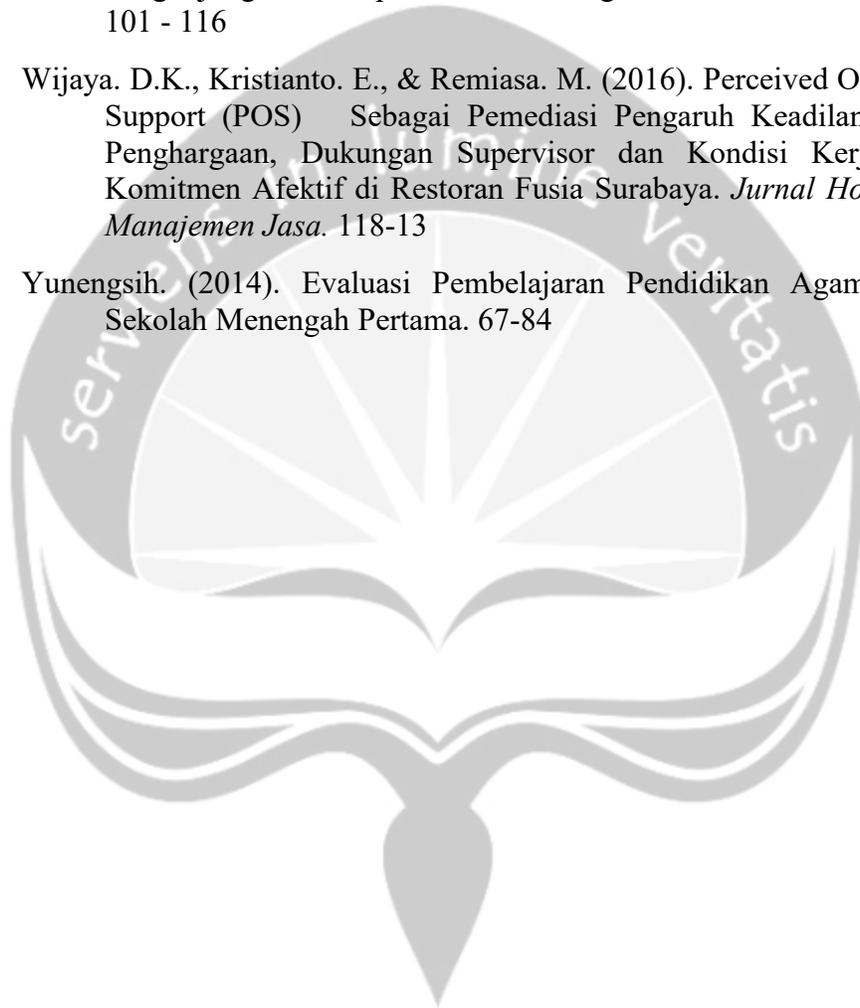
## Daftar Pustaka

- Adhitarian. T. (2017). Pengaruh Dukungan Persepsi Supervisor dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention ( Studi pada Pegawai Bagian Produksi PT. Mitra Adi Jaya Yogyakarta).
- Agustina. H. (2012). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Palangkaraya). *JSM ( Jurnal Sains Management)*. 1(1) : 15-29
- Alleyne. P., Hudaib. M., & Pike. R. Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*. 17(2): 209-219
- Aprianto. R., Thamrin., Syahrizal. (2019). Pengaruh Dukungan Supervisor dan Iklim Organisasional Terhadap Service- Oriented Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan Hotel di Kota Padang. *Jurnal Ecogen*. 2(1): 50-59
- Azizah. R., & Ratnaningsih. I.Z. (2018). Hubungan Antara Job Crafting dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y Di Kantor Pusat PT Bank Bukopin TBK Jakarta. *Jurnal Empati*. 7(2): 167-173
- Bhate. R. (2013). Supervisor Supportiveness: Global Perspectives Quick insights 3. Sloan Center on Aging & Work at Boston College.
- Burns. K. L. (2016). Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support as Antecedents of Work Engagement. *San Jose State University*. 1-48
- Darmawan. D. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Darmastuti. I., & Waseso. D. H. (2013). Perilaku Konsumen Untuk Mengakses Suara Merdeka.Com *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. 10(2): 121-131
- Dharmawan. D.C., & Nurtjahjanti. H. (2017). Hubungan Antara Perceived Organizational Support dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT.KAI Commuter Jabotabek. *Jurnal Empati*. 6(1): 115-119
- Diawati. M.K.P., & Sugesti. H. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di PT. Pelabuhan Indonesia Ii Cabang Cirebon). *Jurnal Manajemen Bisnis*. 1(1): 28-51

- Fatdina. (2009). Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan. *Jurnal Psikologi*. 36(1): 1-17
- Ihtian. H. (2014). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja yang Dimediasi Organizational Citizenship Behavior di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI*. 5(1): 138-149
- Kimbal. D.A, & Rahyuda. A.G. (2015) Pengaruh Self-Efficacy, Lingkungan Kerja dan Dukungan Atasan Terhadap Transfer Pelatihan Pada Karyawan Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 4(11): 3537-3564
- Mangundjaya. W.L.H (2012). Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja dan Perannya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi*. 11(2): 1-9
- Mudaim. (2014). Role Perception of Career Development and Support Organization to Organization Commitment ( Research Nurse On Health Services Agency Regional Hospital “Mardi Waluyo” Blitar East Java). *Journal of Guidance and Counseling*. 4(1): 1-11
- Mujiasih. E. (2015). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi ( *Perceived Organizational Support* ) dengan Keterikatan Karyawan ( *Employee Engagement*). *Jurnal Psikologi Undip*. 14(1): 20-51
- Murniasih. E. & Sudarma. K. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*. 5(1):24-35
- Nugroho. S. (2019). Kunjungan Wisnus ke Jateng Capai 49,7 Juta Orang. *Tribun Jogja*
- Nurdiana. L. (2014). Pengaruh Dukungan Supervisor dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Transfer Pelatihan Karyawan Mekanik. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2(2): 675-686
- Primayana. K.H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*. 1(2): 7-15
- Puspaatmaja. S. & Satrya. A. (2016). Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Mediator Antara Partisipasi Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Karyawan Non Manajerial Di Perusahaan FMCG Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 14(4): 525-537

- Purnami. P.R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Balimed Karangasem. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. 4(1): 95-107
- Ramdhani. G.F., & Sawitri. D.R. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal Empati*. 6(1): 199-205
- Tanudjaja. R.M. (2013). Hubungan antara Konflik Keluarga-Kerja, Makna Kerja Sebagai Panggilan, dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. 2(1): 1-10
- Tjoeng. S.C., & Indriyani. R. (2014). Pengaruh Perceived Organizational Support Corporate Entrepreneurship Perusahaan Keluarga di Jawa Timur. *Agora*. 2(1)
- Saud. I.M. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*. 17(2): 209-219
- Sari. N.K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Pada Karyawan PT. Dwiwira Lestari Jaya Kecamatan Biatan Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur). *Psikoborneo*. 7(1): 123-134
- Schaufeli. W.B., & Bakker. A.B. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*. 66(4): 701-716
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Silvia. F. & Suryani. A.I. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank BRI Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. 2(1): 1-12
- Suharyoko. (2017). Peran Komitmen Organisasional dalam Mediasi Efek Stres Kerja, LMX dan Persepsi Dukungan Organisasional Pada Kualitas Pelayanan ( Studi pada Karyawan dan Pelanggan Industri Perhotelan di Surakarta). *Widya Ganeswara*. 26(2): 276- 290

- Steven. J., & Prihatsanti. U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*. 7(3): 160-169
- Suyitno. P. P. W., & Herlawati (2013). Metode Regresi Linier Berganda Kualitas Super Member Supermall Terhadap Peningkatan Jumlah Pengunjung Pada Supermall Karawang. *Bina Insani ICT Jurnal*. 2(2): 101 - 116
- Wijaya. D.K., Kristianto. E., & Remiasa. M. (2016). Perceived Organizational Support (POS) Sebagai Pemediasi Pengaruh Keadilan Prosedural, Penghargaan, Dukungan Supervisor dan Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Afektif di Restoran Fusia Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. 118-13
- Yunengsih. (2014). Evaluasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Pertama. 67-84



**LAMPIRAN I**  
**KUESIONER PENELITIAN**



## KUESIONER PENELITIAN



# PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIPERSEPSIKAN DAN DUKUNGAN ATASAN YANG DIPERSEPSIKAN TERHADAP KETERIKATAN KERJA

(Studi Pada Karyawan IndyFeryto Manajemen)

Kepada Yth: Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan saya adalah mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi.

**Nama** : Lia Angelina

**NPM** : 14 03 21350

**Program Studi** : Manajemen

**Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia

**Fakultas** : Bisnis dan Ekonomika

**Universitas** : Atma Jaya Yogyakarta

Pada saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya di Universitas Atmajaya Yogyakarta, yang di bimbing oleh Dr. Martinus Parnawa Putranta. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk membahas Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan dan Dukungan Atasan yang Dipersepsikan terhadap Keterikatan Kerja.

Bapak/Ibu dipilih menjadi salah satu calon responden karena penelitian ini sangat membutuhkan informasi Bapak/Ibu sebagai karyawan di IndyFeryto Manajemen. Oleh karena itu, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya bagi saya guna menjawab serangkaian pertanyaan yang terdapat pada kuesioner ini. Kemudian, setelah kuesioner ini terisi lengkap, saya akan mengumpulkannya kepada dosen pembimbing saya.

Perlu diketahui, bahwa penelitian yang saya lakukan ini sudah mendapat izin dari pimpinan institusi tempat Bapak/Ibu bekerja. Di samping itu, penelitian ini juga sudah mendapat persetujuan dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Terima kasih atas perhatian Bapak/Ibu.

Hormat saya,

Lia Angelina

Email : liaangelina2706@gmail.com

No HP : 088221452621

### **BAGIAN I: KARAKTERISTIK DEMOGRAFI RESPONDEN**

Anda dipersilahkan untuk memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan dengan memberi tanda **SILANG (X)** atau **CEK LIST (√)**

1. Jenis Kelamin :
  - a) Laki-laki
  - b) Perempuan
  
2. Usia Anda saat ini :
  - a) < 25 tahun
  - b) 25 - < 35 tahun
  - c) 35 - < 45 tahun
  - d) ≥ 45 tahun
  
3. Lama bekerja :
  - a) 1 – 10 tahun
  - b) > 10 tahun
  
4. Pendidikan :
  - a) SMA
  - b) Diploma
  - c) S1
  - d) S2
  - e) S3

### **BAGIAN II: KUESIONER PENELITIAN**

Dibawah ini adalah pertanyaan penelitian. Anda dipersilahkan untuk memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan dengan memberi tanda **SILANG (X)** atau **CEK LIST (√)**

**Keterangan:** SS = Sangat Setuju; S = Setuju; N = Netral; TS = Tidak Setuju;  
STS = Sangat Tidak Setuju

No	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan ini memberikan kompensasi dan manfaat yang adil sebagai ganti atas kontribusi saya bagi perusahaan					
2	Manfaat yang saya terima dalam perusahaan ini memenuhi kebutuhan saya					
3	Perusahaan ini memberikan saya sarana yang diperlukan untuk mengarahkan dan mengembangkan karier saya					
4	Perusahaan ini memiliki kebudayaan yang membolehkan saya untuk mengembangkan keahlian professional saya					
5	Perusahaan ini memiliki budaya pengakuan untuk kinerja yang luar biasa					
6	Penilaian kinerja karyawan tahunan dirancang untuk menilai kinerja saya secara adil					
7	Ketika saya mulai bekerja pertama kali di sini, perusahaan ini memberikan informasi dan pelatihan orientasi yang diperlukan					
8	Keragaman merupakan hal yang dihargai di dalam perusahaan ini					
9	Saya mudah menemukan kesempatan karier lainnya yang tersedia dalam perusahaan ini					

No	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Manajer saya mendukung hubungan yang tulus dan penuh rasa percaya dalam tim					
2	Manajer saya mendukung prestasi dan kesuksesan saya secara keseluruhan					

3	Manajer saya mendukung pertumbuhan dan perkembangan profesional saya					
4	Manajer saya membantu saya belajar dari kesalahan dan mengubahnya kesalahan ini menjadi kesempatan berkembang yang produktif					
5	Manajer saya berkomunikasi secara rutin dengan saya sehingga saya mampu menunjukkan performa dan berkembang dalam posisi saya					
6	Manajer saya membantu saya mendapatkan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya					
7	Manajer saya memberikan teladan tentang nilai utama perusahaan					
8	Manajer saya mendengarkan saya ketika mengambil keputusan yang mempengaruhi saya					
9	Manajer saya memberikan hadiah dengan cara yang membuat saya merasa dihargai					
10	Manajer saya memberikan pengakuan ketika saya bekerja dengan baik					
11	Manajer saya memberikan saya hak otonomi yang tepat untuk melakukan pekerjaan saya dengan sukses					
12	Manajer saya menyeleksi orang-orang yang berkompeten bagi tim kami					
13	Manajer saya sadar tujuan karir saya					

No	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Di tempat kerja, saya merasa bersemangat					
2	Saya menemukan bahwa pekerjaan yang saya lakukan sarat makna dan tujuan					
3	Waktu berjalan lebih cepat ketika saya bekerja					
4	Di tempat kerja, saya merasa kuat dan bersemangat					
5	Saya antusias dengan pekerjaan saya					
6	Ketika bekerja, saya lupa segala hal yang ada di sekitar saya					
7	Pekerjaan saya menginspirasi saya					
8	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa siap untuk bekerja					
9	Saya merasa bahagia ketika saya bekerja dengan intens					
10	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
11	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya					
12	Saya dapat terus bekerja dalam waktu yang sangat lama dalam satu periode tertentu					
13	Bagi saya, pekerjaan saya merupakan hal yang menantang					
14	Saya dapat terbawa suasana ketika sedang bekerja					
15	Dalam pekerjaan saya, secara mental saya merasa sangat					

	kuat					
16	Sulit bagi saya untuk melepaskan diri dari pekerjaan					
17	Dalam pekerjaan saya, saya selalu bertekun bahkan ketika segalanya tidak berjalan dengan baik					





**LAMPIRAN II**  
**DATA RESPONDEN**

### Variabel Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan

Res	DOD1	DOD2	DOD3	DOD4	DOD5	DOD6	DOD7	DOD8	DOD9
1	4	4	4	5	4	5	4	4	5
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
5	2	4	3	4	3	3	4	3	4
6	3	3	4	4	3	3	4	3	4
7	3	4	5	3	4	3	5	5	4
8	3	4	4	5	4	4	5	5	5
9	3	4	4	4	3	3	4	4	5
10	3	4	5	4	3	4	4	3	5
11	3	4	5	5	3	4	5	4	4
12	3	4	5	4	4	4	5	4	4
13	3	4	5	4	4	3	5	4	4
14	4	3	5	4	3	4	5	4	4
15	3	4	5	4	3	4	4	5	4
16	3	4	5	4	4	4	3	4	4
17	4	4	4	3	4	3	3	3	3
18	3	4	5	4	4	3	5	4	4
19	4	4	5	4	3	4	5	3	4
20	3	4	5	4	3	4	4	4	4
21	3	4	5	4	4	3	5	4	4
22	4	3	5	4	4	4	5	4	5
23	4	3	5	4	4	4	3	4	4
24	4	4	5	4	3	5	4	4	4



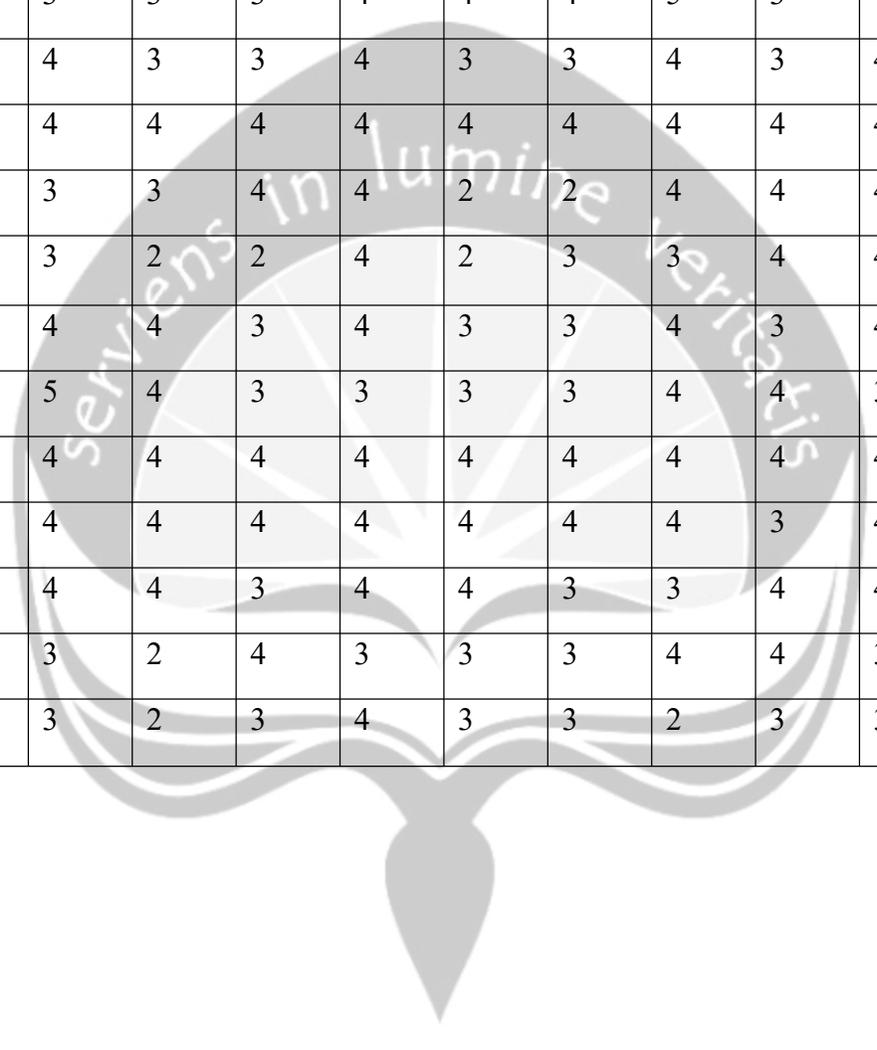
<b>52</b>	3	3	4	4	3	3	4	4	4
<b>53</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	4
<b>54</b>	3	4	4	4	2	2	4	5	3
<b>55</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>56</b>	3	3	4	2	2	3	3	4	3
<b>57</b>	3	3	2	3	4	3	3	3	4



## Variabel Dukungan Atasan yang Dipersepsikan

<b>Res</b>	<b>DAD</b> <b>1</b>	<b>DAD</b> <b>2</b>	<b>DAD</b> <b>3</b>	<b>DAD</b> <b>4</b>	<b>DAD</b> <b>5</b>	<b>DAD</b> <b>6</b>	<b>DAD</b> <b>7</b>	<b>DAD</b> <b>8</b>	<b>DAD</b> <b>9</b>	<b>DAD</b> <b>10</b>	<b>DAD</b> <b>11</b>	<b>DAD</b> <b>12</b>	<b>DAD</b> <b>13</b>
<b>1</b>	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4
<b>2</b>	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
<b>3</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>4</b>	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
<b>5</b>	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
<b>6</b>	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4
<b>7</b>	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5
<b>8</b>	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4
<b>9</b>	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
<b>10</b>	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4
<b>11</b>	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4
<b>12</b>	4	3	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4
<b>13</b>	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4
<b>14</b>	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4
<b>15</b>	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4
<b>16</b>	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3
<b>17</b>	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4
<b>18</b>	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
<b>19</b>	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4

<b>20</b>	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4
<b>21</b>	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4
<b>22</b>	3	4	5	4	4	3	5	3	3	4	3	5	4
<b>23</b>	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4
<b>24</b>	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5
<b>25</b>	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5
<b>26</b>	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
<b>27</b>	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4
<b>28</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>29</b>	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
<b>30</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
<b>31</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	5
<b>32</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
<b>33</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
<b>34</b>	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>35</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>36</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>37</b>	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4
<b>38</b>	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
<b>39</b>	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
<b>40</b>	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
<b>41</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4
<b>42</b>	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3



<b>43</b>	5	4	4	5	5	5	4	4	5	2	5	4	4
<b>44</b>	3	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3
<b>45</b>	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5
<b>46</b>	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5
<b>47</b>	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
<b>48</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>49</b>	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4
<b>50</b>	4	4	3	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4
<b>51</b>	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
<b>52</b>	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
<b>53</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>54</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
<b>55</b>	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
<b>56</b>	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3
<b>57</b>	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3

## Variabel Keterikatan Kerja

Res	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	KK 11	KK 12	KK 13	KK 14	KK 15	KK 16	KK 17
1	5	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4
2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
7	4	4	4	3	3	2	3	2	2	5	2	2	4	3	4	3	3
8	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
9	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
10	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
11	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4
12	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
13	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4
14	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4
15	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4
16	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
17	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4
18	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4

19	4	3	4	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5
20	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4
21	3	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4
22	4	3	5	4	4	2	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5
23	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5
24	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4
25	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
26	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5
27	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	3	4	4
28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
29	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
30	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5
31	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4
32	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4
33	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4
34	4	3	4	5	4	1	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	1	2	4	4	4	1	4
38	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4
39	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
40	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
41	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5

42	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
43	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4
44	4	5	3	4	5	1	5	3	4	5	3	2	4	3	3	1	3
45	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	2	3
46	4	5	3	4	4	1	3	3	4	5	3	4	4	3	4	1	3
47	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	5	2	5
50	5	4	4	3	4	2	2	2	4	3	3	5	4	4	4	2	5
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	5
53	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
54	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5
55	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
56	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
57	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3

**Lampiran III**  
**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**



## Validitas dan Reliabilitas: Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DOD.1	30.86	14.409	.492	.823
DOD.2	30.68	15.041	.453	.827
DOD.3	30.32	13.077	.558	.817
DOD.4	30.58	14.034	.582	.813
DOD.5	30.89	13.882	.548	.817
DOD.6	30.82	13.862	.559	.815
DOD.7	30.30	13.570	.563	.815
DOD.8	30.19	14.016	.522	.820
DOD.9	30.72	13.563	.619	.809

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.42	17.284	4.157	9

## Validitas dan Reliabilitas: Dukungan Atasan yang Dipersepsikan

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	13

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DAD.1	45.93	19.959	.484	.869
DAD.2	45.98	19.268	.464	.870
DAD.3	45.75	18.546	.586	.863
DAD.4	45.96	18.392	.648	.859
DAD.5	45.93	19.174	.580	.864
DAD.6	45.96	18.606	.604	.862
DAD.7	45.91	18.474	.662	.859
DAD.8	46.09	19.367	.474	.869
DAD.9	45.81	18.694	.708	.857
DAD.10	45.89	19.453	.437	.872
DAD.11	45.70	18.927	.556	.865
DAD.12	45.67	19.976	.438	.871
DAD.13	45.82	19.397	.527	.866

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
49.70	22.177	4.709	13

## Validitas dan Reliabilitas: Keterikatan kerja

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	17

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK.1	58.60	31.924	.636	.888
KK.2	58.61	32.777	.611	.889
KK.3	58.65	32.982	.519	.892
KK.4	58.54	32.895	.476	.893
KK.5	58.49	33.112	.500	.892
KK.6	58.91	32.331	.547	.891
KK.7	58.65	32.839	.508	.892
KK.8	58.82	32.969	.500	.892
KK.9	58.65	32.125	.622	.888
KK.10	58.54	31.253	.731	.884
KK.11	58.88	31.824	.617	.888
KK.12	58.63	33.023	.559	.890
KK.13	58.54	33.038	.518	.892
KK.14	58.61	32.027	.651	.887
KK.15	58.56	33.322	.432	.895
KK.16	58.72	32.848	.493	.893
KK.17	58.35	32.982	.434	.895

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62.30	36.570	6.047	17

## **Lampiran IV**

### **HASIL ANALISIS DESKRIPTIF**



## Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DOD.1	57	2.00	5.00	3.5614	.65513
DOD.2	57	3.00	5.00	3.7368	.55183
DOD.3	57	2.00	5.00	4.1053	.85949
DOD.4	57	2.00	5.00	3.8421	.64889
DOD.5	57	2.00	5.00	3.5263	.70976
DOD.6	57	2.00	5.00	3.5965	.70355
DOD.7	57	2.00	5.00	4.1228	.75758
DOD.8	57	3.00	5.00	4.2281	.70755
DOD.9	57	2.00	5.00	3.7018	.70622
Dukungan organisasi yang dipersepsikan	57	2.89	5.00	3.8246	.46193
Valid N (listwise)	57				

## Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DAD.1	57	3.00	5.00	3.7719	.46359
DAD.2	57	2.00	5.00	3.7193	.61975
DAD.3	57	3.00	5.00	3.9474	.63867
DAD.4	57	2.00	5.00	3.7368	.61314
DAD.5	57	3.00	5.00	3.7719	.53511
DAD.6	57	3.00	5.00	3.7368	.61314
DAD.7	57	3.00	5.00	3.7895	.58970
DAD.8	57	2.00	5.00	3.6140	.59023
DAD.9	57	3.00	5.00	3.8947	.52387
DAD.10	57	2.00	5.00	3.8070	.61058
DAD.11	57	3.00	5.00	4.0000	.59761
DAD.12	57	3.00	5.00	4.0351	.49875
DAD.13	57	3.00	5.00	3.8772	.53686
Dukungan atasan yang dipersepsikan	57	2.92	4.54	3.8232	.36225
Valid N (listwise)	57				

## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK.1	57	3.00	5.00	3.7018	.59656
KK.2	57	3.00	5.00	3.6842	.50561
KK.3	57	3.00	5.00	3.6491	.55069
KK.4	57	3.00	5.00	3.7544	.60594
KK.5	57	3.00	5.00	3.8070	.54898
KK.6	57	2.00	5.00	3.3860	.61975
KK.7	57	3.00	5.00	3.6491	.58221
KK.8	57	2.00	5.00	3.4737	.57025
KK.9	57	3.00	5.00	3.6491	.58221
KK.10	57	3.00	5.00	3.7544	.60594
KK.11	57	2.00	5.00	3.4211	.62528
KK.12	57	3.00	5.00	3.6667	.51177
KK.13	57	3.00	5.00	3.7544	.54382
KK.14	57	3.00	5.00	3.6842	.57190
KK.15	57	3.00	5.00	3.7368	.58329
KK.16	57	3.00	5.00	3.5789	.59604
KK.17	57	3.00	5.00	3.9474	.63867
Keterikatan kerja	57	3.00	4.47	3.6646	.35573
Valid N (listwise)	57				