

BAB V

PENUTUP

Bab ini memaparkan kesimpulan dan implikasi manajerial berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan dibahas dalam bab sebelumnya. Bab ini juga membahas keterbatasan penelitian serta saran yang diajukan kepada berbagai pihak yang terkait dalam penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan dibahas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal ini berarti semakin tinggi *perceived organizational support* pada karyawan maka *organizational commitment* pada karyawan akan semakin kuat.
2. *Organizational climate* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal ini berarti semakin baik dan positif *organizational climate* di dalam organisasi positif maka semakin meningkat *organizational commitment* pada karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan menambah referensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada Hotel Galuh Prambanan. Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan oleh perusahaan

untuk meningkatkan *organizational commitment* pada karyawan melalui *perceived organizational support* dan *organizational climate*. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi cenderung akan melakukan pekerjaan secara maksimal. Maka dari itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan sikap karyawan di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh analisis statistik deskriptif variabel *perceived organizational support* yang menunjukkan kategori tinggi pada nilai rata-ratanya. Namun terdapat item pada butir pernyataan POS13 (Organisasi menunjukkan sedikit perhatian kepada saya) yang merupakan pernyataan *unfavorable* dan menggunakan *reverse scoring* yang memperoleh nilai *mean* terendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa *support* organisasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan harus ditingkatkan, terutama dalam memberikan perhatian yang lebih pada karyawan. Perusahaan dapat memberikan perhatian kepada karyawan berupa dorongan kerja agar karyawan lebih semangat dan rajin dalam bekerja. Memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan seperti memberikan pujian, ucapan terima kasih, atau dapat berupa makan bersama secara gratis dengan karyawan yang berkinerja baik. Dengan demikian, karyawan menjadi lebih bersemangat dan menambah hubungan baik antara karyawan dengan atasan. Selain itu, mengawasi karyawan saat bekerja dan memberikan teguran saat karyawan tidak bekerja dengan baik juga sangat penting. Hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi peduli dengan kinerja karyawan. Pada akhirnya akan menjadi evaluasi untuk melakukan pekerjaan selanjutnya dengan lebih baik lagi. Terakhir, perusahaan juga dapat memperhatikan dan memastikan kesehatan karyawan saat

bekerja serta menanyakan kendala dan keluhan karyawan selama bekerja. Hal tersebut akan menambah persepsi baik karyawan terhadap organisasi karena telah peduli terhadap mereka. Pada akhirnya akan meningkatkan *perceived organizational support* pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh analisis statistik deskriptif variabel *organizational climate* yang menunjukkan kategori tinggi pada nilai rata-ratanya. Namun terdapat item pada butir pernyataan CL15 (Semuanya diputuskan dari atas) yang merupakan pernyataan *unfavorable* dan menggunakan *reverse scoring* yang memperoleh nilai *mean* terendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi masih kurang melibatkan peran karyawan dalam mengambil keputusan saat melakukan pekerjaannya. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan *organizational climate* dalam perusahaan. Salah satunya dengan memberikan kepercayaan dan membantu karyawan untuk menemukan solusi atas permasalahannya sendiri. Perusahaan dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan masalah pada pekerjaannya dengan tetap mengawasi dan memberikan *feedback* atas penyelesaian masalah yang telah dilakukan. Dengan demikian, kemampuan karyawan dapat berkembang dan meningkat, serta karyawan akan merasa bahwa atasan percaya pada mereka. Hasil variabel *organizational climate* dalam penelitian ini telah menunjukkan kategori tinggi yang artinya perusahaan sudah baik dalam menciptakan iklim organisasi bagi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertahankan dan terus meningkatkan iklim organisasi yang positif.

Komitmen karyawan terhadap organisasi penting untuk kelanjutan hidup perusahaan. Komitmen organisasional pada karyawan ditandai dengan cara karyawan melakukan pekerjaan dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan usaha terbaik. Selain itu, karyawan juga memiliki loyalitas tinggi dan memiliki keyakinan terhadap misi dan tujuan organisasi. Kesetiaan dan usaha terbaik yang diberikan karyawan tentu akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang telah diperoleh dalam penelitian ini, nilai rata-rata variabel *organizational commitment* termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini berarti karyawan telah memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian, perusahaan diharapkan untuk bisa tetap mempertahankan dan terus berusaha meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan. Perusahaan perlu mengkaji lebih jauh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Terutama dengan meningkatkan *support* organisasi terhadap karyawan dan menciptakan kondisi iklim kerja yang sehat dan mendukung di dalam perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini terdapat keterbatasan dalam penulisan dan penelitian. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian, yaitu:

1. Penelitian dilakukan saat pandemi *COVID-19* sehingga *turnover intention* pada perusahaan relatif rendah karena setiap individu membutuhkan pekerjaan di tengah perekonomian yang sulit dan terjadi PHK besar-besaran di Indonesia.

2. Penelitian ini dilakukan hanya di Hotel Galuh Prambanan, sehingga hasil yang diperoleh dapat berbeda dan tidak dapat digeneralisasikan dengan perusahaan lainnya.
3. Variabel *perceived organizational support* dan *organizational climate* hanya mampu berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu sebesar 8,3%. Sehingga, sebesar 91,7% variabel dependen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini.

5.4 Saran

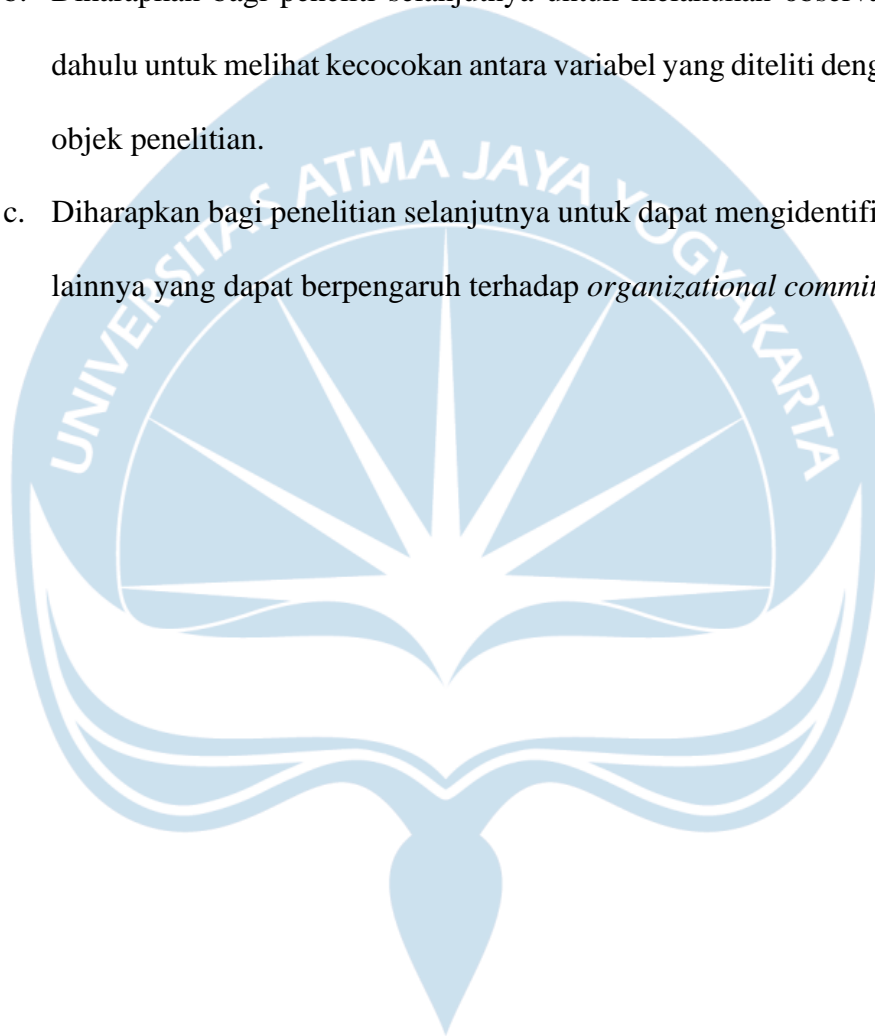
Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan dalam penelitian ini. Berikut merupakan saran yang diberikan peneliti:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa *perceived organizational support* dan *organizational climate* berpengaruh terhadap *organizational commitment*. Masing-masing variabel menunjukkan kategori tinggi. Dengan demikian, diharapkan Hotel Galuh Prambanan dapat mempertahankan dan meningkatkan *support* organisasi terhadap karyawan dengan lebih memperhatikan dan meningkatkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Selain itu, organisasi harus dapat mempertahankan dan terus menciptakan iklim organisasi yang positif bagi karyawan, sehingga karyawan akan merasa nyaman berada di dalam organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan bisa dilakukan di perusahaan atau organisasi lain dengan sampel yang lebih banyak. Sehingga hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih representatif.
- b. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan observasi terlebih dahulu untuk melihat kecocokan antara variabel yang diteliti dengan kondisi objek penelitian.
- c. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mengidentifikasi faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap *organizational commitment*.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. In *Journal of Occupational Psychology* (Vol. 63).
- Allen, T. D. (2003). Mentoring others: A dispositional and motivational approach. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 134–154. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00046-5](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00046-5)
- Barth, R. T. (2005). Organizational Commitment and Identification of Engineers as a Function of Organizational Climate. *Relations Industrielles*, 29(1), 185–199. <https://doi.org/10.7202/028484ar>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Davis, K., & John W. Newstrom. (2001). *Organization citizenship behaviours, Seventh Edition* (7th ed.). Erlangga Publisher.
- Dessler, G. (2013). *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson.
- Dzever, A. D. A., Nyananyo, L. T., & Lambert, J. (2015). ORGANIZATIONAL CLIMATE, LEADERSHIP STYLE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE AS PREDICTORS OF QUALITY OF WORK LIFE AMONG BANK WORKERS IN IBADAN, NIGERIA. In *European Scientific Journal* (Vol. 11, Issue 4).
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42–51.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3).
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Erickson, R. A., & Roloff, M. E. (2007). Reducing attrition after downsizing: Analyzing the effects of organizational support, supervisor support, and gender on organizational commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 35–55. <https://doi.org/10.1108/19348830710860147>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Forest, J., Brunault, P., & Colombat, P. (2012). The Impact of Organizational Factors on Psychological Needs and Their Relations with Well-Being. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 437–450. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9253-2>
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. In *Journal of Management* (Vol. 16, Issue 2). ABI/INFORM Collection.
- Hakkak, M., Ali, M., Gashti, H., & Nawaser, K. (2014). The Relationship between Perceived Organizational Support & Job Satisfaction with Organizational Commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 2(3). <http://absronline.org/journals>
- Jaiswal, D., & Dhar, R. L. (2016). Impact of perceived organizational support, psychological empowerment and leader member exchange

- on commitment and its subsequent impact on service quality. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(1), 58–79. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2014-0043>
- James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K. il. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. In *European Journal of Work and Organizational Psychology* (Vol. 17, Issue 1, pp. 5–32). <https://doi.org/10.1080/13594320701662550>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lussier, R. N. (2005). *Human relation in organization: Application and skill building*. McGraw Hill.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78.
- Meyer, J. P. , Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A THREE-COMPONENT CONCEPTUALIZATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT*.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W., Dubin, R., Morris, J., Smith, F., Stone, E., Van, J., Spencer, M. D., Mcdade, T., & Krackhart, D. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 14).
- Mullins, L. J. (2010). *Management & Organizational Behaviour* (9th ed.).
- Noordin, F., Omar, S., Sehan, S., & Idrus, S. (2010). Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment. In *International Business & Economics Research Journal-February* (Vol. 9, Issue 2).
- Oladipo, J. A., & Abdulkadir, D. S. (2011). Strategic Human Resource Management and Organizational Performance in the Nigerian Manufacturing Sector: An Empirical Investigation. *International Journal of Business and Management*, 6(9). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n9p46>
- Peña-Suárez, E., Muñiz, J., Campillo-Álvarez, Á., Fonseca-Pedrero, E., & García-Cueto, E. (2013). Evaluación del clima organizacional: Propiedades psicométricas de la escala clior. *Psicothema*, 25(1), 137–144. <https://doi.org/10.7334/psicothema2012.260>
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. K. P. D. (2013). The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 88–95. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.403>
- Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>

- Rhoades, L. , E. R. , & A. S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Sarbessa, B. (2014). Organizational climate and employees 'organizational commitment A case study of commercial bank of Ethiopia. *Asia Europe Journal*. <http://ssrn.com/abstract=2520470> Electronic copy available at: <https://ssrn.com/abstract=2520470> Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=2520470>
- Setyanto, A., & Suharnomo, S. (2013). *ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN KELUAR (INTENTION TO QUIT) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit TELADAN PRIMA GROUP)* (Vol. 10). <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*.
- Suandi, T., Ismail, I. A., & Othman, Z. (2014). Relationship Between Organizational Climate, Job Stress And Job Performance Officer At State Education Department. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 2(1), 17–28. <https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.2n.1p.17>
- Wayne, S. J. , S. L. M. . , & L. R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Journal of Management Journal*, 40, 82–111.

Wołowska, A. (2014). Human Resources Management & Ergonomics
DETERMINANTS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT.

Human Resources Management & Ergonomics, VIII.

Zhong, L. , Wayne, S. J. , & Liden, R. C. (2016). Job engagement,
perceived organizational support, high-performance human resource
practices, and cultural value orientations: A cross-level
investigation. *Journal of Organizational Behavior, 37*(6), 823–844.



LAMPIRAN I

KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* dan *Organizational Climate* terhadap *Organizational Commitment* pada Karyawan Hotel Galuh Tirtonirmolo Prambanan”

Perkenalkan saya Devina Selvi Damayanti, mahasiswi dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan topik *Commitment Organizational*.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berkenan meluangkan waktu dan mengisi kuesioner dibawah ini. Dalam pengisian pertanyaan tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban dengan sejujur-jujurnya. Seluruh data dan informasi yang diberikan akan terjaga kerahasiaannya, karena data dan informasi responden hanya digunakan untuk keperluan akademis dan hanya disajikan dalam bentuk agregat atau rata-rata dalam penelitian. Atas perhatian serta bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Data Responden

Sebelum menjawab pernyataan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu dapat mengisi data dibawah ini (jawaban dan identitas akan terjamin kerahasiaannya) dengan melingkari jawaban yang sesuai.

Nama	
Jenis Kelamin	L / P
Usia	
Pendidikan Terakhir	
Jabatan/Posisi/Divisi	Manajer/Staff/Operation/.....
Lama bekerja	

Apakah memiliki pengalaman kerja di organisasi lain	a. Ya b. Tidak
---	-------------------

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Responden dimohon menjawab pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan memilih salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden terdiri dari 5 skala pilihan jawaban yaitu, **STS** (Sangat Tidak Setuju), **TS** (Tidak Setuju), **N** (Netral), **S** (Setuju) dan **SS** (Sangat Setuju).

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>						
1	Organisasi menghargai kontribusi saya untuk keberlangsungan organisasi.	STS	TS	N	S	SS
2	Walaupun organisasi dapat mempekerjakan seseorang untuk menggantikan saya dengan gaji yang lebih rendah, organisasi tidak akan melakukannya.	STS	TS	N	S	SS
3	Organisasi berhasil menghargai usaha ekstra dari saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Organisasi sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Organisasi akan mengabaikan keluhan apapun dari saya. (R)	STS	TS	N	S	SS
6	Organisasi mengabaikan kepentingan terbaik saya ketika membuat keputusan yang mempengaruhi saya. (R)	STS	TS	N	S	SS
7	Bantuan tersedia dari organisasi ketika saya memiliki masalah.	STS	TS	N	S	SS
8	Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan saya.	STS	TS	N	S	SS
9	Bahkan jika saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, organisasi tidak akan menyadarinya. (R)	STS	TS	N	S	SS
10	Organisasi bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan khusus.	STS	TS	N	S	SS
11	Organisasi peduli dengan kepuasan umum saya di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
12	Walaupun ada kesempatan, organisasi tidak akan memanfaatkan saya.	STS	TS	N	S	SS
13	Organisasi menunjukkan sedikit perhatian kepada saya. (R)	STS	TS	N	S	SS

14	Organisasi peduli dengan pendapat saya.	STS	TS	N	S	SS
15	Organisasi bangga dengan pencapaian saya di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
16	Organisasi berusaha membuat pekerjaan saya semenarik mungkin.	STS	TS	N	S	SS
Organizational Climate						
1	Hubungan saya dengan atasan baik.	STS	TS	N	S	SS
2	Atasan saya menyemangati saya ketika saya memiliki masalah agar saya dapat menyelesaikannya.	STS	TS	N	S	SS
3	Saran saya tentang pekerjaan adalah mendengarkan.	STS	TS	N	S	SS
4	Kesempatan untuk pelatihan ditawarkan.	STS	TS	N	S	SS
5	Jika saya membutuhkan bantuan karena beban kerja yang berat, saya diberikan sarana yang diperlukan.	STS	TS	N	S	SS
6	Tujuan pekerjaan saya didefinisikan dengan jelas.	STS	TS	N	S	SS
7	Atasan bersedia mendengarkan karyawannya.	STS	TS	N	S	SS
8	Secara sosial, pekerjaan saya memiliki reputasi yang layak.	STS	TS	N	S	SS
9	Dalam pekerjaan saya, kontribusi inovasi dihargai.	STS	TS	N	S	SS
10	Ketika saya melakukan sesuatu dengan baik, atasan saya memberi selamat kepada saya.	STS	TS	N	S	SS
11	Pekerjaan saya didefinisikan secara memadai.	STS	TS	N	S	SS
12	Tenggat waktu terpenuhi secara memadai.	STS	TS	N	S	SS
13	Atasan saya mengawasi saya dengan cermat.	STS	TS	N	S	SS
14	Pekerjaan saya kurang diawasi (R)	STS	TS	N	S	SS
15	Semuanya diputuskan dari atas (R)	STS	TS	N	S	SS
Organizational Commitment						
Affective Commitment						
1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini	STS	TS	N	S	SS
2	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri	STS	TS	N	S	SS
3	Saya tidak merasakan perasaan "memiliki" yang kuat terhadap organisasi saya (R)	STS	TS	N	S	SS
4	Saya tidak merasa "terikat secara emosional" dengan organisasi ini (R)	STS	TS	N	S	SS

5	Saya tidak merasa seperti "bagian dari keluarga" di organisasi saya (R)	STS	TS	N	S	SS
6	Organisasi ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya	STS	TS	N	S	SS
<i>Continuance Commitment</i>						
1	Saat ini, bertahan dengan organisasi adalah masalah kebutuhan sebanyak keinginan	STS	TS	N	S	SS
2	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya.	STS	TS	N	S	SS
3	Hidup saya akan banyak terganggu, jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi saya sekarang.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan pekerjaan lain untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
5	Jika saya belum siap menempatkan diri saya dalam organisasi ini, saya mungkin mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain.	STS	TS	N	S	SS
6	Salah satu konsekuensi negatif dari meninggalkan organisasi ini adalah kelangkaan alternatif pekerjaan lain yang tersedia.	STS	TS	N	S	SS
<i>Normative Commitment</i>						
1	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan saya saat ini (R)	STS	TS	N	S	SS
2	Sekalipun itu menguntungkan saya, saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi saya sekarang.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi saya sekarang.	STS	TS	N	S	SS
4	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan saya	STS	TS	N	S	SS
5	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena saya memiliki rasa kewajiban kepada orang-orang di dalamnya.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya berhutang banyak pada organisasi saya.	STS	TS	N	S	SS

LAMPIRAN II
PROFIL RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	25	37.3	37.3	37.3
	Laki-laki	42	62.7	62.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	6	9.0	9.0	9.0
	25 - 34 tahun	9	13.4	13.4	22.4
	35 - 44 tahun	25	37.3	37.3	59.7
	> 45 tahun	27	40.3	40.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 tahun	19	28.4	28.4	28.4
	6 - 10 tahun	16	23.9	23.9	52.2
	> 10 tahun	32	47.8	47.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	37	55.2	55.2	55.2
	Tidak	30	44.8	44.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	
POS 11	Pearson Correlation	.657**	.468**	.584**	.519**	.474**	.431**	.654**	.698**	.377**	.702**	1	.509**	.346**	.773**	.518**	.670**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.004	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
POS 12	Pearson Correlation	.406**	.424**	.578**	.456**	.232	.149	.433**	.409**	.281	.375**	.509**	1	.151	.556**	.523**	.422**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.059	.230	.000	.001	.021	.002	.000		.224	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
POS 13	Pearson Correlation	.270	.310	.288	.136	.321	.385	.343	.316	.310	.398**	.346**	.151	1	.055	.071	.311	.454**
	Sig. (2-tailed)	.027	.011	.018	.273	.008	.001	.004	.009	.011	.001	.004	.224		.659	.567	.010	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
POS 14	Pearson Correlation	.420**	.404**	.466**	.400**	.211	.220	.415**	.534**	.272	.498**	.773**	.556**	.055	1	.415**	.377**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.087	.074	.000	.000	.026	.000	.000	.000	.659		.000	.002	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
POS 15	Pearson Correlation	.467**	.324**	.704**	.449**	.435**	.192	.420**	.486**	.381**	.495**	.518**	.523**	.071	.415**	1	.577**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.000	.120	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.567	.000		.000	.000

	Sig. (2-tailed)	.612	.692	.474	.048	.069	.755	.771	.155	.952	.483		.000	.002	.811	.094	.001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
CL12	Pears on Correlation	-.093	.029	.271	.236	-.108	.070	.173	-.128	.118	.125	.667	1	.494	-.068	.333	.504
	Sig. (2-tailed)	.454	.816	.027	.055	.385	.571	.162	.303	.343	.313	.000		.000	.585	.006	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
CL13	Pears on Correlation	.038	.216	.372	.282	.136	.223	.334	.025	.339	.247	.369	.494	1	.226	.517	.751
	Sig. (2-tailed)	.760	.079	.002	.021	.272	.070	.006	.842	.005	.044	.002	.000		.066	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
CL14	Pears on Correlation	.302	-.062	-.205	.078	.266	-.084	.081	.273	.063	.160	.030	-.068	.226	1	.297	.342
	Sig. (2-tailed)	.013	.619	.096	.532	.030	.499	.499	.027	.611	.195	.811	.585	.066		.015	.005
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
CL15	Pears on Correlation	-.066	.060	.087	.176	.024	.384	.092	.034	.074	.123	.206	.333	.517	.297	1	.584
	Sig. (2-tailed)	.598	.631	.482	.155	.850	.001	.459	.784	.552	.320	.094	.006	.000	.015		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Total_CL	Pears on Correlation	.350	.292	.363	.530	.470	.408	.491	.438	.450	.465	.390	.504	.751	.342	.584	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.016	.003	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

3. Uji Validitas Organizational Commitment

		Correlations																		
		CO M1	CO M2	CO M3	CO M4	CO M5	CO M6	CO M7	CO M8	CO M9	CO M10	CO M11	CO M12	CO M13	CO M14	CO M15	CO M16	CO M17	CO M18	Total_LCOM
CO M1	Pearson Corr	1	.088	.404	.267	.057	.097	.213	.187	-.111	.274	.198	.162	.124	-.020	-.018	.218	.345	.100	.479

	elation			2"							75					07				
	Sig. (2-tailed)		.479	.001	.031	.647	.434	.025	.129	.020	.156	.159	.109	.189	.848	.958	.076	.004	.418	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
CO M2	Pearson Correlation	.088	.101	.209	.053	.089	.030	-.006	-.122	-.114	-.130	.093	.053	-.037	-.006	.043	-.131	-.083	-.096	.104
	Sig. (2-tailed)	.479		.063	.673	.474	.809	.699	.158	.355	.288	.496	.652	.767	.392	.729	.290	.504	.438	.402
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
CO M3	Pearson Correlation	.402	.209	1	.294	.020	.205	-.066	-.259	.117	-.273	-.126	.508	.128	.058	-.057	.062	.476	.262	.518
	Sig. (2-tailed)	.001	.063		.016	.828	.655	.055	.152	.076	.326	.311	.000	.302	.641	.648	.620	.000	.032	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
CO M4	Pearson Correlation	.264	.053	.294	1	.300	.477	.197	.181	.210	-.235	.017	.176	.146	.023	.091	-.073	.113	.016	.439
	Sig. (2-tailed)	.031	.673	.06		.044	.000	.140	.142	.074	.056	.889	.153	.237	.853	.464	.557	.362	.899	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
CO M5	Pearson Correlation	.077	.089	.020	.310	.455	.321	.166	.181	-.106	-.191	-.116	-.020	.356	.014	.151	-.088	-.217	.394	
	Sig. (2-tailed)	.647	.474	.804		.008	.008	.388	.184	.963	.122	.079	.986	.003	.912	.221	.477	.077	.001	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	
CO M6	Pearson Correlation	.097	.030	.207	.411	.425	1	.057	.359	.183	.133	.022	.127	.349	.448	.067	.184	.154	.295	.579
	Sig. (2-tailed)	.434	.800	.088	.000	.000		.647	.033	.185	.260	.305	.004	.000	.592	.136	.213	.015	.000	

CO M12	Pearson Correlation	.198	.053	.508	.176	-.216	.127	-.028	-.019	.390	-.181	.241	1	.343	.140	-.062	.151	.462	.323	.542
	Sig. (2-tailed)	.109	.607	.000	.103	.079	.305	.823	.800	.001	.143	.049		.005	.258	.618	.223	.000	.008	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
CO M13	Pearson Correlation	.162	-.037	.128	.146	.022	.349	.144	.200	.206	.263	.253	.343	1	.307	-.077	.162	.231	.538	.604
	Sig. (2-tailed)	.189	.707	.302	.207	.906	.043	.201	.009	.032	.031	.039	.005		.011	.534	.190	.060	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
CO M14	Pearson Correlation	.024	-.106	.058	.033	.356	.488	.071	.220	.205	.186	.188	.140	.307	1	-.028	.360	.352	.518	.557
	Sig. (2-tailed)	.848	.392	.601	.803	.003	.008	.502	.004	.001	.133	.127	.258	.011		.819	.003	.003	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
CO M15	Pearson Correlation	-.007	.043	-.057	.091	.047	-.090	-.136	.181	-.074	-.025	-.062	-.077	-.028	1	-.178	.019	-.052	-.052	.039
	Sig. (2-tailed)	.958	.709	.608	.404	.502	.400	.202	.103	.552	.843	.618	.534	.819		.149	.881	.677	.751	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
CO M16	Pearson Correlation	.218	-.131	.062	-.073	.171	.184	.209	-.044	.043	.055	.151	.162	.360	-.178	1	.248	.214	.214	.355
	Sig. (2-tailed)	.076	.200	.600	.507	.201	.103	.008	.702	.728	.661	.223	.190	.003	.149		.043	.081	.003	.003
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
CO M17	Pearson Correlation	.345	-.083	.406	.173	-.088	.184	-.100	.207	-.056	.061	.462	.231	.352	.019	.248	1	.364	.364	.541

	Sig. (2-tailed)	.004	.504	.000	.302	.477	.213	.945	.170	.093	.652	.623	.000	.060	.003	.881	.043	.002	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
CO M18	Pearson Correlation	.100	-.096	.262	.016	.217	.295	.172	-.024	.227	.189	.304	.323	.538	.518	-.052	.214	.364	.1638
	Sig. (2-tailed)	.418	.438	.032	.899	.077	.015	.164	.850	.125	.012	.008	.000	.000	.000	.677	.081	.002	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Total_COM	Pearson Correlation	.479	.104	.588	.439	.397	.338	.328	.545	.062	.426	.542	.604	.557	.039	.355	.541	.638	.1638
	Sig. (2-tailed)	.000	.402	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.620	.000	.000	.000	.000	.751	.003	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																			

4. Uji Reliabilitas *Perceived Organizational Support*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.928	16

5. Uji Reliabilitas *Organizational Climate*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.714	.735	15

6. Uji Reliabilitas *Organizational Commitment***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.773	.777	15



LAMPIRAN IV
ANALISIS DESKRIPTIF

1. Analisis Deskriptif *Perceived Organizational Support*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
POS1	67	1	5	3.79	1.052
POS2	67	1	5	3.33	1.079
POS3	67	1	5	3.67	1.050
POS4	67	1	5	3.42	1.157
POS5	67	1	5	3.54	1.306
POS6	67	1	5	3.10	1.169
POS7	67	1	5	3.84	1.175
POS8	67	1	5	3.85	1.197
POS9	67	1	5	3.12	1.038
POS10	67	1	5	3.64	1.069
POS11	67	1	5	3.60	1.016
POS12	67	1	5	3.22	.997
POS13	67	1	5	2.66	1.023
POS14	67	1	5	3.37	.967
POS15	67	1	5	3.63	.918
POS16	67	1	5	3.58	1.017
Valid N (listwise)	67				

2. Analisis Deskriptif *Organizational Climate*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CL1	67	4	5	4.57	.499
CL2	67	1	5	4.01	.862
CL3	67	1	5	3.55	.909
CL4	67	1	5	4.00	.718
CL5	67	3	5	4.34	.565
CL6	67	1	5	4.10	.677
CL7	67	1	5	4.09	.621
CL8	67	3	5	4.40	.524
CL9	67	1	5	4.13	.649
CL10	67	1	5	4.07	.659
CL11	67	1	5	3.81	.783
CL12	67	1	5	3.82	.716
CL13	67	2	5	3.79	.749
CL14	67	2	5	3.87	.815
CL15	67	1	5	2.91	1.203
Valid N (listwise)	67				

3. Analisis Deskriptif *Organizational Commitment*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
COM1	67	2	5	4.27	.617
COM3	67	2	5	3.85	1.019
COM4	67	2	5	4.25	.785
COM5	67	2	5	4.22	.850
COM6	67	2	5	4.19	.633
COM7	67	2	5	4.33	.726
COM8	67	2	5	4.21	.686
COM9	67	2	5	3.97	.834
COM11	67	2	5	4.25	.766
COM12	67	1	5	4.06	.983
COM13	67	2	5	3.93	.958
COM14	67	2	5	4.13	.600
COM16	67	3	5	4.25	.612
COM17	67	2	5	4.10	.721
COM18	67	2	5	4.07	.893
Valid N (listwise)	67				



LAMPIRAN V
ANALISIS REGRESI, UJI T, UJI F

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Organizational Climate, Perceived Organizational Support ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Organizational Commitment
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.333 ^a	.111	.083	5.554

a. Predictors: (Constant), Organizational Climate, Perceived Organizational Support

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.028	2	123.014	3.988	.023 ^b
	Residual	1974.240	64	30.848		
	Total	2220.269	66			

a. Dependent Variable: Organizational Commitment
b. Predictors: (Constant), Organizational Climate, Perceived Organizational Support

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.980	10.793		2.963	.004
	Perceived Organizational Support	.134	.063	.277	2.140	.036
	Organizational Climate	.382	.149	.331	2.559	.013

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

LAMPIRAN VI

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 3387/Kues/I
Hal : Pencarian data dan penyebaran
kuesioner untuk penulisan skripsi.

Kepada:
Pimpinan Hotel Galuh Prambanan
di Jl. Manisrenggo, KM. 1 Tlogo, Prambanan, Klaten, Jawa Tengah.

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational Climate terhadap Organizational Commitment" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Devina Selvi Damayanti
NPM : 180324464
Nomor Handphone : 083117716167
Alamat : Mudal, RT 011/RW 003 Tlogo, Prambanan, Klaten, Jawa Tengah 57454

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk menyebarkan kuesioner di lingkungan instansi Bapak/Ibu dan mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 30 September 2022

Dekan,


Dr. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Alamat
Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281
URL
<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak
Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



LAMPIRAN VII

SURAT KETERANGAN PERUSAHAAN



Hotel Galuh

P R A M B A N A N
 Jl. Manisrenggo Km. 1 Tlogo Prambanan, Jawa Tengah 57454 - INDONESIA
 Telp. +62 274 496855 (Hunting) ♦ Fax. +62 274 496854
 📠 : 0895 3202 20201 • 📧 : hotelgaluhprambanan
 e-mail : office@hotelgaluhprambanan.com ♦ www.hotelgaluhprambanan.com

SURAT KETERANGAN

No : 002/PM/ IX/2022

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : YULIA INDRAWATIE D S.H
 Jabatan : HR Manager Hotel Galuh Tirtonirmolo
 Alamat : Jl. Manisrenggo Km. 1 Tlogo, Prambanan , Klaten
 Nama Badan Usaha : PT BUDHI LUHUR SAKTI
 Jenis Usaha : Jasa Perhotelan

Menerangkan bahwa, kami memberikan ijin kepada :

Nama : DEVINA SELVI DAMAYANTI
 NPM : 180324464

mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atmajaya Yogyakarta untuk melakukan pencarian data melalui kuesioner untuk karyawan Hotel Galuh Tirtonirmolo Prambanan sejak tanggal 9 September s/d 7 Oktober 2022 untuk penulisan skripsi yang bersangkutan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Prambanan, 4 September 2022
 Hotel Galuh Tirtonirmolo


YULIA INDRAWATIE D, S.H
 HR Manager