

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Atribusi (*Attribution theory*)

Ketika kita mengamati perilaku seseorang, persepsi dan penilaian kita tentang perilaku tersebut dipengaruhi dengan asumsi yang kita buat sendiri. Pada dasarnya perilaku seseorang dapat disebabkan dari faktor internal atau faktor eksternal. Oleh karena itu, pada tahun 1958 Fritz Heider berusaha menjelaskan cara untuk menentukan apakah perilaku seseorang disebabkan oleh faktor internal atau eksternal. Penjelasan ini dikenal dengan teori atribusi.

Teori atribusi menjelaskan situasi yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attribution* dan situasi *onalattribution*. *Dispositional attribution* yaitu penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku seseorang yang ada dalam diri seseorang, contohnya kepriadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *onalattribution* yaitu penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku seseorang, contohnya nilai-nilai sosial, pandangan masyarakat, dan kondisi sosial.

Robbins menjelaskan juga bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kekuatan internal (atribusi personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribusi lingkungan seperti aturan,

kodisi kerja, dan cuaca). Kekuatan tersebut dapat mempengaruhi evaluasi kinerja seseorang, contohnya bagaimana cara atasan memperlakukan seorang karyawan akan mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan terhadap kerja.

Tiga Faktor penentu perilaku seseorang disebabkan kekuatan internal atau eksternal, diantaranya : (Robbins & Judge, 2017)

1. Perbedaan merujuk pada apakah seseorang melakukan perilaku yang berbeda dalam situasi yang berbeda.
 2. Konsensus ditunjukkan jika seseorang memberi respon yang sama dalam menghadapi situasi yang sama.
 3. Konsisten merujuk pada apakah seseorang melakukan respon yang sama sepanjang waktu.
2. Kinerja Karyawan
- a. Definisi Kinerja Karyawan

Penjelasan kinerja karyawan menurut beberapa ahli, diantaranya :

Menurut Marimin & Santoso (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diterima kepadanya. Saleh dkk (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai output atau hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Campbell dan Wiernik (2015) dalam Widhiandono dkk (2022) kinerja adalah tindakan

karyawan atau perilaku seorang karyawan secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan output atau hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan dijadikan pula sebagai dasar penilaian baik secara kuantitas maupun kualitas untuk menilai karyawan maupun organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak faktor yang menyebabkan naik turunnya kinerja seorang karyawan, menurut Robins dan Judge (2017) dalam Noor dkk (2023)

1) Internal individu

Faktor dari internal individu ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri pekerja. Contohnya seperti motivasi, kemampuan dan sikap. Selain itu kepuasan kerja dan komitmen juga termasuk dalam komponen sikap.

2) Eksternal Individu

Faktor ini berasal dari luar diri pekerja tetapi dapat mempengaruhi pekerja, seperti lingkungan organisasi yang meliputi teknologi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

c. Indikator kinerja

Menurut Flippo yang dikutip Frimayasa dan Lawu (2020) untuk mengukur kinerja karyawan menggunakan unsur – unsur sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan, dan ketepatan sasaran.
- 2) Kuantitas kerja meliputi keluaran yang tidak hanya berupa tugas rutin dan regular tetapi juga tugas-tugas ekstra dan mendesak
- 3) Hubungan kerja meliputi perubahan pekerjaan, teman kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja serta atasan.
- 4) Ketangguhan kerja meliputi kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, dan ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan.

3. Persepsi Dukungan Organisasi

a. Definisi Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah tingkat dimana karyawan mempercayai bahwa organisasinya menilai kontribusinya dan peduli mengenai kesejahteraan mereka. Menurut Agustyna & Prasetio (2020) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan karyawan yang didapat setelah mengevaluasi perlakuan perusahaan atas apa yang karyawan kerjakan dan dapatkan. Sedangkan menurut Suhardi (2021) berpendapat bahwa persepsi dukungan organisasi diartikan sebuah kepercayaan yang dimiliki karyawan

bahwa organisasi memiliki kepedulian dan menghargai kontribusi karyawan dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan sebuah keyakinan atau kepercayaan karyawan yang didapat melalui hasil evaluasi terhadap organisasi tentang seberapa peduli dan menghargainya organisasi terhadap kontribusi yang dilakukan karyawan untuk mencapai keberhasilan organisasi. Semakin tinggi dukungan organisasi yang diterima karyawan maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaannya sebagai anggota organisasi ke dalam identitas dirinya.

b. Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi

Rhoades dan Eisenberger (2002) mengidentifikasi tiga kategori yang dipersepsikan karyawan terhadap dukungan organisasi, diantaranya :

- 1) Keadilan, dimana organisasi memperlakukan karyawan dengan hormat serta menyediakan informasi untuk karyawan dan sesuai dengan procedural.
- 2) Dukungan atasan, keterlibatan atasan dalam mengarahkan dan mengavaluasi kinerja bawahannya.
- 3) Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Penghargaan adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan. Kondisi pekerjaan adalah

keadaan lingkungan kerja seorang karyawan. Dimensi ini berupa pengakuan, gaji, promosi, pelatihan dll.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi

Farasat dan Ziaaddini dalam (Hadiyanti dan Prasetyo, 2020) menyebutkan faktor – faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi yaitu :

- i. memberikan penghargaan kepada karyawan
- ii. memperhatikan kesejahteraan
- iii. peduli terhadap karyawan, dan
- iv. kondisi kerja

d. Indikator Persepsi organisasi

Indikator yang dapat digunakan untuk menilai persepsi dukungan organisasi (Jaenab dkk, 2023) ialah :

1. Penghargaan
2. Dukungan Atasan
3. Kondisi kerja
4. Kesejahteraan kerja

4. Keterlibatan Kerja

a. Definisi Keterlibatan Kerja

Menurut Indriasari (2019) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah mengikut sertakan karyawan dalam menjalankan keputusan – keputusan yang menyangkut kepentingan mereka dan dengan meningkatkan otonomi serta kendali mengenai kehidupan kerja

mereka sehingga karyawan menjadi lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaannya. Menurut Tanjung (2019) keterlibatan kerja merupakan tingkatan seseorang dalam meningkatkan dirinya ke pekerjaannya dan menganggap partisipasi serta kinerjanya penting bagi nilai dirinya. Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan keterlibatan kerja ialah pengukuran sejauh mana seorang karyawan mampu mengidentifikasi secara psikologi pekerjaannya dan menganggap kinerja mereka yang dihargai penting untuk nilai dirinya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan partisipasi karyawan baik dalam pengambilan keputusan maupun menjadi karyawan yang lebih produktif serta menganggap kinerja mereka dihargai dan penting untuk menilai dirinya.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja

★ Keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor situasional dan faktor personal (Kanungo, 1982) yaitu sebagai berikut:

a. Situasional

Situasional dalam keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, feedback, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (work condition), job security, supervision, dan iklim interpersonal.

b. Faktor personal

Faktor personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi demografis dan psikologis.

1) Demografis

Demografis mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas. Moynihan dan Pandey (2007) juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana pegawai yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan pegawai yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka.

2) Psikologis

Psikologis mencakup intrinsic/extrinsic need strength, nilai-nilai kerja, locus of control, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja, absensi, intensi turnover dan kebosanan kerja. Keterkaitan antara kebosanan kerja dan keterlibatan kerja pada pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor salah satunya adalah kebosanan kerja (Omolayo & Ajila, 2012). Selanjutnya Barchfeld dan Perry (2011) menemukan bahwa kebosanan kerja berhubungan negatif dengan motivasi. Artinya, semakin tinggi kebosanan kerja maka motivasi akan semakin rendah,

begitu juga sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa kebosanan kerja merupakan hal yang berlawanan dengan motivasi, sedangkan keterlibatan kerja merupakan bagian dari konsep motivasi itu sendiri.

c. Indikator Keterlibatan Kerja

Robbin dan Judge (2013) dalam Vivian dkk (2019) untuk mengukur keterlibatan kerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

- 1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
- 2) Mengutamakan pekerjaan
- 3) Pentingnya pekerjaan bagi harga diri seseorang

5. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Wulandari (2022) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah alasan yang mendorong karyawan untuk mengejar tujuan dan bersedia melakukan aktivitas yang berat. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Sedangkan menurut Heriyanti & Zayanti (2020) menyatakan komitmen organisasi ialah tingkat kepercayaan bahwa karyawan menerima tujuan organisasi sehingga mereka berharap dapat mempertahankan dan menjadi bagian dari organisasi.

Dari penjelasan beberapa pakar diatas, komitmen organisasi ialah kepercayaan karyawan untuk menerima tujuan organisasi serta menjadi alasan karyawan bersedia melakukan aktivitas berat dan menjadi anggota dalam organisasi tersebut.

b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

1. Karakteristik Individu

Karakteristik yang dimaksud kali ini terbagi menjadi dua macam, yakni karakteristik demografi dan karakteristik disposisional. Karakteristik demografi meliputi usia, *gender*, status pernikahan, tingkat pendidikan, etnis, dan lamanya seseorang bekerja di organisasi. Sedangkan karakteristik disposisional meliputi kepribadian dan nilai yang dijaga oleh anggota organisasi.

2. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi komitmen dalam organisasi. Hal-hal yang termasuk di dalam karakter organisasi adalah visi, misi, tujuan, struktur organisasi, desain kebijakan, dan sosialisasi kebijakan. Karakter-karakter ini membentuk orang-orang di dalamnya sehingga mempengaruhi bagaimana komitmen mereka terhadap organisasi mereka.

c. Dimensi Komitmen

Mayer dan Allen (1998) dalam Wulandari (2022) telah membagi komitmen menjadi tiga dimensi, diantaranya :

1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah keterikatan karyawan, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Komitmen ini menunjukkan rasa memiliki dan perasaan terikat pada organisasi.

2) Komitmen Kontinyu

Komitmen kontinyu merupakan komitmen yang berkaitan dengan pengalaman orang pada organisasi. Pada komitmen ini orang memilih tetap dalam organisasi dikarenakan apabila ia meninggalkan organisasi maka banyak yang harus dikorbankan seperti biaya, nilai, dan kesempatan dimasa depan.

3) Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan adanya kesamaan antara tujuan karyawan dengan nilai – nilai dan tujuan organisasi membuat karyawan tersebut memiliki kewajiban terhadap organisasi.

d. Unsur – unsur Komitmen Organisasi

Menurut Wahyudi dan Salam (2020) seseorang akan membangun komitmen jika dia mendapatkan kesemua unsur-unsurnya.

Unsur – unsur komitmen sebagai berikut :

1) Tanggung jawab

2) Konsekuen

- 3) Jujur
- 4) Konsisten

e. Indikator komitmen organisasi

Menurut Mowday, Poter, dan Steers dalam Saleh dkk (2019) untuk mengukur komitmen organisasi pada seorang karyawan melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Menerima nilai – nilai dan tujuan organisasi
- 2) Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya
- 3) Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasi

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian - penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, maka dapat disajikan ke dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Yerismal dan Jamil (2022) Riset Sinergi Indonesia : Journal of Science Education and Management Business Vol 1 (1) ISSN : 2828-3031	Variabel Dependen : Y: Kinerja karyawan Variabel Independen : X1: Budaya Organisasi X2: Dukungan Organisasi X3: Keterlibatan Karyawan Variabel intervening : Z: Komitmen Organisasional	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. 2. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. 3. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi. 4. Budaya Organisasi

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
			<p>berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>5. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>6. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>7. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>8. Komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>9. Komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>10. Komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.</p>
2.	<p>Hasna Aghnia Nabila , Intan Ratnawati, (2020)</p> <p>Diponegoro Journal of Management Vol 9 No 4</p> <p>ISSN : 2337-3792</p>	<p>Variabel Dependen : Y : Kinerja karyawan</p> <p>Variabel Independen : X1 : Persepsi Dukungan Organisasi</p> <p>Variabel Intervening : Z1 : Keterikatan karyawan Z2 : Perilaku kerja proaktif</p>	<p>1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan</p> <p>3. Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja proaktif</p> <p>5. Perilaku kerja proaktif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>6. Keterikatan karyawan dan</p>

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
			perilaku kerja proaktif memiliki peran sebagai partial mediator pada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan
3.	Agus Marimin dan Harun Santoso (2020) Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam (JIEI) Vol 6 No 3 ISSN : 2477-6157; E-ISSN : 2579-6534	Variabel Dependen : Y : Kinerja karyawan Variabel Independen : X1 : Kepuasan kerja X2 : Komitmen organisasi X3 : Keterlibatan kerja	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4.	Rusmita, Hofia Amin, Rohman Wilian (2022) Journal Applied Management Research (JAMR) Vol 2 No 2 E-ISSN 2797-2917	Variabel Dependen : Y : Kinerja Karyawan Variabel Independen : X : Persepsi Dukungan Organisasi Variabel Mediasi : M : Keterikatan Karyawan	1. Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan 3. Keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Keterikatan karyawan dapat memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan
5.	Agtovia Frimayasa dan Suparman Hi Lawu (2020) Jurnal Equilibrium Vol 9 No 1 e-ISSN: 2684-9313	Variabel Dependen: Y : Kinerja karyawan Variabel Independen: X1 : Komitmen organisasi X2 : Human capital	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Secara simultan komitmen organisasi dan human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
	p-ISSN: 2088-7485		karyawan
6.	Fikriah Saleh, Juni Mashita, Vella Anggresta (2019) Journal of Applied Business and Economic (JABE) Vol 6 No 1 ISSN :2356-4849	Variabel Dependen: Y : Kinerja karyawan Variabel Independen: X1 : Lingkungan kerja X2 : Komitmen organisasi	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Didit Darmawan dan Rahayu Murdkaningsih (2021) Jurnal Simki Economic Vol 4 No 1 ISSN: 2599-0748	Variabel Dependen: Y : Komitmen organisasi Variabel Independen: X1 : Kualitas kehidupan kerja X2 : Kepemimpinan X3 : Persepsi dukungan organisasi	1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 3. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 4. Secara simultan, Kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
8.	Muhamad Suhardi (2021) Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah Vol 1 No 4 p-ISSN : 2774-	Variabel Dependen: Y : Komitmen organisasional Variabel Independen: X1 : Persepsi dukungan organisasi X2 : Keterlibatan Kerja	1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 3. Persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
	8022 e-ISSN : 2774-5791		berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
9.	Hasrudi Tanjung (2019) Jurnal Humaniora Vol 4 No 2 e-ISSN : 2548-9585	Variabel Dependen: Y : Komitmen organisasi Variabel Independen: X1 : Keterlibatan kerja X2 : Kepuasan kerja	1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi 3. Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
10.	Suryo Hadi, Arif Rachman Putra, Rahayu Mardikaningsih (2020) Jurnal Baruna Horizon Vol 3 No 1 p-ISSN : 2621-8399 e-ISSN : 2721-3129	Variabel Dependen: Y : Kinerja karyawan Variabel Independen: X1 : Perilaku Inovatif X2 : Keterlibatan Kerja	1. Perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja perusahaan
11.	Kojo dkk (2019) Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi ISSN: 2303-1174	Variabel Dependen: Y : Kinerja karyawan Variabel Independen: X1 : Manajemen perubahan X2 : Budaya organisasi X3 : Keterlibatan kerja	1. Manajemen perubahan, Budaya organisasi, dan Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Ibrahim dkk (2021) Jurnal EMBA :	Variabel Dependen Y : Kinerja Karyawan Variabel Independen:	1. Work-family conflict berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
	Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi ISSN: 2303-1174	X1 : Work-family conflict X2 : Keterlibatan kerja Variabel Intervening: Z : Kepuasan kerja	2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Work-family conflict berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja 4. Keterlibatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja
13.	Elshifa dkk (2020) Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol 3 No 2 E-ISSN: 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259	Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan Variabel Independen: X1 : Keterlibatan kerja X2 :Orientasi Belajar Variabel Intervening: Z :kompetensi	1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi 2. Orientasi belajar berpengaruh positif terhadap kompetensi 3. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 4. Orientasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 6. Kompetensi mampu memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan 7. Kompetensi mampu memediasi pengaruh antara orientasi belajar terhadap kinerja karyawan
14.	Nurlaini dan Almasdi (2020) Jurnal Profita : Akuntansi dan Binsis Vol 1 No 2 e-ISSN 2746-0274	Variabel Dependen: Y : Kinerja karyawan Variabel Independen: X1 : Budaya organisasi X2 : Keterlibatan kerja Variabel Intervening: Z : Komitmen organisasi	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi 2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
			<p>signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>6. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi</p> <p>7. budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi</p>
15.	<p>Ahmad Suhardi, Ismilasari, dan Jumawa Jasman (2021)</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol 4 No 2</p> <p>E-ISSN: 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259</p>	<p>Variabel Dependen: Y : Kinerja karyawan</p> <p>Variabel Independen: X1 : Loyalitas X2 : Komitmen organisasi</p>	<p>1. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
16.	<p>Almaida Agustyna dan Arif Partono Prasetio (2020)</p> <p>Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) Vol 4 No 1</p> <p>ISSN: 2614-0365 e-ISSN: 2599-087X</p>	<p>Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Independen: X1 : Persepsi Dukungan Organisasi X2 : Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Secara simultan Persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
17.	<p>Chindri T. Abram, Ventje Tatimu, Wehelmina Rumawas (2022)</p>	<p>Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Independen: X1 : Penempatan kerja X2 : Keterlibatan Kerja</p>	<p>1. Penempatan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja</p> <p>2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Penempatan berpengaruh</p>

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
	Jurnal Productivity Vol 3 No 3 e-ISSN: 2723-0112		positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja
18.	Gabriela dkk (2022) Jurnal Productivity Vol 3 No 3 e-ISSN: 2723-0112	Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan Variabel Independen: X1 : Transformasional Leadership X2 : Keterlibatan Kerja	1. Transformasional Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Transformasional leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja 3. Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
19.	Bagis dkk (2021) IJEBA Vol 5 No 2 E-ISSN : 2614-1280 p-ISSN : 2622-4771	Variabel Dependen : Y : Kinerja Karyawan Variabel Independen : X1 : Budaya Organisasi X2 : Komitmen Organisasi Variabel Mediasi : Z : Kepuasan Kerja	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
20.	Vivian dkk (2019) Analitika : Jurnal Magister Psikologi UMA Vol 11 No 1 e-ISSN 2085-6601 p-ISSN 2502-4590	Variabel Dependen: Y : Komitmen organisasi Variabel Independen: X : Keterlibatan kerja	1. Keterlibatan kerja mempengaruhi komitmen organisasi

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
21.	<p>Bagis dkk (2019)</p> <p>Jurnal Manajemen Vol 13 No 2</p> <p>e-ISSN: 2477- 300X P-ISSN: 1978- 5673</p>	<p>Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Independen: X1 : Disiplin Kerjaa X2 : Komitmen Organisasi X3 : Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Komitmen organisai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan</p>
22.	<p>M. Suhardi (2021)</p> <p>Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah</p> <p>p-ISSN: 2774- 8022 e-ISSN: 2774- 5791</p>	<p>Variabel Dependen: Y : Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel Independen: X1 : Persepsi dukungan organisasi X2 : Keterlibatan Kerja</p>	<p>1. Perzeived Organization Support memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi</p> <p>2. Keterlibatan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi</p> <p>3. Perzeived Organizational Support memiliki hubungan positif terhadap keterlibatan kerja</p>
23.	<p>Made Hendri dan Kusuma Candra Kirana (2021)</p> <p>Jurnal Inovasi Peneliti Vol 2 No 1</p> <p>p-ISSN : 2722- 9475 e-ISSN : 2722- 9467</p>	<p>Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Independen: X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Locus Of Control X3 : Komitmen Organisasi X4 : Budaya Organisasi</p>	<p>1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Locus of control berpengaruh ngatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Komitmen organisasi berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Budaya oorganisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
24.	<p>Ai Elis Karlinda, Nia Nadilla, Mardhatila Fitri Sopali (2022)</p>	<p>Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Independen: X1 : Dukungan Organisasi X2 : Keadilan</p>	<p>1. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap Kinerja</p> <p>2. Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan</p>

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
	p-ISSN: 2527-9483 e-ISSN: 2301-5268	Organisasi X3 : Komitmen Organisasi	signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 4. Secara simultan, Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
25.	Julio Teguh Solissa, J. Latuihamallo N.C. dan Lewaherilla (2022) p-ISSN : 2597-7830 e-ISSN : 2614-0160	Variabel Dependen : Y : Kinerja Pegawai Variabel Independen : X1 : Budaya Organisasi X2 : Keterlibatan Kerja Variabel Intervening : Z : Komitmen Organisasi	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. 2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4. Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 5. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 6. Komitmen Organisasional memediasi hubungan antara budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. 7. Komitmen Organisasional memediasi hubungan antara ketelibatan kerja terhadap Kinerja Karyawan.
26.	Novela Destha	Vriabel Dependen:	1. work engagement

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
	<p>Kustya, Rini Nugraheni (2020)</p> <p>e-ISSN : 2337-3792</p>	<p>Y: Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Independen: X1 : Work Engagement X2 : Kepemimpinan</p> <p>Variabel intervening: Z Komitmen Organisasi</p>	<p>berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. work engagement berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional</p> <p>4. kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional</p> <p>5. komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>6. Komitmen organisasional tidak dapat memediasi hubungan antara work engagement dan kinerja karyawan</p> <p>7. Komitmen organisasional dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan</p>
27.	<p>Ardiansyah, Edwar MS, Musnaini (2022)</p> <p>e-ISSN : 2597-8829</p>	<p>Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Independen: X1 : Dukungan Organisasi X2 : Spiritualis di tempat kerja</p> <p>Variabel Intervening: Z : Komitmen Organisasi</p>	<p>1. dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.</p> <p>2. Spritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.</p> <p>3. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja.</p> <p>4. Spritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>5. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>6. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen</p>

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
			organisasional pegawai. 7. Spritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi
28.	Harmoko Purba, Mansur Tanjung, Yacub Hutabarat (2023) Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen Vol 1 No 3 e-ISSN 2985-3117 p-ISSN 2985-3249	Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan Variabel Independen X1 : Keterlibatan kerja X2 : Pembagaian kerja	1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pembagian kerja berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap kinerja karyawan
29.	Albert Budiyanto (2022) ESENSI : Jurnal Manajemen Bisnis Vol 25 No 3 ISSN 1410-8992 e-ISSN 2654-2757	Variabel Dependen Y : Komitmen organisasi Variabel Independen X1 : Keterlibatan kerja X2 : Kompensasi X3 : Pengembangan karir	1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan 4. Keterlibatan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi
30.	Dona Amelia dan Syukron Wadi (2021) Jurnal Profita : Akuntansi dan Bisnis Vol 2 No 2 ISSN 2746-02	Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan Variabel Independen X1: Keterlibatan kerja X2 : Komitmen kerja	1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan 3. Secara simultan Keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
			karyawan
31.	Suci Nurhidayah , Agung Wahyu Handaaru, Widya Parimita (2021) Jurna; Bisnis, Manajemen, dan Keuangan Vol 2 No 3 ISSN 2722-9742	Variabel Dependen Y : Komitmen organisasi Variabel Independen X1 : Persepsi dukungan organisasi X2 : Kepuasan Kerja	1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 2. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 3. Secara simultan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dapat memprediksi koitmen organisasi
32.	M. Suhardi, (2021) Secondary : Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah Vol 1 No 4 ISSN 2774-802 e-ISSN 27745791	Variabel Dependen Y : Komitmen organisasi Variabel Independen X1 : Persepsi Dukungan Organisasi X2 : Keterlibatan kerja	1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi 3. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja
33.	Purnawati dkk (2021) Jurnal Satyagraha Vol 6 No 1 ISSN 2620-6358	Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan Variabel Independen X1 : Kompensasi X2 : Keterlibatan kerja X3 : Beban kerja	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
34.	Fikran Arli, Yusram Adi, dan Andi Hendra Syam (2022) YUME : Journal of Management	Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan Variabel Independen X1 : Kepuasan Kerja X2 : Keterlibatan Kerja	1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan 2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Secara simultan, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
	ISSN 2614-851X		signifikan terhadap kinerja karyawan
35.	Brayen Manopo, Lucky O. H. Dotulong, Yantje Uhing (2022) Jurnal EMBA Vol. 10 No. 3 ISSN 2303-1174	Variabel Dependen Y : Kinerja Karyawan Variabel Independen : X1 : Kompetensi X2 : Keterlibatan Kerja X3 : Penempatan Kerja	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja 3. Penempatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja 4. Secara simultan Kompetensi, Keterlibatan kerja dan Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
36.	Andre Lombogia , Lucky O.H. Dotulong, dan Rudie Y. Lumantow (2022) Jurnal EMBA Vol. 10 No. 1 ISSN 2303-1174	Variabel Dependen Y : Kinerja Karyawan Variabel Independen : X1 : Kepemimpinan X2 : Komunikasi X3 : Keterlibatan Kerja	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Secara simultan kepemimpinan, komunikasi dan keterlibatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
37.	Natalia . C. Wokas, Lucky O.H. Dotulong, Regina Saerang (2022) Jurnal EMBA Vol. 10 No. 1 ISSN 2303-1174	Variabel Dependen Y : Kinerja Karyawan Variabel Independen : X1 : Kepemimpinan X2 : Keterlibatan Kerja X : Lingkungan kerja	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan
38.	(Pratiwi & Muzakki, 2021) Jurnal Ilmiah Manajemen	Variabel Dependen Y1 : Komitmen Organisasi Y2 : Kinerja Karyawan	1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan 2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
	Dan BisnisVol 22 No. 1 ISSN 1693- 7619 E-ISSN : 2580- 4170	Variabel Independen : X1 : Persepsi Dukungan Organisasi	signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : berbagai jurnal

C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan

Robbins & Judge (2017) menyatakan persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat kepercayaan bahwa organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli akan kesejahteraan karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang merasa terpenuhinya akan dukungan organisasi, menjadikan karyawan lebih percaya diri dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki serta meningkatkan keinginan untuk tetap menjadi anggota dan memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya.

Persepsi dukungan organisasi dapat dilihat melalui keyakinan karyawan terhadap organisasi, yaitu dimana karyawan percaya bahwa organisasi akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas serta membantu karyawan dalam situasi tertekan. Sebagai contohnya pemberian gaji dan promosi, keamanan bekerja, otonomi atau delegasi kepercayaan.

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa karyawan berperilaku untuk meningkatkan kinerjanya dikarenakan adanya dukungan dari organisasi

oleh karena itu berdasarkan teori atribusi, perilaku karyawan dalam meningkatkan kinerja nya disebabkan oleh faktor eksternal berupa dukungan organisasi serta faktor internal berupa kepercayaan diri akan kemampuannya dan keinginan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ratnawati (2020) di PT KAI Daop IV Semarang, semakin karyawan merasakan dukungan nyata dari PT KAI maka karyawan semakin terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Selain itu, pada penelitian Agustyna & Prasetyo (2020), Prastyo dan Frianto (2020), Ardiansyah dkk (2022), Karlinda dkk (2022) menyimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori atribusi, perilaku seseorang dapat disebabkan oleh kekuatan internal maupun eksternal. Melibatkan diri secara aktif untuk mendapatkan pengakuan hasil pekerjaannya di organisasi merupakan perilaku seseorang yang disebabkan oleh kekuatan eksternal (seperti pengakuan atasan terhadap kinerjanya) dan kekuatan internal (seperti kemampuan dirinya). Pelibatan diri ini juga menerapkan asas perhatian timbal balik. Contohnya perusahaan yang memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada seorang karyawan untuk melibatkan diri secara aktif dan berpartisipasi dalam keputusan ataupun lebih produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka secara tidak langsung

dari keterlibatan tersebut menunjukkan adanya peningkatan kinerja pada karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, tingkat keterlibatan atau partisipasi yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran karyawan dalam organisasi bahkan sampai pengunduran diri. Sebaliknya keterlibatan yang tinggi akan meningkatkan hasil kerjanya yang secara tidak langsung keterlibatan tinggi maka kinerja juga meningkat. Hal ini sejalan dengan Marimin & Santoso (2020), Solissa dkk (2022), kustyana dan Nugraheni (2020), yang menyatakan bahwa faktor keterlibatan memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Greenberg dan Baron (1993), menyatakan Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi berarti telah memahami bahwa perusahaan telah memberikan dukungan yang baik sehingga dia akan mengusahakan semaksimal mungkin dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan penerapan asas timbal balik yaitu antara perusahaan yang telah memberikan dukungan terhadap karyawan maka karyawan mengusahakan semaksimal mungkin dalam bekerja agar tujuan perusahaan tercapai. Maka secara tidak langsung seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki juga kinerja yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Minggu dkk (2019), Athar (2020), Ardiyansyah dkk (2022), Kustyana dan Nugraheni (2020), Solissa dkk (2022), Karlinda dkk (2022) di PT Marga Dwitaguna Manado dengan

hasil komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian Nurlaini dan Almasdi (2020) pun menyatakan hasil yang sama. Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen karyawan.

4. Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen

Menurut Cahyani dkk (2020) komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dengan loyalitas tinggi akan lebih setia dan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Apalagi ketika perusahaan memberikan dukungannya kepada karyawan maka akan timbul loyalitas dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Semakin kuat dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan menyebabkan kecenderungan untuk memiliki tingkat perilaku kewargaan organisasi yang tinggi pula (Robbins & Judge, 2017). Pendapat tersebut sesuai dengan asas perhatian timbal balik, dimana karyawan merasa nilai nilai perusahaan sesuai dengan hidupnya sehingga karyawan memilih setia dan bekerja keras untuk perusahaan.

Penelitian Darmawan dan Murdikaningsih (2021); Asrunputri (2020); dan menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Menurut Tanjung, (2019), solissa dkk (2022), Kustya dan Nugraheni (2020) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi

5. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi

Menurut Robbins dalam Vivian dkk (2019) menyatakan karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi ditandai dengan kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya dan adanya perasaan secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini menjelaskan mengenai teori atribusi yang mana karyawan melakukan keterlibatannya disebabkan karena kekuatan internal

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan usaha individu untuk membalas kebaikan organisasi. Dengan melibatkan diri mereka menunjukkan bahwa dirinya memiliki komitmen pada organisasi atas jasa – jasanya.

Hal ini didukung dengan penelitian Asrunputri (2020); Tanjung (2020) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Bahkan dalam penelitian Nurlaini dan Almasdi (2020) menyatakan semakin tinggi keterlibatan kerja seorang karyawan maka semakin kuat komitmen organisasi karyawan tersebut.

6. Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Teori atribusi menjelaskan situasi yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attribution* dan situasi *onlattribution*. *Dispositional attribution* yaitu penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku seseorang yang ada dalam diri

seseorang, contohnya kepriadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *onalattributions* yaitu penyebab eksternal yang mengaju pada lingkungan sekitar yang dapat memepengaruhi perilaku seseorang, contohnya nilai-nilai sosial, pandangan masyarakat, dan kondisi sosial.

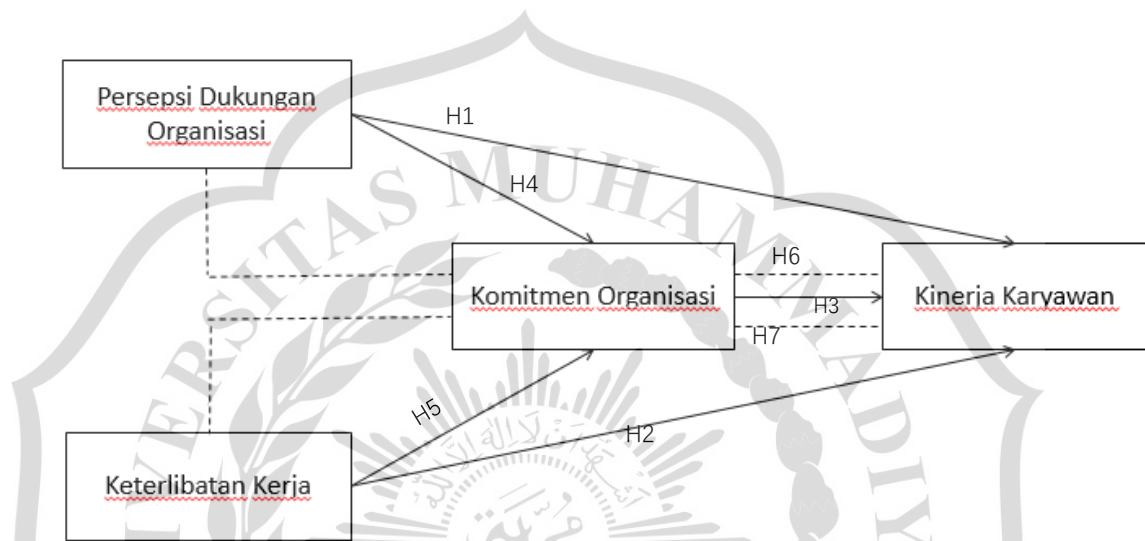
Berdasarkan teori tersebut, penelitian terdahulu menjelaskan adanya penyebab internal dan eksternal yang mempengaruhi seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja dapat meningkat. Penyebab internal dan eksternal tersebut dapat dilihat melalui persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi

7. Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Teori atribusi menjelaskan situasi yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attribution* dan situasi *onalattribution*. *Dispositional attribution* yaitu penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku seseorang yang ada dalam diri seseorang, contohnya kepriadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *onalattributions* yaitu penyebab eksternal yang mengaju pada lingkungan sekitar yang dapat memepengaruhi perilaku seseorang, contohnya nilai-nilai sosial, pandangan masyarakat, dan kondisi sosial.

Berdasarkan teori tersebut, penelitian terdahulu menjelaskan adanya penyebab internal dan eksternal yang mempengaruhi seorang karyawan

melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja dapat meningkat. Penyebab internal dan eksternal tersebut dapat dilihat melalui keterlibatan dan komitmen organisasi



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis :

- H1 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
- H5 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

H6 : Komitmen organisasi memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan

H7 : Komitmen organisasi memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan

