



PENGARUH PERCIEVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada CV. Harmoni Bali Zoo)

I Kadek Wira Diana^{a*}, I Gusti Bagus Honor Satrya^b

^a Dianawira77@gmail.com, Universitas Udayana, Badung Bali

^b Universitas Udayana, Badung Bali

^{*}Korespondensi

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of perceived organizational support on organizational commitment with job satisfaction as mediation (study at CV. Harmoni Bali Zoo). This research used a sample of 75 employees. The method used in this research is a non probability sampling method with questionnaire and interview techniques with PLS-based Structural Equation Modeling (SEM) inferential statistical analysis tools. The research results show that perceived organizational support has a positive and significant effect on organizational commitment. perceived organizational support has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment, and job satisfaction mediates the effect of perceived organizational support on organizational commitment. The implication of this research is to prove three component theory and its relationship to the research variables. This research also offers the benefits of perceived organizational support, managing job satisfaction on organizational commitment.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Organizational Commitmen, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai mediasi (studi pada CV. Harmoni Bali Zoo). Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 75 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non probability sampling dengan teknik kuesioner dan wawancara dengan alat analisis statistik inferensial *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional. Implikasi penelitian ini adalah membuktikan *three component theory* serta kaitannya dengan variabel penelitian. Penelitian ini juga menawarkan manfaat *perceived organizational support*, pengelolaan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja*

1. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan dan pesatnya perkembangan teknologi terkini dapat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi perusahaan. Tantangan tersebut tidak terlepas kaitannya dengan sumber daya yang dimiliki karena ia merupakan aset yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi (Mufarrikah *et al.*, 2020). Perubahan lingkungan dan pesatnya perkembangan teknologi terkini dapat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi perusahaan, tantangan tersebut tidak terlepas kaitannya dengan

sumber daya yang dimiliki karena ia merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi (Mufarrikah *et al.*, 2020). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki kemampuan yang berbeda dengan sumber daya lainnya (Hartono, 2023).

Sebuah karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan dapat mendukung sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya (Andre dan Hermanto, 2021). Komitmen organisasional sangat penting bagi suatu perusahaan, hal ini dikarenakan salah satu manfaat dari komitmen yang dimiliki karyawan yaitu dapat membantu perusahaan dalam mencapai berbagai tujuannya (Andre dan Hermanto, 2021). Robbins dan Judge (2018: 36) mengatakan bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional merupakan perilaku individu yang setia pada organisasi karena setuju terhadap nilai dan tujuan organisasi sehingga memiliki keinginan membantu berbagai tujuan organisasi (Nosratabadi *et al.*, 2019). Perusahaan akan sulit mencapai keberhasilannya jika tidak adanya komitmen dari karyawannya, dengan demikian komitmen organisasional merupakan aspek penting untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Prasetya dan Juniaarti, 2023).

Perceived organizational support merupakan persepsi atau pandangan karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada karyawan atas kontribusi mereka, dan peduli dengan kesejahteraan karyawan serta keterlibatan karyawan dalam hubungan timbal balik dengan organisasi (Agustian dan Fitria, 2020). Persepsi pegawai terhadap atasan langsung merupakan bentuk persepsi dukungan organisasi, karena dalam kesehariannya atasan langsung merupakan bagian dari organisasi yang sering berhadapan dengan pegawai, sehingga dengan meningkatkan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan diharapkan mampu meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang pada akhirnya dapat terbentuk hubungan timbal balik yang dapat meningkatkan komitmen afektif terhadap perubahan (Santoso dan Mangundjaya, 2018).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) di definisikan oleh Melani (2012) sebagai keadaan yang bersifat subyektif, yaitu hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya, dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Kepuasan kerja dapat dilihat apabila seseorang telah menemukan rasa puas terhadap hasil kerjanya maka di asumsikan individu tersebut akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya (Suputra dan Sriati, 2018). Karyawan yang kurang merasa puas dalam bekerja dikarenakan mereka kurang menerima *feedback*, kemampuan mereka kurang optimal dimanfaatkan, *supervisor* yang tidak memadai, hanya tersedia sedikit kesempatan untuk ikut berpartisipasi dan pujian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik jarang dilontarkan oleh para atasan serta mereka lebih sering mengalami kebosanan (Nur, 2023). Seorang karyawan yang dipahami, dilayani dan dipenuhi perasaan dan aspirasinya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan akan memiliki kesetiaan tulus dan berpotensi memberikan kontribusi terbaik bagi kepentingan keberhasilan tujuan organisasinya (Lestari dan Sambul, 2017).

Penelitian ini dilakukan pada CV. Harmoni Bali Zoo merupakan area konservasi dan kebun binatang pertama dibali sekaligus menjadi tempat wisata yang banyak dikunjungi masyarakat saat ini. Perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 2002 hingga kini, dengan lebih kurang 93 karyawan yang aktif berkontribusi di dalamnya. Untuk memaksimalkan pelayanan dan menghadapi persaingan yang kompetitif serta dapat meraih keberhasilan perusahaan, maka dibutuhkan peran karyawan yang maksimal. Peran karyawan yang maksimal dapat memberikan hasil kerja yang maksimal pula, sehingga mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pra survei dilakukan dengan metode wawancara terhadap 11 karyawan CV. Harmoni Bali Zoo untuk mengetahui indikasi masalah terhadap komitmen. Berdasarkan wawancara dengan 11 karyawan dan pengamatan yang dilakukan penulis pada CV. Harmoni Bali Zoo ditemukan adanya masalah berdasarkan indikator komitmen organisasional yang dialami pegawai khususnya pada permasalahan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Terdapat variasi pandangan dan keterlibatan pegawai CV. Harmoni Bali Zoo. Beberapa pegawai menunjukkan sikap kurang berkomitmen dan kurang puas terhadap perusahaan. Mereka merasa kurang didukung oleh CV. Harmoni Bali Zoo. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa masih terdapat indikasi masalah terkait komitmen organisasional karyawan CV. Harmoni Bali Zoo berdasarkan hasil wawancara tersebut.

CV. Harmoni Bali Zoo dipilih sebagai lokasi penelitian karena terdapat permasalahan pada variabel komitmen organisasional yang mana komitmen organisasional ini dipengaruhi oleh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja. Peneliti merasa perlu melakukan penelitian pada faktor-faktor tersebut di CV. Harmoni Bali Zoo untuk mengidentifikasi peran mediasi kepuasan kerja dan hubungan antara *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional karyawan. Lokasi ini dipilih juga karena peneliti sudah membangun jaringan dan hubungan dengan pegawai di CV. Harmoni Bali Zoo melalui program magang mandiri, hal ini dapat membantu peneliti dalam mendapatkan akses yang lebih mudah ke informasi dan responden yang diperlukan untuk penelitian, termasuk untuk wawancara atau pengumpulan data karyawan.

Sejalan dengan uraian latar belakang dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian yaitu:
 H1: *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H2: *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk menjelaskan peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional. Populasi penelitian adalah karyawan departemen operasional yang bekerja di CV. Harmoni Bali Zoo, dan harus memiliki pengalaman kerja selama minimal 1 tahun di CV. Harmoni Bali Zoo. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode non-probability sampling dengan menggunakan rumus slovin, sehingga diperoleh sampel pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di CV. Harmoni Bali Zoo dan harus memiliki pengalaman kerja selama minimal satu tahun di CV. Harmoni Bali Zoo sebanyak 75 karyawan. 15 karyawan divisi tiket dan reservasi, 28 karyawan divisi *research and education*, 8 karyawan divisi *engineering*, 18 karyawan divisi *public area*, dan 6 karyawan divisi gardener. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara mengenai *perceived organizational support* dan kepuasan kerja beserta kaitannya terhadap komitmen organisasional pegawai CV. Harmoni Bali Zoo dan diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) atau model persamaan struktural dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Presentase (%)
	Usia	20 – 25 Tahun	15	20.0%
		26 – 30 Tahun	20	26.7%
		31 – 35 Tahun	15	20.0%
		35 – 39 Tahun	10	13.3%
		>40 Tahun	15	20.0%
	Jumlah		75	100%
	Jenis Kelamin	Laki-laki	40	53.3%
		Perempuan	35	46.7%
	Jumlah		75	100%
	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	55	73.3%
		Diploma	10	13.3%
		Sarjana	8	10.7%
		S2	2	2.7%
	Jumlah		75	100%
	Status Pernikahan	Belum Menikah	45	60.0%
		Sudah menikah	30	40.0%
	Jumlah		75	100%
	Departemen	<i>Ticket and Reservation</i>	18	24.0%

<i>Engineering</i>	10	13.3%
<i>Gardener</i>	6	8.0%
<i>Public Area</i>	13	17.3%
<i>Research and Education</i>	28	37.3%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan 75 karyawan CV. Harmoni Bali Zoo yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Usia 26-30 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 26,7 persen, ini mengindikasikan karyawan CV. Harmoni Bali Zoo memiliki usia yang produktif dalam mendukung dan menunjang kegiatan mereka. Jenis kelamin laki-laki juga mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 53,3 persen, hal ini mengindikasikan pekerjaan dalam CV. Harmoni Bali Zoo lebih banyak membutuhkan tenaga laki-laki daripada tenaga perempuan. Pendidikan terakhir SMK yaitu sebesar 73,3 persen mendominasi dalam penelitian ini yang mengindikasikan bahwa karyawan CV. Harmoni Bali Zoo memiliki jenjang pendidikan yang SMK karena dapat mendukung pekerjaan mereka. Status pernikahan dalam penelitian ini didominasi oleh status sudah menikah sebanyak 60% yang mengindikasikan bahwa CV. Harmoni Bali Zoo tidak memandang status dalam pernikahan. Divisi *research and education* memiliki presentase terbesar karena di CV. Harmoni Bali Zoo divisi ini lebih banyak dibutuhkan.

Uji Validitas dikatakan valid apabila nilai r *Pearson Correlation* (Koefisien korelasi) $\geq 0,3$. Seluruh instrumen variabel penelitian ini berupa komitmen organisasional, *perceived organizational support*, dan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien korelasi masing-masing lebih besar dari 0,30, menunjukkan instrumen tersebut telah memenuhi kriteria dan layak digunakan sebagai alat ukur. Uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut memiliki nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel penelitian ini memiliki nilai berada pada titik di atas 0,70, maka instrumen pada penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas dan analisis data dapat dilanjutkan

Tabel 2.
Hasil Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	X ¹	0,709	Valid
	X ²	0,708	Valid
	X ³	0,735	Valid
	X ⁴	0,750	Valid
	X ⁵	0,836	Valid
	X ⁶	0,885	Valid
	X ⁷	0,803	Valid
	X ⁸	0,813	Valid
	X ⁹	0,850	Valid
	X ¹⁰	0,742	Valid
	X ¹¹	0,832	Valid
	X ¹²	0,885	Valid
	X ¹³	0,803	Valid
	X ¹⁴	0,813	Valid
	X ¹⁵	0,850	Valid
Komitmen Organisasional	Y ¹	0,774	Valid
	Y ²	0,748	Valid
	Y ³	0,779	Valid
	Y ⁴	0,789	Valid
	Y ⁵	0,711	Valid
	Y ⁶	0,802	Valid
	Y ⁷	0,839	Valid
	Y ⁸	0,779	Valid
	Y ⁹	0,773	Valid
Kepuasan Kerja	M ¹	0,736	Valid
	M ²	0,731	Valid
	M ³	0,704	Valid

M4	0,725	Valid
M5	0,701	Valid
M6	0,769	Valid
M7	0,804	Valid
M8	0,827	Valid
M9	0,843	Valid
M10	0,785	Valid
M11	0,812	Valid
M12	0,838	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item telah menunjukkan nilai *outer loading* lebih dari 0,50. Hal ini berarti bahwa semua item tersebut dapat digunakan untuk melakukan pengukuran pada variabel dan telah memenuhi kriteria *convergent validity*. Hasil uji *discriminant validity* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji *Discriminant Validity*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Perceived Organizational Support	0,600
Komitmen Organisasional	0,605
Kepuasan Kerja	0,645

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai akar AVE untuk setiap variabel lebih tinggi dari nilai korelasi antar variabel lainnya. Hal ini dapat memberikan kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*. Hasil uji *composite reliability* dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4.
Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,940	0,948
Komitmen Organisasional	0,918	0,932
Kepuasan Kerja	0,960	0,964

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* masing-masing variabel memiliki nilai > 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 5.
Hasil Uji *R-square*

Variabel	R Square
Komitmen Organisasional	0,602
Kepuasan Kerja	0,281

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 5 menunjukkan nilai R-square untuk variabel kepuasan kerja adalah 0.281, yang dapat diinterpretasikan sebanyak 28 persen konstruk kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Sedangkan 72 persen lainnya dipengaruhi oleh konstruk diluar model. Selanjutnya nilai R-square variabel komitmen organisasional adalah 0,602 yang dapat diinterpretasikan sebanyak 60 persen konstruk komitmen organisasional dipengaruhi oleh *perceived organizational support* dan kepuasan kerja. Sedangkan 40 persen lainnya dipengaruhi oleh konstruk diluar model.

Tabel 6
Hasil Uji *Hipotesis*

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistic	P Value	Keterangan
Kepuasan Kerja(Z)-	0,626	7,508	0,000	Signifikan

> Komitmen Organisasional(Y) Perceived Organizational Support(X)-> Keuasan Kerja(Z) Perceived Organizational (X)Support -> Komitmen (Y)Organisasional	0,530	6,110	0,000	Signifikan
Perceived Organizational Support -> Keuasan Kerja -> Komitmen Organisasional	0,234	2,737	0,006	Signifikan
Perceived Organizational Support -> Keuasan Kerja -> Komitmen Organisasional	0,332	5,347	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2024

Pengujian terhadap hipotesis dalam metode *Partial Least Square* (PLS) dilakukan dengan menggunakan simulasi terhadap setiap hubungan yang dihipotesiskan dengan metode *bootstrap*. Metode *bootstrapping* bertujuan untuk melihat nilai signifikansi antar variabel. Pengujian hipotesis dilihat melalui uji p-statistics (*p-value*). Jika dalam pengujian ini diperoleh *p-value* < 0,05 berarti pengujian adalah signifikan dan sebaliknya kalau *p-value* > 0,05 berarti tidak signifikan. Hasil tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

3.1 Pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional

H₀: *perceived organizational support* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional

H_a: *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui hasil t-statistik pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional sebesar 7,508 (> 1,96) dengan *p-values* 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yaitu *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

3.2 Pengaruh *perceived organizational support* terhadap keuasan kerja

H₀: *perceived organizational support* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap keuasan kerja

H_a: *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap keuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui hasil t-statistik pengaruh *perceived organizational support* terhadap keuasan kerja sebesar 6,110 (> 1,96) dengan *p-values* 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yaitu *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap keuasan kerja.

3.3 Pengaruh keuasan kerja terhadap komitmen organisasional

H₀: keuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional

H_a: keuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui hasil t-statistik pengaruh keuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 2,737 (> 1,96) dengan *p-values* 0,006 < 0,05 menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yaitu keuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

3.4 Peran keuasan kerja dalam memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional

H₀: keuasan kerja tidak memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional

H_a: keuasan kerja memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui hasil t-statistik peran kepuasan kerja memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional sebesar 5,347 ($> 1,96$) dengan *p-values* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut. *Perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan CV. Harmoni Bali Zoo, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan CV. Harmoni Bali Zoo maka komitmen organisasional karyawan CV. Harmoni Bali Zoo akan semakin meningkat. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan CV. Harmoni Bali Zoo, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan CV. Harmoni Bali Zoo maka kepuasan kerja karyawan CV. Harmoni Bali Zoo juga akan semakin meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan CV. Harmoni Bali Zoo, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan CV. Harmoni Bali Zoo maka komitmen organisasional karyawan CV. Harmoni Bali Zoo akan semakin meningkat. Kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional karyawan CV. Harmoni Bali Zoo, sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini berarti bahwa *perceived organizational support* mampu meningkatkan komitmen organisasional secara tidak langsung dengan adanya *komitmen organisasional support* namun *perceived organizational support* juga dapat berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasional tanpa melalui komitmen organisasional

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustian, T., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 1 (2), hal. 52–62.
- [2] Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2), hal 1-12
- [3] Asrunputri., A., P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–17.
- [4] Cahayu, A., & Rahyuda., A., G. (2019) Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 10(8), hal 6042-6058
- [5] Claudia., M. (2018). The Influence Of *Perceived Organizational Support*, Job Satisfaction and Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (A Studi Of The Permanent Lecturers at University Of Lambung Mangkurat, Banjarmasin). *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(1), hal 23-45
- [6] Donald, M. F., Hlanganipai, N., & Richard, S. (2016). The Relationship between *Perceived Organizational Support* and Organizational Commitment Among Academics: The Mediating Effect of Job Satisfaction. *Investment Management and Financial Innovations*, 13(3), pp. 267–273.
- [7] Fahrizal, & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10) hal. 5405-5431.
- [8] Mufarrikah., J., L., Yuniardi., M., S & Syakarofath., N., A. (2020) Peran *Perceived Organizational Support* terhadap Work Engagement Karyawan. *Gajah Mada Journal of Psychology*, 2(6) hal. 151-164
- [9] Hartono, B. (2023). Komunikasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di UPT Puskesmas Alahair Kabupaten Kepulauan Meranti, Selatpanjang. *Komunika: Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 1(1), hal 7-13.
- [10] Nosratabadi, S., Khedry, H., & Bahrami, P. (2019). A Survey on the Relationship of

- Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *The SIJ Transaction on Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*, 3(5), pp. 58–66.
- [11] Rahadi., Rianto., Dedi. (2023). Pengantar Partial Least Squares Struktural Equation Model (PLS-SEM). *Jawa Barat: Lentera Ilmu Madani*
- [12] Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), pp. 698-714.
- [13] Santoso, A. R., & Mangundjaya, W. L. H. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif untuk Berubah Studi Kasus pada Kementerian PUPR yang sedang Mengalami Perubahan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Infrastruktur*, 4(1), hal. 53–60.
- [14] Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif*. Bandung: Alfabeta
- [15] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- [16] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Sudikno., S., Melanie., F., Pramono., C. (2022). An Influence Perceived Organizational Support on Affective Commitments with Satisfaction Work as a Mediation Variable. *International Journal of Economics, Technology and Social Science*, 3(2), hal 186-193
- [18] Simatupang., M., F & Salendu., A. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Mediator Antara Keadila Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT ABC. *Jurnal Diversita*, 5(2), hal 96-104
- [19] Suputra, P. M. A., Yuesti, A., & Sudja, I. N. (2019). The Effect of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Workload on Turnover Intention on PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Sekanca Denpasar Gajah Mada. *International Journal Of Sustainability, Education and Global Creative Economics*, 2(1), pp. 33–39
- [20] Qomariah, Nur. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jamswap. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 3(2), hal 21-32
- [21] Website Resmi CV. Harmoni Bali Zoo. *Bali Zoo*. <https://www.bali-zoo.com/>. Diakses pada tanggal 23 September 2024.