

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI PT SARANA UTAMA ADIMANDIRI

Fathia Rahmadini Rasendriana¹, Unika Prihatsanti¹

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
Email: thiarasendriana@gmail.com

ABSTRAK

Persaingan pada industri konstruksi tergolong ketat akibat tingginya jumlah perusahaan konstruksi dan penerapan sistem tender. Deskripsi dan tuntutan pekerjaan yang berat pada sektor ini turut menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi. Kondisi tersebut menjadikan komitmen organisasi sebagai hal yang penting bagi perusahaan konstruksi karena dapat mencegah *turnover*, membantu pencapaian tujuan perusahaan, serta menghadapi persaingan bisnis. Komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis antara karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan-tindakan yang menguntungkan bagi organisasi, termasuk mempertahankan keanggotaannya. Salah satu faktor yang membentuk komitmen organisasi adalah *perceived organizational support* (POS), yaitu sejauh mana karyawan merasa kontribusinya dihargai dan kesejahteraannya diperhatikan oleh perusahaan. Adanya POS menimbulkan rasa kewajiban pada diri karyawan untuk membalas perusahaan melalui komitmen terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara POS dan komitmen organisasi pada karyawan PT Sarana Utama Adimandiri. Subjek penelitian adalah karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun, yang dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Pengambilan data penelitian menggunakan Skala Komitmen Organisasi (24 aitem valid, $\alpha = 0.960$) dan POS (14 aitem valid, $\alpha = 0.852$). Teknik analisis data menggunakan *spearman's rho* dan diperoleh hasil (r_s) sebesar 0,818 ($P < 0.001$). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara POS dan komitmen organisasi. Semakin tinggi POS, maka semakin tinggi juga komitmen organisasi karyawan.

Kata kunci: komitmen organisasi, *perceived organizational support*, karyawan

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG
EMPLOYEES AT PT SARANA UTAMA ADIMANDIRI**

Fathia Rahmadini Rasendriana¹, Unika Prihatsanti¹

Faculty of Psychology Diponegoro University
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: thiarasendriana@gmail.com

ABSTRACT

Competition in the construction industry is relatively intense due to the high number of construction companies and the implementation of the tender system. The demanding job descriptions and requirements in this sector also contribute to a high turnover rate. This condition makes organizational commitment an important factor for construction companies, as it can prevent turnover, help achieve company goals, and help the company retain its competitiveness. Organizational commitment is a psychological bond between employees and the organization they work for, which drives employees to engage in actions that benefit the organization, including choosing to remain with it. One of the factors that shapes organizational commitment is perceived organizational support (POS), namely the extent to which employees believe that their contributions are valued and their well-being is looked after by the company. The presence of POS creates a sense of obligation within employees to reciprocate the company through commitment to the organization. This study aims to determine the relationship between POS and organizational commitment among employees of PT Sarana Utama Adimandiri. The research subjects were permanent employees with a minimum tenure of one year; selected using a convenience sampling technique. Data collection used the Organizational Commitment Scale (24 valid items, $\alpha = 0.960$) and the POS Scale (14 valid items, $\alpha = 0.852$). Data analysis was conducted using Spearman's rho and produced a result of (r_s) 0,818 ($P < 0.001$). These results indicate that there is a positive relationship between POS and organizational commitment. The higher the POS, the higher the employees' organizational commitment.

Keywords : organizational commitment, perceived organizational support, employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri konstruksi berperan bagi pembangunan infrastruktur fisik yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan pembangunan fasilitas fisik lain seperti tempat tinggal, gedung perkantoran, dan sarana kegiatan ekonomi lainnya. Kebutuhan akan sektor konstruksi yang bertambah seiring perkembangan zaman dan sifat bangunan fisik yang memerlukan perawatan dan pembaruan berkala, menjadikan sektor ini selalu dibutuhkan. Digambarkan dalam publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) berjudul "Konstruksi dalam Angka 2024" bahwa saat ini kebutuhan akan sektor konstruksi sedang meningkat, seiring meningkatnya kebutuhan konstruksi pembangunan infrastruktur. Kebutuhan yang tinggi akan industri ini membuat jumlah perusahaan konstruksi tetap tinggi hingga saat ini.

Publikasi BPS "Konstruksi dalam Angka 2024" menyebutkan bahwa pada tahun 2024, tercatat ada sebanyak 186.534 perusahaan konstruksi di Indonesia. Pertumbuhan yang pesat juga diikuti oleh persaingan industri konstruksi di Indonesia yang semakin ketat (Simbolon & Sirait, 2025; Sukandar dkk., 2018). Salah satu bentuk persaingan dalam industri konstruksi adalah adanya mekanisme tender, di mana perusahaan konstruksi saling bersaing untuk memenangkan hak pengerjaan suatu proyek dengan menawarkan harga, waktu, dan kualitas terbaik (Arifuddin dkk., 2025; Temu dkk., 2025). Oleh karena itu, persaingan dalam industri

konstruksi bukan sekadar akibat dari banyaknya jumlah perusahaan, melainkan merupakan bagian yang melekat dari cara kerja industri tersebut.

Persaingan dalam industri konstruksi menjadikan sumber daya manusia dipandang menjadi modal yang lebih utama dibandingkan sumber daya lainnya, karena untuk mencapai target-target, perusahaan sangat ditentukan keberhasilannya oleh peranan aktif sumber daya manusia yang terlibat (Maliha dkk., 2025). Sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam persaingan bisnis yang terus bergerak dengan cepat (Muttaqin & Rindaningsih, 2024). Keberhasilan perusahaan konstruksi dalam menghadapi tantangan persaingan dan perubahan lingkungan eksternal sangat bergantung pada seberapa efektif sumber daya manusia yang berkontribusi dalam menjalankan proses bisnis perusahaan (Hasii & Gasii, 2026). Maka dari itu memberi perhatian khusus pada sumber daya manusia menjadi sebuah kepentingan yang tidak boleh dilewati oleh sebuah perusahaan, karena kesuksesan sangat bergantung pada keahlian dan kemampuan dari manusia yang terlibat (Dodanwala & Santoso, 2022; Kavitha, 2025).

Karakteristik pekerjaan pada industri konstruksi berbeda dengan industri lainnya, sehingga kualitas pada sumber daya manusia saja tidak cukup. Bagi pekerja lapangan, pekerjaan berbasis proyek menyebabkan jam kerja yang panjang dan lingkungan kerja tidak pasti seringkali mengakibatkan stres (Selcuk & Gundes, 2025). Sementara itu, meski tidak turun langsung ke lapangan, karyawan yang bertugas mengelola operasional

perusahaan dari kantor juga memiliki beban kerja administratif yang besar, tenggat waktu yang berdekatan, serta tuntutan koordinasi antar divisi untuk mendukung keberjalanan proyek secara keseluruhan. Beban kerja yang dirasa terlalu banyak dapat menyebabkan karyawan kesulitan mempertahankan performa kerja yang baik (Hung dkk., 2025). Karakteristik yang dikenal cukup keras pada perusahaan konstruksi menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi (Chih dkk., 2017; Koc dkk., 2022).

Fenomena *turnover* tinggi pada industri konstruksi terjadi di lintas negara, seperti di Filipina yang berkaitan erat dengan jam kerja panjang dan jadwal kerja yang tidak fleksibel (Galono, 2026) dan di Amerika Serikat dengan persentase pengunduran diri sebesar 20,3% (Chih dkk., 2016). Tingginya tingkat *turnover* menjadi indikator dari rendahnya komitmen organisasi karyawan (Koc dkk., 2022). Hal tersebut menjadi masalah serius dalam industri konstruksi karena sangat merugikan perusahaan, terutama karena industri ini sangat bergantung pada kompetensi tenaga kerja dalam menjalankan aktivitas operasionalnya (Abdolmaleki dkk., 2024).

Keberlanjutan bisnis dan daya saing perusahaan perlu untuk dipertahankan, sehingga karyawan perusahaan konstruksi tidak hanya dituntut agar memiliki kompetensi yang baik, namun juga memerlukan dorongan dari dalam diri untuk senantiasa berkontribusi dalam pekerjaan dan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan. Hal tersebut juga penting mengingat tingginya *turnover* karyawan industri konstruksi dapat

secara langsung mengganggu efektivitas perusahaan (Abdolmaleki dkk., 2024; Dodanwala & Santoso, 2022). Oleh karena itu, sangat krusial bagi perusahaan konstruksi untuk dapat mempertahankan tenaga kerja yang tidak hanya produktif, namun juga berkomitmen tinggi, sebagai penentu krusial keunggulan kompetitif perusahaan (Chih dkk., 2017). Selain itu karyawan yang memiliki komitmen juga bersedia menggunakan kemampuan dan kekuatannya untuk berusaha berkontribusi lebih agar tercipta efektivitas perusahaan, yang disebut dengan komitmen organisasi (Alserhan & Al Shbail, 2020).

Komitmen organisasi juga banyak dibahas sebagai strategi dalam mempertahankan kemampuan untuk bersaing, karena dengan komitmen perusahaan dapat mempertahankan karyawan dan meningkatkan performa kerja (Santana-Martins dkk., 2022). Komitmen organisasi telah dianggap dalam banyak penelitian sebagai subjek signifikan bagi organisasi untuk menjadi kompetitif dalam persaingan dan menciptakan budaya kerja yang mengutamakan kinerja tinggi (Santana-Martins dkk., 2022). Komitmen organisasi menjadi satu di antara hal yang utama dalam menjaga kestabilan dan kemampuan organisasi untuk bertahan dalam persaingan yang semakin tinggi (Hanaysha, 2016; Nguyen dkk., 2025). Kegagalan atau keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh salah satunya yaitu komitmen organisasi, atau sejauh mana karyawan berpihak pada tempatnya bekerja serta berniat untuk bertahan dalam pekerjaannya tersebut (Sugiarto, 2018). Memastikan adanya komitmen organisasi pada karyawan bertujuan untuk

mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dan meningkatkan produktivitas (Hanaysha, 2016).

Komitmen organisasi didefinisikan Allen dan Meyer (1996) sebagai sebuah ikatan psikologis karyawan dengan organisasi yang menaungi atau tempat bekerja. Komitmen organisasi juga diartikan sebagai bentuk keterikatan karyawan yang ditunjukkan melalui kesesuaian diri dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan (Li dkk., 2025). Komitmen organisasi dikonseptualisasikan sebagai dorongan internal yang mengikat karyawan pada organisasinya, yang menyebabkan pada pengambilan tindakan-tindakan yang menguntungkan bagi organisasi (Fehr & Koob, 2025).

Karyawan yang berkomitmen organisasi tinggi cenderung memperlihatkan berbagai perilaku yang dapat berkontribusi untuk kemajuan organisasi. Dalam penelitiannya, Klein dkk. menjelaskan bahwa karyawan yang berkomitmen organisasi tinggi cenderung tidak memiliki niat atau keinginan menarik diri dari organisasi dan termotivasi untuk mengalokasikan waktu, tenaga, sumber daya, bahkan melakukan pertukaran (*trade-offs*) pribadi untuk menguntungkan organisasi, serta menunjukkan kinerja yang tinggi, baik dalam peran (*inrole*) maupun di luar peran (*extrarole*) (Klein dkk., 2012; Klein & Park, 2015). Karyawan menunjukkan perilaku proaktif dan berinisiatif seperti berpikir tentang caranya meningkatkan pekerjaan, bernegosiasi untuk memperbaiki pekerjaan, mencoba melakukan perubahan dalam pekerjaan agar menjadi lebih baik,

bersedia mengambil pekerjaan yang lebih banyak, dan bekerja lembur (Turek dkk., 2024).

Komitmen organisasi juga merupakan bentuk loyalitas karyawan, terlihat dari bagaimana karyawan akan selalu mendukung kebijakan perusahaan, melakukan tindakan-tindakan untuk memajukan perusahaan, dan bertahan pada perusahaan (Raharjo dkk., 2023). Perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi untuk mempertahankan karyawan dengan loyalitas tinggi agar selalu dapat mendukung kinerja dan keberlangsungan perusahaan (Ekhsan & Sari, 2022). Dengan begitu, perusahaan dapat mempertahankan daya saing dan keberjalanannya secara efektif.

PT Sarana Utama Adimandiri (SUA) merupakan perusahaan konstruksi di Indonesia, dengan fokus khusus pada konstruksi dalam bidang mekanikal dan elektrik. Karyawan PT SUA terdiri atas karyawan lapangan yang bertugas melaksanakan pekerjaan proyek dan pemeliharaan, serta karyawan di kantor yang bertugas mendukung operasional bisnis dan pelaksanaan proyek. PT SUA telah berhasil bekerja sama dengan banyak klien baik dari luar negeri, maupun dalam negeri. Perusahaan ini terus menjamin mutu dan kualitasnya yang terbukti dari berbagai sertifikat yang diperoleh terkait kualitas, keselamatan kerja, maupun pengelolaan lingkungan. Secara rutin, karyawan diberikan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi maupun pelatihan terkait keselamatan kerja. PT SUA juga menjaga dan menjamin kesejahteraan karyawannya selama

bekerja, dengan menerapkan sistem keamanan yang ketat dalam proses kerja, serta melakukan pemeriksaan kesehatan rutin.

Karyawan di PT SUA menunjukkan fenomena komitmen organisasi yang cukup positif. Berdasarkan penggalan data awal yang dilakukan dengan pegawai dari divisi *Human Resources Development*, didapatkan gambaran bahwa mayoritas karyawan di PT SUA menunjukkan perilaku yang mencerminkan komitmen tinggi terhadap perusahaan. Karyawan berkomitmen organisasi tinggi memiliki ciri yaitu kecenderungan untuk memperlihatkan sikap proaktif dan inisiatif, seperti berupaya agar pekerjaan menjadi lebih baik, melakukan perbaikan dalam pekerjaan, dan bersedia menerima tanggung jawab kerja yang lebih besar (Turek dkk., 2024). Selain itu karyawan dengan komitmen organisasi juga cenderung loyal dan mempertahankan keanggotaannya pada perusahaan (Ekhsan & Sari, 2022; Raharjo., 2023).

Karyawan PT SUA menunjukkan perilaku proaktif pada pekerjaan dan juga sikap positif selama bekerja. Karyawan senantiasa berupaya mempelajari hal-hal baru dan berpartisipasi secara aktif dalam banyak program pelatihan internal untuk meningkatkan kompetensi kerja yang diselenggarakan perusahaan. Selain itu, karyawan juga menunjukkan kesediaan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi, misalnya dengan mempelajari dan memanfaatkan perangkat lunak baru yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan proyek maupun administrasi pekerjaan. Hal lainnya dapat dilihat dari tingkat *turnover* atau pengunduran

diri karyawan yang cukup rendah dan cukup banyaknya jumlah karyawan dengan lama bekerja di atas tiga tahun serta banyaknya jumlah karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya hingga pensiun. Fenomena positif tersebut mengindikasikan adanya faktor tertentu yang mendasari terbentuknya komitmen organisasi pada karyawan PT SUA.

Komitmen organisasi pada karyawan tidak semata-mata muncul dengan sendirinya. Sejumlah penelitian terkait komitmen organisasi yang telah dilakukan sebelumnya mengidentifikasi faktor-faktor dari komitmen organisasi, beberapa diantaranya adalah *job satisfaction* (Nguyen dkk., 2025; Quick & Wolff, 2024), *Corporate Social Responsibility* (CSR) (Klein dkk., 2025; Nguyen dkk., 2025), *organizational trust* (Klein & Park, 2015; Ngoc dkk., 2025), dan *Perceived Organizational Support* (POS) (Abdulaziz dkk., 2022; Quick & Wolff, 2024; Nguyen dkk., 2025). Namun, untuk memahami bagaimana komitmen dapat terbentuk pada individu, dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial, yang menekankan pada konsep timbal balik. Teori pertukaran sosial oleh Blau (dalam Vuong dkk., 2025) yang didasari oleh norma resiprositas atau timbal balik menjelaskan bahwa dalam hubungan sosial, individu merasa memiliki kewajiban untuk membalas perlakuan positif dengan perlakuan positif lainnya.

Saat terlibat dalam pertukaran sosial, dalam konteks ini antara individu dengan organisasi, individu akan berperilaku sesuai dengan apa diatur oleh organisasi yang menawarkan imbalan berupa materi maupun psikologis (Tao dkk., 2025). Berdasarkan penggalan data awal, fenomena

komitmen organisasi yang positif pada karyawan di PT SUA mengindikasikan adanya bentuk perlakuan positif dari perusahaan, yang tercermin dari berbagai program yang rutin diberikan, seperti pelatihan, perhatian terhadap keamanan kerja, serta pemeriksaan kesehatan. Perlakuan dan pengalaman kerja positif tersebut yang dirasakan oleh karyawan kemudian membentuk perasaan bahwa organisasi memberikan dukungan bagi karyawan, atau yang dikenal sebagai *perceived organizational support* (Giauque & Varone, 2018). Keyakinan pada organisasi dalam menghargai kontribusi dan memedulikan kesejahteraan karyawannya akan mendorong karyawan untuk merespons dengan tindakan dan perilaku positif, yang berpengaruh juga pada meningkatnya komitmen pada organisasi (Vuong dkk., 2025). Sebaliknya, menurut Kahn, jika karyawan memiliki *perceived organizational support* rendah, maka keterlibatan dalam pekerjaan juga menjadi rendah (dalam Mohiya, 2025)

Tinjauan literatur yang dilakukan oleh Sun dkk. (2019) menemukan bahwa tingginya dukungan yang dirasakan karyawan dari tempat kerja secara efektif dapat meningkatkan komitmen organisasi. Maka dari itu, penelitian ini berfokus pada *perceived organizational support* sebagai satu dari berbagai variabel yang memoderasi komitmen organisasi pada karyawan. *Perceived organizational support* menurut Eisenberger (dalam Mohiya, 2025) dapat didefinisikan seperti seberapa besar karyawan merasa kontribusi yang telah diberikan diapresiasi oleh organisasi dan bahwa perusahaan memedulikan kesejahteraan karyawan.

Perceived organizational support memiliki peran yang penting bagi perusahaan. Ketika karyawan menerima perlakuan positif dari organisasi, karyawan akan menginternalisasi status keanggotaan dalam organisasi ke dalam identitas, mengembangkan hubungan, dan melihat organisasi secara positif, sehingga ada perasaan kewajiban membalas perlakuan positif tersebut dengan berkontribusi bagi kesuksesan organisasi (Chaidir dkk., 2025). Sebaliknya, menurut Kahn (dalam Mohiya, 2025), jika *perceived organizational support* karyawan tergolong rendah, keterlibatan dalam pekerjaan juga rendah dan performa kerja yang diberikan tidak dengan potensi yang penuh.

Perasaan bahwa perusahaan memberikan dukungan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang akan membantu dalam mewujudkan kesuksesan perusahaan. Dukungan organisasi yang positif menciptakan suasana kerja yang kondusif, memunculkan semangat kerja, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Hidayatullah & Kurniawan, 2023). Dengan begitu, akan terbentuk *perceived organizational support* pada karyawan yang kemudian akan mendorong perilaku-perilaku positif seperti penurunan tingkat absensi, meningkatkan hubungan afektif dengan perusahaan, dan dorongan untuk memberikan hasil kerja yang baik (Sun dkk., 2019). Ketika karyawan dapat merasakan bahwa perusahaan mendukung, menghargai kontribusi, serta memperhatikan kesejahteraan, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin meningkat (Hngoi dkk., 2024).

Berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen organisasi. Hasilnya, *perceived organizational support* mempengaruhi komitmen organisasi secara positif atau dapat diartikan bahwa jika karyawan memiliki tingkat *perceived organizational support* yang tinggi, maka komitmen organisasi karyawan juga tinggi. Penelitian terkait yang terdahulu mengkaji pada banyak sektor dan profesi, seperti pada pendidik (Claudia, 2018; Hidayatullah & Kurniawan, 2023), karyawan agen perjalanan (Tran dkk., 2025), anggota organisasi keagamaan mahasiswa (Fantazilu dkk., 2021), dan perawat (Tao dkk., 2025). Penelitian terkait pada industri konstruksi masih sangat terbatas dan berpotensi menunjukkan hasil yang berbeda.

Pada perusahaan konstruksi, karyawan dituntut untuk mencapai hasil proyek yang baik dengan memenuhi standar kualitas dan keselamatan kerja yang ketat, mengingat hal tersebut turut menentukan kesuksesan perusahaan dalam memenangkan tender serta mempertahankan reputasi di tengah persaingan bisnis. Tuntutan kerja yang tinggi tersebut menjadikan keberlangsungan perusahaan konstruksi sangat bergantung pada sejauh mana karyawan merasakan dukungan yang diberikan perusahaan, atau *perceived organizational support*, karena hal tersebut yang akan mendorong karyawan untuk tetap berkomitmen dan menunjukkan performa kerja optimal meski dihadapkan pada tekanan kerja yang berat. Dengan demikian, *perceived organizational support* dan komitmen organisasi menjadi relevan untuk dikaji dalam konteks industri konstruksi. Selain itu, perbedaan

konteks pekerjaan pada sektor konstruksi dengan sektor lainnya memungkinkan adanya perbedaan hasil temuan dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen organisasi pada karyawan di PT Sarana Utama Adimandiri?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen organisasi karyawan di PT Sarana Utama Adimandiri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini harapannya mampu berkontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, serta memberikan pemahaman terkait hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan konstruksi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Subjek dapat mengetahui informasi mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen organisasi di

PT Sarana Utama Adimandiri serta mengetahui gambaran komitmen organisasi di PT Sarana Utama Adimandiri saat ini.

b. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat memanfaatkan hasil penelitian sebagai saran dan bahan evaluasi mengenai dukungan terhadap karyawan yang sudah diberikan selama ini untuk kepentingan komitmen organisasi karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini harapannya mampu memberi gambaran terkait hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan konstruksi, serta dapat menjadi referensi atau acuan bagi penelitian serupa di masa mendatang, baik pada konteks yang berbeda maupun dengan mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi yang berpotensi memengaruhi keterkaitan di antara kedua variabel.