

Job Crafting dan Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan

Amelia Putri Rosari¹, Diah Sofiah², Hikmah Husniyah Farhanindya³

^{1,2,3}Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

E-mail: ameliaputrirosari@gmail.com

Article History:

Received: 20 Januari 2026

Revised: 20 Maret 2026

Accepted: 02 April 2026

Keywords: *job crafting, dukungan organisasi, komitmen organisasi, karyawan*

Abstract: *Perkembangan lingkungan kerja yang semakin dinamis menuntut karyawan untuk mampu menyesuaikan diri melalui inisiatif pribadi dalam menjalankan peran kerjanya, sekaligus memerlukan adanya dukungan organisasi agar keterikatan kerja dapat dipertahankan dalam jangka panjang. Namun, pada praktiknya, komitmen organisasi karyawan tidak selalu berada pada tingkat yang optimal. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menelaah hubungan antara job crafting dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 107 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa job crafting dan dukungan organisasi secara simultan berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi ($F = 82,426$; $p < 0,01$). Secara parsial, job crafting terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi ($t = 5,613$; $p < 0,01$), sedangkan dukungan organisasi tidak menunjukkan hubungan yang signifikan ($t = 0,599$; $p > 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi lebih dipengaruhi oleh inisiatif internal karyawan dalam membentuk pekerjaannya dibandingkan oleh persepsi terhadap dukungan organisasi.*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan aspek psikologis fundamental yang merefleksikan kualitas hubungan antara karyawan dan organisasi tempatnya bekerja. Konstruk ini menggambarkan tingkat keterikatan emosional, keterlibatan psikologis, serta keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1990), komitmen organisasi berperan penting dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, sehingga menjadi elemen krusial dalam menjaga keberlanjutan sumber daya manusia. Tingkat komitmen yang tinggi umumnya berkaitan dengan stabilitas tenaga kerja, peningkatan kinerja, serta munculnya berbagai sikap kerja positif. Sebaliknya, komitmen

organisasi yang rendah sering dikaitkan dengan menurunnya keterlibatan kerja dan meningkatnya niat berpindah kerja atau turnover karyawan (Lathifani & Widawati, 2023).

Dalam dinamika organisasi modern yang ditandai oleh perubahan cepat, tuntutan kerja yang semakin kompleks, serta persaingan yang tinggi, membangun dan mempertahankan komitmen organisasi menjadi tantangan tersendiri. Karyawan masa kini tidak lagi menilai organisasi semata-mata berdasarkan kompensasi finansial, tetapi juga mempertimbangkan pengalaman kerja secara menyeluruh, seperti makna pekerjaan, peluang pengembangan diri, dan kualitas hubungan sosial di tempat kerja. Oleh karena itu, komitmen organisasi tidak dapat dipahami sebagai hasil dari satu faktor tunggal, melainkan terbentuk melalui interaksi berbagai faktor internal dan eksternal yang dialami karyawan dalam konteks kerja (Meyer & Allen, 1990).

Salah satu faktor internal yang diyakini berperan dalam pembentukan komitmen organisasi adalah job crafting. Job crafting merujuk pada perilaku proaktif karyawan dalam menyesuaikan pekerjaannya, baik melalui perubahan pada aspek tugas, hubungan kerja, maupun cara individu memaknai pekerjaannya (Tims et al., 2012). Melalui job crafting, karyawan secara aktif membentuk pengalaman kerja agar lebih sesuai dengan minat, kemampuan, serta nilai personal yang dimiliki. Proses ini memungkinkan karyawan merasakan kontrol yang lebih besar terhadap pekerjaannya, meningkatkan makna kerja, serta memperkuat rasa memiliki terhadap peran yang dijalani.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa job crafting berkaitan dengan beragam outcome positif di lingkungan kerja, seperti meningkatnya keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis. Abbas et al. (2023) menemukan bahwa job crafting berkontribusi terhadap penguatan komitmen organisasi melalui peningkatan kesesuaian antara individu dan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya mencerminkan kebutuhan dan karakteristik pribadinya, keterikatan emosional terhadap organisasi cenderung semakin kuat. Dengan demikian, job crafting dapat dipandang sebagai mekanisme internal yang memungkinkan karyawan membangun komitmen organisasi secara aktif dan berkelanjutan.

Selain faktor internal, faktor eksternal berupa dukungan organisasi juga memiliki peran signifikan dalam membentuk komitmen organisasi. Dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan mereka (Eisenberger et al., 1986). Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, akan muncul rasa aman dan kepercayaan terhadap organisasi, yang selanjutnya mendorong terbentuknya hubungan timbal balik yang positif.

Rhoades dan Eisenberger (2002) menjelaskan bahwa dukungan organisasi berlandaskan pada prinsip pertukaran sosial, di mana perlakuan positif dari organisasi akan dibalas oleh karyawan melalui sikap loyalitas dan peningkatan komitmen. Sejumlah penelitian empiris juga menunjukkan adanya hubungan positif antara dukungan organisasi dan komitmen organisasi (Syah & Puspitadewi, 2024; Wahyuni et al., 2022). Namun demikian, tidak semua temuan penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Beberapa studi mengindikasikan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen bersifat kontekstual dan dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu maupun kondisi organisasi tertentu (Eisenberger et al., 2020).

Perbedaan temuan empiris tersebut menunjukkan bahwa pengaruh faktor eksternal organisasi terhadap komitmen karyawan tidak selalu bersifat langsung. Dalam situasi tertentu, karyawan mungkin lebih menekankan faktor internal, seperti makna kerja dan otonomi, dibandingkan dukungan organisasi dalam menilai hubungan mereka dengan organisasi. Penelitian Sofiah et al. (2022) menegaskan bahwa faktor-faktor kontekstual organisasi baru

memberikan dampak ketika diinternalisasi secara aktif oleh karyawan melalui pengalaman kerja yang bermakna. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan hasil dari interaksi dinamis antara faktor internal karyawan dan faktor eksternal organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara job crafting sebagai faktor internal dan dukungan organisasi sebagai faktor eksternal dengan komitmen organisasi pada karyawan. Secara khusus, penelitian ini berupaya memahami sejauh mana perilaku proaktif karyawan dalam membentuk pekerjaannya serta persepsi terhadap dukungan organisasi berkontribusi dalam menjelaskan variasi tingkat komitmen organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya kajian mengenai komitmen organisasi, serta menjadi dasar praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Subjek penelitian berjumlah 107 karyawan yang seluruhnya dilibatkan sebagai responden melalui teknik sampling jenuh, sehingga populasi penelitian dijadikan sampel secara keseluruhan. Pemilihan desain ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran empiris yang utuh mengenai keterkaitan antarvariabel dalam konteks organisasi yang diteliti.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian berupa skala psikologis yang disusun berdasarkan kerangka teori yang relevan. Komitmen organisasi diukur menggunakan skala yang merujuk pada model tiga komponen komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1990), terdiri dari 22 aitem yang dinyatakan valid dengan koefisien reliabilitas Cronbach's alpha sebesar 0,917. Variabel job crafting diukur menggunakan skala yang dikembangkan berdasarkan konsep Tims et al. (2012), terdiri dari 21 aitem valid dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,942. Sementara itu, dukungan organisasi diukur menggunakan skala perceived organizational support yang mengacu pada Eisenberger et al. (2020), terdiri dari 10 aitem valid dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,929. Seluruh instrumen disusun menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban dan telah melalui uji validitas serta reliabilitas, dengan hasil yang menunjukkan bahwa instrumen memenuhi kriteria kelayakan untuk digunakan dalam penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh job crafting dan dukungan organisasi secara simultan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, analisis regresi parsial juga dilakukan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran setiap variabel dalam menjelaskan variasi komitmen organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 107 karyawan fashion accessoris sebagai responden. Berdasarkan hasil rekapitulasi data demografi, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 89 karyawan (83,2%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 18 karyawan (16,8%). Ditinjau dari usia, mayoritas partisipan berada pada rentang usia 20–30 tahun sebanyak 67 karyawan (62,6%), diikuti oleh partisipan berusia di bawah 20 tahun sebanyak 32 karyawan (29,9%) dan usia 31–40 tahun sebanyak 8 karyawan (7,5%). Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK sebanyak 90 karyawan (84,1%), sementara sisanya memiliki pendidikan SD (6,5%), SMP (5,6%), dan Sarjana (S1) sebesar 3,7%. Seluruh partisipan dalam penelitian ini berstatus sebagai karyawan tetap (100%). Selanjutnya,

berdasarkan divisi atau jabatan kerja, sebagian besar responden berasal dari divisi penjualan, yaitu 86 karyawan (80,4%), diikuti oleh divisi administrasi sebanyak 10 karyawan (9,3%), divisi keuangan sebanyak 8 karyawan (7,5%), manajer sebanyak 2 karyawan (1,9%), dan kepala toko sebanyak 1 karyawan (0,9%).

Tabel 1. Data Demografi

Variabel	N = 107	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	18	16,8%
Perempuan	89	83,2%
Usia		
< 20 Tahun	32	29,9%
20 – 30 Tahun	67	62,6%
31 – 40 Tahun	8	7,5%
Pendidikan Terakhir		
SD	7	6,5%
SMP	6	5,6%
SMA/SMK	90	84,1%
Sarjana (S1)	4	3,7%
Status Karyawan		
Karyawan Tetap	107	100%
Divisi/Jabatan		
Manajer	2	1,9%
Kepala Toko	1	9%
Keuangan	8	7,5%
Admin	10	9.3%
Penjualan	86	80,4%

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi. Variabel komitmen organisasi memiliki mean empirik 81,57 yang lebih tinggi dibandingkan mean teoretik 66, diikuti oleh job crafting dengan mean empirik sebesar 84,54 yang juga melampaui mean teoretik sebesar 63. Selain itu, variabel dukungan organisasi menunjukkan mean empirik sebesar 41,43 yang lebih tinggi daripada mean teoretik sebesar 30. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan memiliki tingkat keterikatan organisasi, perilaku job crafting, serta persepsi dukungan organisasi yang relatif baik. Adapun hasil ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Kategorisasi Empirik Data Penelitian

Variabel	Mean Teoritik	Mean Empirik	Kategori
Komitmen Organisasi	66	81,57	Tinggi
Job Crafting	63	84,54	Tinggi
Dukungan Organisasi	30	41,43	Tinggi

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Uji normalitas data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 dengan metode

Kolmogorov–Smirnov satu sampel terhadap residual regresi. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	One sample Kolmogrov-smirnov			
	Statistic	N	Sig.	Keterangan
Job Crafting - Dukungan Organisasi – Komitmen Organisasi	0,047	107	0,200	Normal

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara job crafting dan komitmen organisasi bersifat linear, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Selain itu, hubungan antara dukungan organisasi dan komitmen organisasi juga memenuhi asumsi linearitas, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Adapun hasil uji linieritas ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Linearity		Keterangan
	F	Sig.	
Job Crafting – Komitmen Organisasi	188,875	0,000	Signifikan
Dukungan Organisasi – Komitmen Organisasi	125,231	0,000	Signifikan

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $R = 0,783$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$), yang mengindikasikan adanya hubungan positif dan signifikan antara job crafting dan dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Selanjutnya, hasil uji simultan (Uji F) memperoleh nilai F sebesar 82,426 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	R	R Square	F	Sig.	Keterangan
Job Crafting - Dukungan Organisasi – Komitmen Organisasi	0,783	0,613	82,426	0,000	Sangat signifikan

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel job crafting memiliki nilai t sebesar 5,613 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), sehingga dapat disimpulkan bahwa job crafting berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Arah hubungan yang positif mengindikasikan bahwa peningkatan perilaku job crafting diikuti oleh peningkatan komitmen organisasi karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara job crafting dan komitmen organisasi diterima.

Sebaliknya, variabel dukungan organisasi menunjukkan nilai t sebesar 0,599 dengan tingkat signifikansi 0,550 ($p > 0,05$), yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara dukungan organisasi dan komitmen organisasi dinyatakan tidak diterima.

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	Unstandaized coefficient		Standardized coefficient	t	p
	B	Std. Error	Beta		
Constant	9,612	5,827		1,650	0,102
Job Crafting	0,768	0,137	0,715	5,613	0,000
Dukungan Organisasi	0,170	0,283	0,076	0,599	0,550

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Pembahasan

Bagian pembahasan ini bertujuan untuk menafsirkan hasil penelitian dengan mengaitkannya pada landasan teoretis serta temuan-temuan penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa variabel job crafting, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan memiliki tingkat keterikatan yang baik terhadap organisasi, yang didukung oleh perilaku kerja proaktif serta persepsi positif terhadap dukungan yang diberikan organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa komitmen organisasi terbentuk melalui perpaduan faktor internal karyawan dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja.

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa job crafting dan dukungan organisasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa komitmen organisasi tidak muncul akibat satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara karakteristik individu dan kondisi organisasi. Hal ini selaras dengan model komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1990), yang menekankan bahwa pengalaman kerja serta perlakuan organisasi menjadi elemen penting dalam membentuk keterikatan karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Subiyanto dan Utami (2021) yang menemukan bahwa dukungan organisasi, bersama faktor psikologis lainnya, berkontribusi terhadap pembentukan komitmen organisasi.

Secara parsial, hasil analisis menunjukkan bahwa job crafting memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian serta konsisten dengan teori job crafting yang dikembangkan oleh Tims et al. (2012), yang menyatakan bahwa perilaku proaktif karyawan dalam mengelola tuntutan dan sumber daya kerja dapat meningkatkan keterlibatan serta makna kerja. Ketika karyawan mampu menyesuaikan pekerjaan dengan minat, kemampuan, dan kebutuhan pribadi, akan terbentuk rasa memiliki dan keterikatan psikologis yang lebih kuat terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Abbas et al. (2023) yang menunjukkan bahwa job crafting berhubungan positif dengan komitmen organisasi melalui peningkatan person-job fit. Hal tersebut menegaskan bahwa job crafting berperan sebagai faktor internal yang memungkinkan karyawan membangun komitmen organisasi, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kesesuaian antara individu dan pekerjaannya. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat bukti empiris mengenai pentingnya peran job crafting dalam memperkuat komitmen organisasi.

Berbeda dengan job crafting, hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap perhatian dan penghargaan organisasi belum menjadi faktor dominan dalam membentuk komitmen. Salah satu kemungkinan penjelasan berkaitan dengan karakteristik responden yang sebagian besar berpendidikan SMA, sehingga pekerjaan cenderung dipandang secara pragmatis sebagai sarana pemenuhan kebutuhan ekonomi dan jaminan stabilitas kerja. Dalam konteks tersebut, aspek dukungan organisasi yang bersifat psikologis dan jangka panjang kurang menjadi pertimbangan utama dalam membangun komitmen.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Eisenberger et al. (2020) yang menyatakan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap sikap kerja bersifat kontekstual dan sangat bergantung pada kualitas, konsistensi, serta relevansi dukungan yang dirasakan karyawan. Dukungan organisasi yang dianggap sekadar formalitas atau tidak sesuai dengan kebutuhan aktual berpotensi kehilangan makna psikologisnya, sehingga tidak secara otomatis meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian Fikran et al. (2023) juga menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, dukungan organisasi dapat menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen, terutama ketika faktor struktural dan karakteristik pekerjaan lebih dominan.

Secara keseluruhan, hasil pembahasan ini menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan konstruk psikologis yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan kontekstual. Faktor-faktor seperti job crafting, person-job fit, motivasi kerja, serta kondisi pekerjaan memiliki peran penting dalam membentuk keterikatan karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai komitmen organisasi perlu dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan dinamika psikologis dan situasional karyawan. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya perlu berfokus pada penyediaan dukungan organisasi, tetapi juga mendorong peran aktif karyawan dalam membentuk pengalaman kerja yang bermakna dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan konstruk psikologis yang terbentuk melalui interaksi dinamis antara faktor internal yang berasal dari diri karyawan dan faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi. Komitmen organisasi tidak terbentuk secara tiba-tiba, melainkan berkembang melalui proses berkelanjutan yang melibatkan cara karyawan memaknai pekerjaannya serta pengalaman kerja yang diperoleh selama berinteraksi dengan organisasi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa job crafting sebagai faktor internal memiliki kontribusi yang signifikan dalam memperkuat komitmen organisasi. Perilaku proaktif karyawan dalam menyesuaikan, membentuk, dan memaknai pekerjaannya memungkinkan terciptanya pengalaman kerja yang lebih bermakna, sehingga meningkatkan keterikatan psikologis terhadap organisasi. Sebaliknya, dukungan organisasi sebagai faktor eksternal merepresentasikan persepsi karyawan terhadap perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi, namun dalam konteks penelitian ini belum menunjukkan hubungan yang signifikan secara langsung dengan komitmen organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan komitmen organisasi tidak semata-mata bergantung pada kebijakan, sistem, atau fasilitas yang disediakan organisasi, tetapi juga pada sejauh mana karyawan diberdayakan untuk berperan aktif dalam membentuk pengalaman kerjanya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi, serta menjadi dasar pertimbangan praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada pembentukan keterikatan kerja jangka panjang

DAFTAR REFERENSI

- Abbas, T. M., Mansour, N. M., & Elshawarbi, N. N. M. A. (2023). *The relationship between job crafting and organizational commitment: The mediating role of person-job fit in the food and beverage sector*. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 33(5), 623–639. <https://doi.org/10.1080/10911359.2022.2145381>
- Lathifani, A., & Widawati, L. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 235–242. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5253>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Sofiah, D., Hartono, M., & Sinambela, F. (2022). Peran work engagement pada hubungan kepemimpinan transformasional dengan organizational citizenship behavior dosen milenial. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(2), 180–194. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n2.p180-194>
- Subiyanto, D., & Utami, R. A. (2021). Pengaruh dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 04(02), 202–212.
- Syah, O. A. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2024). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(2), 691–704. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11n2.p691-704>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Wahyuni, H., Elgeka, S., Yolanda, M., & Hariyanto, V. H. (2022). *PERAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA KARYAWAN CV. X SURABAYA The Role of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment in CV . X Surabaya*. 10–15. <https://doi.org/10.30813/psibernetika>