

# PERTUKARAN PEMIMPIN ANGGOTA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN WISMA PENDAWA CIUMBULEUIT BANDUNG

Oleh:

**Siti Nurhalimah<sup>1</sup>**  
**Lita Wulantika<sup>2</sup>**

[sittinur1933@gmail.com](mailto:sittinur1933@gmail.com)<sup>1</sup>. [lita.wulantikaa@email.unikom.ac.id](mailto:lita.wulantikaa@email.unikom.ac.id)<sup>2</sup>.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Komputer Indonesia

## **ABSTRACT**

*Purpose of the research was to establish respondents responses to Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support and Affective Commitments at Wisma Pendawa's. Given that not all employees are close to superiors and the lack of organizational support felt by some employees. In this research the method utilized is descriptive and verificative. This study uses the saturated or census sampling method, the data used are primary data obtained from the initial questionnaire, interview and final questionnaire as well as from secondary data such as journals and books, and data analysis using multiple linear regression. The results of the study show that partially and simultaneously, leader member exchange and perceived organizational support significantly influence employee satisfaction on at the Wisma Pendawa.*

**Keywords: Exchange of Member Leaders, Perception of Organizational Support, Affective Commitment**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Pertukaran Pemimpin Anggota, Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. Mengingat tidak seluruh karyawan dekat dengan atasan dan terdapat beberapa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi, serta komitmen afektif karyawan yang rendah. Penelitian ini memakai metode analisis deskriptif dan verifikatif. Penulis menggunakan sampling jenuh atau sensus, data yang digunakan adalah data primer diperoleh dari kuesioner awal, wawancara dan kuesioner akhir serta dari data sekunder seperti jurnal dan buku. Pada penelitian ini analisis data menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan pertukaran pemimpin anggota dan persepsi dukungan organisasi secara signifikan bisa mempengaruhi komitmen afektif karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

**Kata Kunci: Pertukaran Pemimpin Anggota, Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif**

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada manajer dan manajemen perusahaan, tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan pun ikut andil didalamnya (Asrori, 2016:25). Wisma Pendawa dituntut untuk mampu membangun kerjasama tim yang baik serta memiliki komitmen yang besar terhadap perusahaan. Eisenberger dkk (2002) dalam Hartanthyo (2017:2) menyatakan komitmen afektif akan tumbuh sejalan dengan organisasi yang, peduli dengan karyawan, memberikan dukungan dengan memenuhi kebutuhan karyawan, menghargai karyawan dan penyatuan karyawan serta memberikan status peran yang jelas terhadap identitas mereka. Menurut Hartanthyo (2017:2) salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen afektif ialah persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi.

Peran pemimpin harus mampu menjadi panutan dan mampu untuk mempengaruhi karyawannya ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya apabila hubungan pemimpin tersebut dengan karyawan memiliki kualitas baik, pertukaran pemimpin-anggota berfokus pada kualitas hubungan antara atasan dan bawahan yang berlawanan dengan perilaku atau sikap baik pemimpin dan pengikutnya. (Truckenbrodt, 2002) dalam (Amirudin 2011:2).

Pertukaran pemimpin-anggota tidak hanya melihat perilaku pemimpin terhadap anggotanya saja melainkan lebih menekankan kualitas hubungan pemimpin dan anggota. Menurut Yukl (2015:142) hubungan dengan kualitas baik antara pemimpin dan anggota dapat diukur dengan dukungan pemimpin terhadap anggotanya. Anggota akan mempersepsikan sejauh mana perhatian dan *support* yang diberikan oleh pemimpin.

Diketahui beberapa karyawan Wisma Pendawa memiliki komitmen afektif yang rendah, karyawan tersebut tidak menunjukkan rasa pedulinya terhadap organisasi, kurangnya rasa kekeluargaan di Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung, dan atasan merasa ragu atas keberpihakan karyawan terhadap organisasi karena sangat memungkinkan bahwa karyawan tidak mampu mengambil keputusan dengan resiko tinggi demi perusahaan.

Meskipun sikap pimpinann secara pribadi sudah cukup baik meskipun tidak memberikan perlakuan secara khusus bagi karyawannya, akan tetapi apabila dilihat dari jabatan atasan, beliau masih memiliki tingkat perhatian yang rendah terhadap karyawannya. Selain itu karyawan menilai bahwa organisasi kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan dikarenakan mereka tidak disarankan untuk mengambil jatah cuti kecuali hari raya, karyawan kurang menerima saran dan masukan untuk peningkatan kinerja mereka.

## **RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana kondisi pertukaran pemimpin-anggota, persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif karyawan Wisma Pendawa.
2. Bagaimana pengaruh pertukaran pemimpin-anggota terhadap komitmen afektif karyawan Wisma Pendawa
3. Bagaimana persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif karyawan Wisma Pendawa
4. Bagaimana pengaruh pertukaran pemimpin-anggota dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif karyawan Wisma Pendawa.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. mengetahui pertukaran pemimpin-anggota, persepsi karyawan tentang dukungan organisasi dan komitmen afektif karyawan perusahaan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung.
2. mengetahui pengaruh pertukaran pemimpin-anggota pada komitmen afektif karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung.
3. mrngrtahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung.
4. mengetahui pengaruh pertukaran pemimpin-anggota dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pertukaran Pemimpin-Anggota**

Truckenbrodt (2000) dalam Amirudin (2011:2) menyatakan pertukaran pimpinan-anggota adalah pertukaran diadik (hubungan dan interaksi) antara pimpinan dan anggota, sebagai menentang sifat, perilaku, situasional gaya pemimpin, atau variabel lainnya.

Indikator dari variabel pertukaran pemimpin anggota diambil dari teori Truckenbrodt (2000) dalam Amirudin (2011:3) adalah sebagai berikut:

- a. Perlakuan khusus yang diberikan pimpinan kepada karyawan, yaitu pemberian motivasi atau insentif dari kantong pribadi pemimpin.
- b. Perhatian yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan, yaitu pertemuan rutin yang dilakukan supervisor dan marketing untuk mengetahui perkembangan target yang harus dikumpulkan marketing
- c. Kepercayaan karyawan terhadap pimpinan dan sebaliknya, yaitu kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan mengenai kinerja karyawan
- d. kesediaan bawahan saat menerima tugas tambahan atau lembur.
- e. Kesediaan bawahan menerima tugas yang tidak terstruktur.

### **Persepsi Dukungan Organisasi**

Roadhes dan Eisenberger (2002) dalam Harthantyo (2017:3) persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai seberapa besar organisasi menilai kontribusi mereka dan seberapa besar organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka.

Indikator *perceived organizational support* menurut Rhoades & Eisenberger (2002:699) dalam Hans (2018:512), yaitu:

- a. Organisasi mampu menghargai kontribusi yang karyawan berikan
- b. Organisasi menghargai usaha ekstra yang diberikan oleh karyawan.
- c. Keluhan dari karyawan yang diperhatikan oleh organisasi.
- d. Organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan.
- e. Organisasi memberitahukan karyawan saat hasil pekerjaan mereka tidak memuaskan.
- f. Organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap kepuasan karyawan
- g. Perhatian yang besar yang ditunjukkan oleh organisasi.
- h. Organisasi menunjukkan rasa bangga atas keberhasilan anggota dalam bekerja.

### **Komitmen Afektif**

Dalam jurnal Muchtar Hidayat (2010:13) menurut Meyer dan Allen (1990) komitmen afektif merupakan komitmen berkaitan dengan identifikasi, emosional dan keterlibatan pegawai pada suatu organisasi.

Komitmen afektif berkaitan dengan keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginannya sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*. Individu merasakan adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi. (Isnari Budiarti, Deden Abdul Wahab, Sriwidodo Sudarso, 2018)

Menurut Meyer & Allen (1993) dalam jurnal Nydia (2012:27) ada 4 indikator Komitmen afektif:

- a. rasa bahagia yang dimiliki karyawan saat bersama dalam organisasi
- b. rasa memiliki yang ditunjukkan oleh karyawan
- c. Karyawan yang peduli terhadap masalah yang dialami oleh organisasi
- d. kelekatan emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi

### Hipotesis

Berdasarkan masalah penelitian yang telah dicantumkan, berikut ini hipotesis yang disimpulkan:

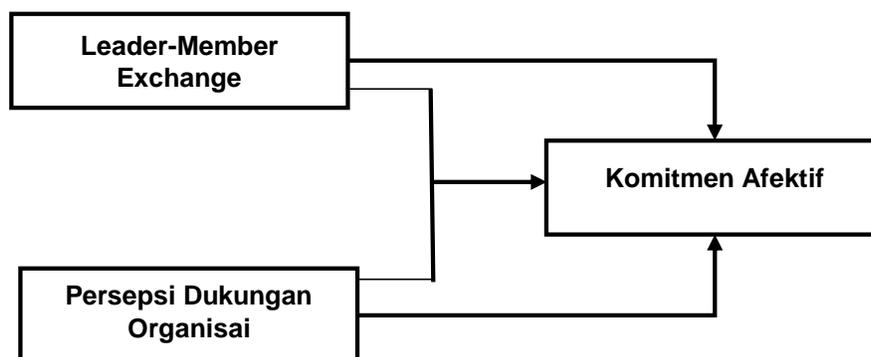
- H1 = pertukaran pemimpin-anggota dapat berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung.
- H2 = terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung.
- H3 = terdapat pengaruh pertukaran pemimpin-anggota dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung.

### METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah pertukaran pemimpin-anggota, persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif. Adapun unit analisis pada penelitian ini adalah Wisma Pendawa, dan unit observasi penelitian ini adalah karyawan Wisma Pendawa.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan variabel Pertukaran Pemimpin anggota, Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji apakah terdapat pengaruh pertukaran pemimpin anggota persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif secara parsial dan simultan.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus, populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung dengan berjumlah 35 orang. observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 1  
Desain Penelitian

## Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis uji t adalah:

- a.  $t_{hitung} \geq t_{table}$ , dengan  $\alpha = 5\%$  maka tolak  $H_0$  artinya signifikan.
- b.  $t_{hitung} \leq t_{table}$ , dengan  $\alpha = 5\%$  maka terima  $H_0$  artinya tidak signifikan.

Dengan hipotesis:

$H_0$ :  $\rho = 0$  artinya pertukaran pemimpin-anggota tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan Wisma Pendawa

$H_1$ :  $\rho \neq 0$  artinya pertukaran pemimpin-anggota berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan Wisma Pendawa

### **Pengaruh Pertukaran Pemimpin-anggota terhadap Komitmen Afektif Karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung.**

$H_0$ :  $\rho = 0$  artinya dukungan organisasi yang dirasakan tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung

$H_2$ :  $\rho \neq 0$  artinya dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung.

### **Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif Karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung.**

Kriteria pengujian hipotesis uji f adalah apabila nilai koefisien jalur variable independen  $\neq 0$ , maka  $H_0$  tidak diterima dan sebaliknya jika semua koefisien jalur sama = 0, maka  $H_0$  akan diterima.  $H_0$  akan ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) Apabila pada pengujian secara simultan  $H_0$  tidak diterima, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah  $\neq 0$ .

Dengan hipotesis Pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota dan Dukungan Organisasi yang dirasakan terhadap Komitmen Afektif Karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung.

$H_0$ .  $\rho = 0$ , secara simultan Tidak terdapat Pengaruh Pemimpin-Anggota dan Persepsi Dukungan Anggota terhadap Komitmen Afektif Karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung.

$H_1$ .  $\rho \neq 0$ , secara simultan Terdapat Pemimpin-Anggota dan Persepsi Dukungan Anggota terhadap Komitmen Afektif Karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden berdasarkan usia mayoritas karyawan ada pada usia 31-40 tahun atau 57,14%. Selain itu responden didominasi oleh laki-laki yakni sebanyak 27 orang atau 77,14%. Dan mayoritas pendidikan terakhir responden ialah SMA/SMK dengan jumlah sebanyak 31 orang atau 88,57%.

### **Analisis Regresi Berganda**

Sesuai perhitungan regresi yang sebelumnya diolah terlebih dahulu, diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 1,969 + 0,262 + 0,272$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. jika kedua variabel bebas (Pertukaran pemimpin-anggota dan Persepsi Dukungan Organisasi) bernilai nol (konstan) maka diasumsikan nilai Komitmen Afektif sebesar 1,969.
- b. jika Pertukaran pemimpin-anggota meningkat satu-satuan, diprediksikan akan meningkatkan Komitmen Afektif sebesar 0,262
- c. jika Dukungan Organisasi yang dirasakan meningkat satu-satuan, diprediksikan Komitmen Afektif akan meningkat sebesar 0,272.

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

Diketahui hasil uji Kolmogorov-Smirnov sebesar  $0,091 > 0,05$  maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, dalam arti lain data yang digunakan berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi yang diperoleh pada kedua variabel yakni  $1.000 > 0,05$  artinya tidak ditemukan adanya pelanggaran asumsi heteroskedastisitas atau dengan kata lain varians residual dalam data bersifat homokedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Jika didasari oleh nilai VIF yang diperoleh, seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance  $> 0,1$  dan seluruh variabel bebas memiliki nilai  $< 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas pada data tersebut tidak terjadi.

## ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI PARSIAL

Berdasarkan hasil olah data di SPSS 25, penulis menemukan hasil:

Pertukaran pemimpin-anggota (X1)	0,289 X	0,607 =	0,175 /17,5%
Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	0,578 X	0,737 =	0,426 /42,6%
Total Pengaruh		=	0,602 /60,2%

Didasari oleh perhitungan di atas, diketahui pengaruh variabel Pertukaran pemimpin-anggota (X1) terhadap Komitmen Afektif adalah sebesar 17,5%, dan Persepsi Dukungan Organisasi (X2) memberikan pengaruh sebesar 42,6%. Sehingga variabel yang paling banyak memberikan pengaruh pada Komitmen Afektif adalah Persepsi Dukungan Organisasi.

## ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI SIMULTAN

Nilai R-square yang diketahui adalah sebesar 0,602 atau 60,2%. Hal itu menunjukkan bahwa Pertukaran pemimpin-anggota dan Persepsi Dukungan Organisasi bersama-sama memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap Komitmen Afektif sebesar 60,2%. Sedangkan 39,8% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti seperti variabel kinerja karyawan, loyalitas karyawan, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

## UJI HIPOTESIS PARSIAL (UJI F)

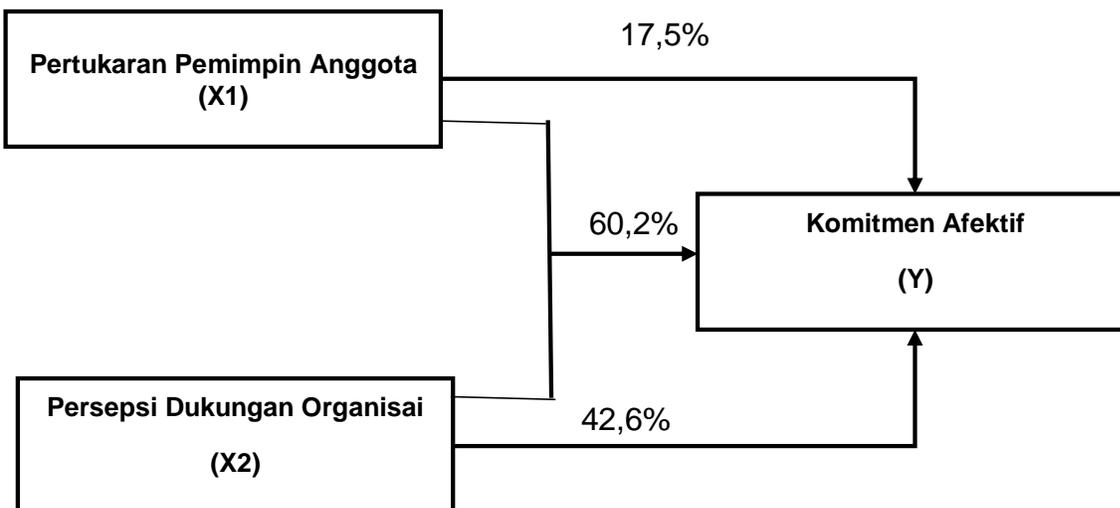
Diketahui nilai t table pada table distribusi t dengan  $\alpha=0,05$  dan rumus  $df = n-k-1 = 35-2-1 = 32$  sehingga diperoleh t-table sebesar 2,037. Pertukaran pemimpin- anggota memberikan peranan sebesar 2,165 dan persepsi dukungan organisasi sebesar 4,331 terhadap komitmen afektif, masing masing nilai t hitung  $>$  t table. Artinya pertukaran pemimpin anggota dan dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif secara parsial.

Sesuai dengan penelitian Hans (2018) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif karyawan, juga penelitian D. Wahyuni Ariani (2010) yang menyatakan pertukaran pemimpin anggota berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional afektif.

## UJI HIPOTESIS SIMULTAN (UJI F)

Didasari oleh hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, didapat besarnya Fhitung ialah 24,190 sedangkan besar Ftable menggunakan taraf signifikansi 5%  $df: n-k-1 (35-2-1) = 32$  dengan itu peneliti memperoleh nilai Ftable sebesar 3,295.

Dengan demikian apabila kita bandingkan Fhitung (24,190) lebih besar dari Ftable (3,295) sehingga dapat dipastikan untuk menerima  $H_a$  dan atau menolak  $H_o$ . Dengan kata lain Pertukaran pemimpin-anggota dan Persepsi Dukungan Organisasi secara bersama-sama bisa mempengaruhi komitmen afektif karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. Dimana Pertukaran pimpinan-anggota dan Persepsi Dukungan Organisasi dapat meningkatkan atau menurunkan komitmen afektifitas karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Yogi Harthantyo dan Mudji Raharjo (2017) dengan hasil Pertukaran Pemimpin Anggota dan Persepsi Dukungan Organisasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif Karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi.



Gambar 2.  
Hasil Uji Analisis

## **KESIMPULAN**

Berikut kesimpulan peneliti setelah menguraikan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya.

1. Kondisi Pertukaran Pemimpin-Anggota pada Wisma Pendawa berada pada kategori Cukup Baik, dengan indikator tertinggi adalah Tingkat Kesiediaan karyawan dalam Menerima Tambahan Tanggungjawab dari organisasi dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang tidak bersedia masuk pada hari libur dan terdapat beberapa karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit tidak bersedia untuk mengerjakan tugas diluar tugas pokok mereka. Sedangkan indikator terendah yaitu tingkat kepercayaan pimpinan terhadap karyawan dan sebaliknya, karena pemimpin yang tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
2. Kondisi Persepsi Dukungan Organisasi pada Wisma Pendawa berada pada kriteria Baik. Indikator tertinggi adalah Organisasi menghargai kontribusi karyawan, karena pimpinan tidak menerima saran dan tidak mengimplementasikan saran yang diberikan oleh karyawan, dan indikator yang terendah adalah rasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja yang ditunjukkan oleh organisasi dan organisasi yang menghargai usaha ekstra yang karyawan berikan, ini terjadi dikarenakan oleh pengakuan yang diberikan oleh atasan sudah baik meskipun belum memenuhi harapan karyawan.
3. Kondisi Komitmen Afektif karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung berada pada kriteria cukup baik. Indikator tertinggi adalah indikator Karyawan merasa bahagia bekerja sama dalam organisasi karena karyawan yang tidak berdiskusi mengenai pekerjaan apabila diluar jam kerja, dan indikator yang terendah adalah Karyawan memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan, karena karyawan yang beranggapan hubungannya dengan organisasi hanya sebagai karyawan.
4. Secara verifikatif terdapat pengaruh dari Pertukaran pemimpin-anggota terhadap komitmen afektif di Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung yang signifikan.
5. Secara verifikatif terdapat pengaruh dari dukungan organisasi yang dirasakan terhadap komitmen afektif di Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung yang signifikan.
6. Pertukaran pemimpin-anggota dan persepsi karyawan tentang dukungan organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Afektif di Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung secara signifikan.

## **SARAN**

Berikut saran yang diberikan penulis setelah mengetahui hasil penelitian dan pembahasan yang sebelumnya telah diuraikan:

1. Untuk meningkatkan kesiediaan karyawan dalam menerima tambahan tanggung jawab dari perusahaan pada pertukaran pemimpin anggota, penulis menyarankan agar pimpinan dapat meningkatkan kepercayaan kepada karyawannya, hal itu bisa dimulai dengan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, baik melalui pertemuan formal ataupun melalui perbincangan-perbincangan informal.
2. Karyawan Wisma Pendawa juga disarankan untuk lebih terbuka mengenai masalah apa yang dialami karyawan, dan diharapkan tidak ragu untuk meminta saran dari pimpinan. Sehingga pemimpin dapat mengetahui kesiediaan karyawan untuk menerima tanggungjawab yang lebih kepada karyawan.
3. Pimpinan disarankan melakukan sharing atau coffe break untuk mendekatkan diri dengan karyawan agar hubungan dengan karyawan tetap terjaga, sehingga karyawan bisa dengan leluasa menyampaikan keluhan kesah serta saran tanpa ada rasa canggung.

4. Untuk meningkatkan organisasi menghargai kontribusi karyawan penulis menyarankan agar pimpinan menunjukkan rasa bangganya atas kinerja karyawan, misalnya dengan memuji karyawan atau dengan cara mengadakan kegiatan sebagai perayaan apabila karyawan dapat memenuhi target pekerjaan. Pimpinan juga bisa memberikan pengumuman kepada karyawan yang lain atas keberhasilan rekan kerja mereka.
5. Untuk meningkatkan rasa bahagia bekerjasama karyawan dalam organisasi, penulis menyarankan agar pimpinan memperlakukan karyawan dengan baik, menjalin silaturahmi dengan baik, dan pimpinan juga diharapkan untuk tidak terlalu bersikap dingin dan menunjukkan perhatiannya kepada karyawan sehingga perusahaan memiliki makna tersendiri karena merasa nyaman berada di perusahaan, dan bersemangat saat berdiskusi mengenai pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin Prasetyadi, 2011. *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Midian Karya Pasuruan*. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 01 No.01
- Asrori, 2016. *Keterkaitan Antara Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Komitmen Afektif Dan Kinerja Studi Pada Karyawan Pt Adikencana Mahkotabuana Kebakkramat Karanganyar*. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos. Vol 5 No.1
- D. Wahyu Ariani, 2010, *Hubungan Pertukaran Pemimpin Pengikut, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional*, JBTI Vol.1 No.2. pp. 158-176
- Hans Tjandra, dkk, 2018. *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel Di Surabaya*, Vol.6, No. 2
- Isnari Budiarti, Deden Abdul Wahab, Sriwidodo Sudarso. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima. ISBN: 9978-9799-1355-25-4
- Muchtar Hidayat, 2010. *Analisis Komitmen (Affective, continuance dan Normative) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Provinsi Kalimantan Timur)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.12 No.1 pp. 11-23.
- Nydia, Yetta Tri. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono*. Program Sarjana Ekstensi Depok.
- Oktavianda, Allen. A, & Iqbal, Mohammad, 2018. *Pengaruh Leader Member Exchange dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.58. No.2. pp, 179-187.
- Robbins, Stephen. P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roberto Goga Parinding, 2017. *Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No.2 pp, 88-107. ISSN: 2442-4315
- Yukl Gary, 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Index