

***THE ROLE OF HARDINESS AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT TOWARD ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE
AT START UP COMPANY IN YOGYAKARTA***

Fajar Rahayu Adiningsih & Haryanta

Faculty of Psychology Universitas Gadjah Mada

ABSTRACT

Organizational commitment can be influenced by hardiness and percetion organizational support. This research aims to examine the role of hardiness and perceived organizational support on organizational commitment among employee of start up x in Yogyakarta. The measuring instrument used in this study was scale of organizational commitment by Pradana (2015) which refers to aspect of organizational commitment by Angle and Perry (1981), hardiness scale created by Setyawati (2013), referring to aspects of hardiness by Maddi and Kobasa (1984) and perceived organizational support scale modified from the scale created by Adibroto (2017) based on the aspects of perceived orgaizational support by Eisenberger, et al (1986). There were 75 respondent participated in this research. The respondent were employees on start up company in Yogyakarta. The result of hypothesis with multiple regression anlysis in this research showed that there was significant role of hardiness and perceived orgaizational support toward organizational commitment ($F= 81,753$, $p<0,05$) with 60,4% of effective contribution. The effective contribution of each factor toward organizational commitment showed that hardiness contributed 12,5% and perceived organizational support contributed 56,9%.

Keyword : orgnizational commitment, hardiness, perceived organizational support, employee

**PERAN KEPERIBADIAN TANGGUH DAN PERSEPSI ATAS DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
PADA SALAH SATU PERUSAHAAN START UP DI YOGYAKARTA**

Fajar Rahayu Adiningsih & Haryanta

Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

INTISARI

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kepribadian tangguh dan persepsi atas dukungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepribadian tangguh dan persepsi atas dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala komitmen organisasi hasil modifikasi skala milik pradana (2015) yang mengacu pada aspek-aspek yang dikembangkan oleh Angle dan Perry (1981), skala kepribadian tangguh yang disusun oleh Setyawati (2013) mengacu pada aspek-aspek milik Maddi dan Kobasa (1984), dan skala persepsi atas dukungan organisasi yang diadaptasi oleh Adibroto (2017) yang mengacu pada aspek persepsi atas dukungan organisasi milik Eisenberger, dkk (1986). Responden dalam penelitian ini berjumlah 75 orang karyawan di salah satu perusahaan start up di Yogyakarta. Hasil hipotesis menggunakan analisis regresi berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian tangguh dan persepsi atas dukungan organisasi secara simultan berperan secara signifikan terhadap komitmen organisasi ($F= 81,753$, $p<0,05$) dengan adanya sumbangan efektif sebesar 69,4%. Secara parsial kepribadian tangguh memberikan sumbangan efektif sebesar 12,5% dan persepsi atas dukungan organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 56,9%..

Kata kunci : komitmen organisasi, kepribadian tangguh, persepsi dukungan organisasi, karyawan