

Pengaruh Dukungan Organisasi, Kematangan Emosi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta

Yulita Tagumara¹, Prayekti², Kusuma Chandra Kirana³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

yulitatagumara@gmail.com, yekti@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational support, emotional maturity and work motivation on the affective commitment of employees at the fire and rescue service in the city of Yogyakarta. This study uses a quantitative approach method. The population in the study amounted to 103 employees. Sampling by Accidental Sampling. Data were analyzed using Multiple Linear Regression equipped with the classical assumption test, T test and F test. The results showed that the Organizational Support variable had a positive and significant effect on Affective Commitment (Y), as evidenced by the results of the t test, which obtained a t count value of 2.263 > t table 1.675 and significant 0.028 < 0.05. Then the variable Emotional Maturity (X2) has no significant effect on Affective Commitment (Y), as evidenced by the results of the t test, namely the t count value is 0.734 < t table 1.675 and is significant 0.467 > 0.05. And the variable Work Motivation (X3) has a positive and significant effect on the Affective Commitment variable (Y), evidenced by the results of the t test obtained t count 2.320 > t table 1.675 and significantly 0.025 < 0.05. And simultaneously Organizational Support, Emotional Maturity and Work Motivation have a significant effect on Affective Commitment with $\alpha = 0.05$.

Keywords: *Affective Commitment, Organizational Support, Emotional Maturity, Work Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi, kematangan emosi dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif karyawan pada dinas kebakaran dan penyelamatan kota yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 103 karyawan. Pengambilan sampel dengan *Accidental Sampling*. Data dianalisis menggunakan Regresi Linear Berganda dilengkapi dengan uji asumsi klasik, uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif (Y), dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai t hitung 2,263 > t tabel 1,675 dan signifikan 0,028 < 0,05. Kemudian variabel Kematangan Emosi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Afektif (Y), dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai t hitung 0,734 < t tabel 1,675 dan signifikan 0,467 > 0,05. Dan variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Afektif (Y), dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai t hitung 2,320 > t tabel 1,675 dan signifikan 0,025 < 0,05. Dan secara simultan Dukungan Organisasi, Kematangan Emosi serta Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif dengan $\alpha = 0,05$.

Kata Kunci : *Komitmen Afektif, Dukungan Organisasi, Kematangan Emosi, Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi bisnis atau perusahaan, karena merupakan badan utama yang melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Salah satu hal penting yang berpengaruh dalam pengelolaan SDM adalah adanya komitmen afektif (Wright, Patrick M., & Kehoe, Rebecca, 2007). (Liou, Shwu-Ru., dan Cheng, 2008) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif akan tinggal pada suatu organisasi dalam waktu yang cukup lama, karena komitmen afektif merupakan faktor penting terhadap dedikasi dan loyalitas karyawan. Selain itu, komitmen afektif juga memiliki hubungan yang kuat dengan dukungan organisasi, kematangan emosi dan motivasi kerja. Hal tersebut dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap organisasi yang menilai bahwa organisasi telah memberikan hal-hal yang diharapkannya.

Komitmen afektif menunjukkan sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dimana mereka bergabung (Eslami, 2012). Komitmen afektif merupakan komitmen karyawan untuk tetap berada, bekerja, dan berkontribusi bagi organisasi yang muncul dari kesadaran diri sendiri, tanpa campur tangan dari pihak lain serta tidak ada unsur paksaan. Secara jelas sudah dikemukakan bahwa individu yang memiliki komitmen (afektif) sangat dibutuhkan organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi diyakini meningkatkan efektivitas organisasi.

Beberapa penelitian menemukan komitmen afektif dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang pertama yaitu dukungan organisasi, menurut (Santoso & Mangundjaya, 2018) menyatakan bahwa dukungan organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif untuk berubah. Dukungan organisasi yakni penilaian pegawai terhadap organisasinya sejauh mana organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi kinerja mereka, sejauh mana kesesuaian terhadap imbalan/penghargaan yang diberikan organisasi, serta sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Selain dukungan organisasi faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen afektif adalah kematangan emosi. Mahardika et al., (2015) mengemukakan kematangan emosi adalah kemampuan untuk berpikir secara objektif dan bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukan, mampu mengendalikan perasaan dan mencoba untuk tidak logis. Sedangkan kematangan emosi menurut (Yusuf, 2011) yaitu kemampuan individu untuk dapat bertoleransi, merasa nyaman, memiliki kontrol diri, perasaan mau menerima dirinya dan orang lain, serta mampu menyatakan emosinya dengan cara membangun dan kreatif.

Selain dukungan organisasi dan kematangan emosi faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen afektif adalah motivasi kerja. (Siti Maisarah Hasibuan, 2018) menyatakan motivasi kerja merupakan suatu dorongan proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada

upaya nyata seperti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak sehingga tujuan dapat dicapai. Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi komitmen afektif karyawan yang ada dilingkungan perusahaan tersebut.

TINJAUAN LITERATUR

Komitmen Afektif

1. Pengertian Komitmen Afektif

Menurut (Han, S.T., 2012) komitmen afektif merupakan salah satu kategori dari komitmen organisasi. Komitmen afektif ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama, dan karyawan juga akan mempertahankan keanggotaannya. Menurut (Vandenbergh, 2004) bahwa komitmen afektif memberikan efek secara langsung untuk terhadap niat untuk keluar dari perusahaan. Apabila komitmen afektif tinggi, maka niat untuk keluar dari perusahaan rendah.

2. Indikator

Dalam komitmen afektif terdapat beberapa indikator yang dikemukakan oleh (Nurandini, Arina dan Lataruva, 2014) yaitu:

- a. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi
- b. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan
- c. Keterkaitan secara emosional
- d. Membanggakan perusahaan kepada orang lain.

Dukungan Organisasi

1. Pengertian Dukungan Organisasi

Teori dukungan organisasi menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan emosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja, karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (persepsi dukungan organisasi) (Santoso & Mangundjaya, 2018). Bersamaan dengan itu (Erdogan & Enders, 2007) menyatakan dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya. (Chairy, 2012).

2. Indikator Menurut (Baliartati, 2016)

- a. Faktor keadilan
- b. Dukungan atasan
- c. Imbalan-imbalan dari organisasi
- d. Kondisi kerja

Kematangan Emosi

1. Pengertian Kematangan Emosi

Menurut (Chaplin, 2011) kematangan emosi adalah suatu keadaan mencapai tingkat kedewasaan dari perkembangan emosional, dengan demikian individu tidak lagi menampilkan pola emosional seperti masa kanak-kanak. (Thaqib & Shafeeq, 2015) berpendapat bahwa kematangan emosi merupakan hasil dari perkembangan emosi yang sehat. Kematangan emosi berkaitan dengan proses seseorang untuk menciptakan mental yang positif dan bagaimana seseorang mengekspresikan emosinya. (Yusuf, 2006) mengungkapkan kematangan emosi merupakan kemampuan individu untuk dapat bersikap toleran, merasa nyaman, mempunyai kontrol diri sendiri, mau menerima dirinya dan orang lain, serta mampu menyatakan emosinya secara konstruktif dan kreatif.

2. Indikator (Hurlock, 1980)

- a. Kontrol Emosi
- b. Pemahaman Diri
- c. Penggunaan Fungsi Krisis Mental

Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Firmansyah, (2017) mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dalam situasi serta peluang yang tersedia. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas yang ingin dilakukannya (Khan & Mufti, 2012).

2. Indikator

Menurut (Jaya & Sumarni, 2020) indikator dari pada motivasi kerja, yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi (Need For Achievement)
- b. Kebutuhan akan hubungan (Need For Affiliation)
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (Need For Power)

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas dapat digambarkan hipotesis di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Santoso & Mangundjaya, 2018) menyatakan bahwa dukungan organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif untuk berubah. Dukungan organisasi yakni penilaian pegawai terhadap organisasinya sejauh mana organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi kinerja mereka, sejauh mana kesesuaian terhadap imbalan atau penghargaan yang diberikan organisasi, serta sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka. (Haryokusumo et al., 2019) dalam judul Penelitiannya "Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunitas Pada

Komitmen Afektif Dengan Kebermaknaan Kerja Sebagai Pemoderasi” turut mendukung pendapat diatas, terdapat hubungan positif antara dukungan organisasional persepsian terhadap komitmen afektif. Dengan demikian peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Dukungan organisasional persepsian berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

2. Pengaruh Kematangan Emosi Terhadap Komitmen Afektif

Kematangan emosi merupakan suatu proses kedewasaan untuk mencapai tahap emosi yang lebih baik. Individu dengan kematangan emosi yang baik dapat mengontrol emosinya dengan bijak, di mana individu tidak mudah terpancing emosi, dapat berpikir secara objektif dan tidak berpihak, serta memiliki cara-cara agar tidak mudah meluapkan emosi. Dengan demikian individu dapat dengan mudah untuk menerima permasalahan yang terjadi dalam lingkungannya. Hal ini didukung oleh penelitian (Puspasari, 2018) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kematangan emosi terhadap komitmen afektif. Berdasarkan pada uraian diatas maka peneliti mengembangkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh signifikan kematangan emosi terhadap komitmen afektif

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif

Pada dasarnya konsep motivasi itu berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan respons, usaha atau inisiatif kemauan dan dorongan serta ketahanan perilaku seseorang dalam proses pencapaian tujuan pada saat tertentu. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas yang ingin dilakukannya (Khan & Mufti, 2012). (Harianto, 2016) dalam judul penelitiannya “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator” turut mendukung pendapat diatas, bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengembangkan hipotesis sebagai berikut :

H3: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

4. Pengaruh Dukungan Organisasi, Kematangan Emosi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif.

Karyawan yang memiliki dukungan organisasi merasa bahwa organisasi bersedia membantu dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. Dukungan organisasi tersebut dapat berupa penghargaan atas kontribusi karyawan, mendengarkan keluhan karyawan, perasaan bangga akan hasil kinerja atau prestasi karyawan serta memenuhi kebutuhan karyawan serta pimpinan organisasi yang mengembangkan kebijakan untuk memberikan dukungan bagi karyawan dapat menikmati keuntungan dengan meningkatkan komitmen afektif karyawan (Bilgin & Demirer, 2012). Menurut (Susilowati, 2013) mengungkapkan kematangan emosi merupakan kemampuan individu untuk dapat bersikap toleran, merasa nyaman, mempunyai kontrol diri sendiri,

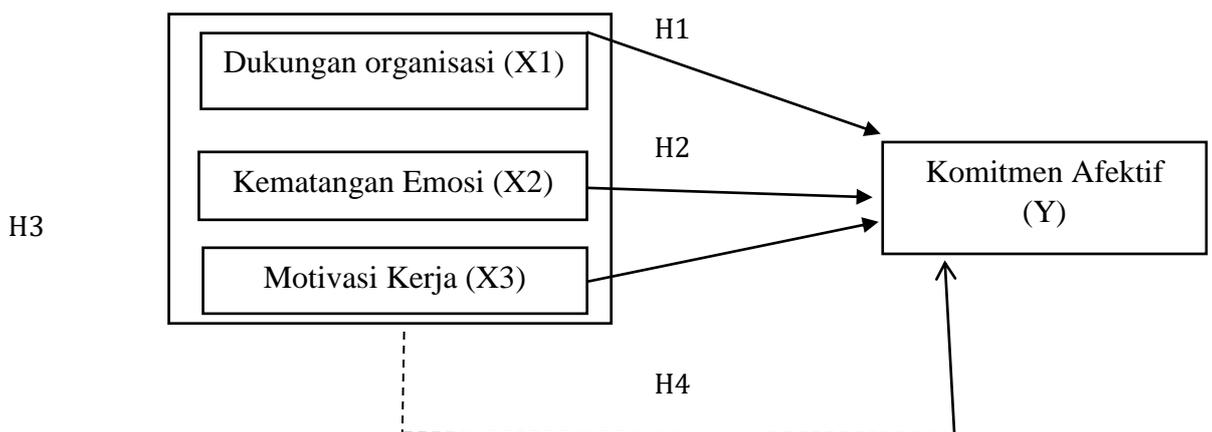
perasaan mau menerima dirinya dan orang lain, selain itu mampu menyatakan emosinya secara konstruktif dan kreatif. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas yang ingin dilakukannya (Khan & Mufti, 2012).

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menggambarkan suatu kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bersikap dengan cara tertentu. Komitmen afektif ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya. Maka dapat dikatakan komitmen afektif tercipta oleh karena adanya hal-hal pendukung, beberapa hal tersebut diantaranya adalah adanya dukungan di dalam organisasi, bagaimana kematangan emosi terbentuk dan memotivasi karyawan dalam bekerja. Semua penjelasan diatas menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat dipengaruhi berbagai macam hal baik karena sebuah hal atau beberapa hal sekaligus dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa:

H4: Dukungan organisasi, kematangan emosi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka penelitian yang digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan. Dari judul “Pengaruh Dukungan Organisasi, Kematangan Emosi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta” dapat disimpulkan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh pada

penelitian ini berbentuk angka, di mana angka tersebut memiliki skor dari hasil hipotesis pada data tersebut. Metode survei adalah suatu metode yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok, dalam penelitian survei informasi diperoleh dari para responden dengan menggunakan kuesioner (Sugioyono 2018).

Defenisi Operasional dan Indicator Penelitian

Variabel Penelitian

Sesuai dengan penelitian yang digunakan mengenai pengaruh Dukungan Organisasi, Kematangan Emosi, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Karyawan, maka variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Variabel Bebas (Independen Variabel)
Terdiri dari: Dukungan Organisasi (X1), Kematangan Emosi (X2), dan Motivasi Kerja (X3)
- Variabel Terikat (Dependen Variabel) yaitu Komitmen Afektif (Y)

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

- Populasi
Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan (pegawai) pada Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta sebanyak 103 orang.
- Sampel
Dalam penelitian ini untuk menentukan ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian (Roscoe, 1975). Maka dari itu pada penelitian ini menggunakan 50 sampel.
- Teknik Pengambilan Sampel
Metode penentuan sampel yang digunakan yaitu *Snowball Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan bantuan *key-informan*. *key-informan* ini membantu atau akan dapat berkembang berdasarkan petunjuk yang diberikan olehnya. Dalam hal ini, peneliti hanya mengungkapkan kriteria sebagai persyaratan untuk dijadikan sampel (Subagyo).

Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner.

Tempat dan Waktu Pengambilan Data

- **Tempat**
Penelitian ini mengambil data dari Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta Jl. Kenari, No.56, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55165.
- **Waktu pengambilan data**
Pengambilan data dalam penelitian ini yaitu November 2022

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Dalam pengujian validitas kuesioner digunakan angka hasil korelasi antara pernyataan dan skor keseluruhan pernyataan responden pada kuesioner. Menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan menggunakan skor total. Menggunakan rumus Teknik korelasi *Product Moment*, yang rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum i=1 \times iYi - (\sum X i)(\sum Y i)}{\sqrt{[n \sum X i^2 - (\sum X i)^2][n \sum Y i^2 - (\sum Y i)^2]}}$$

Uji Reliabilitas

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah perhitungan statistik, baik menggambarkan karakteristik sampel maupun hubungan antar variabel dalam sampel. Statistik deskriptif merupakan media untuk mendeskripsikan data dalam bentuk dikelola (Rahyuda & Atmaja, 2017).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apabila model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi yang layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik terdiri dari: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara 2 atau lebih variabel independen (X1, X2, X3 dengan variabel dependen (Y).

Uji Hipotesis

Untuk menggambarkan hasil regresi yang diperoleh, penulis menguji hipotesis menggunakan uji-t dan uji-f. Uji-t menunjukkan sejauh mana variabel penjelas menjelaskan variabel terikat secara individual atau sebagian, uji-f menunjukkan apakah semua variabel penjelas mempengaruhi variabel terikat pada waktu yang sama.

- **Determinasi (R²)**

Analisis R² (R square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama

terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan diantara nol dan satu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang di mana ditunjukkan dengan nilai masing-masing item atau butir pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada r_{tabel} .

b. Uji Realibilitas

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa item dalam dukungan organisasi, kematangan emosi, motivasi kerja dan komitmen afektif karyawan dinyatakan reliabel. Karena berdasarkan keterangan dari masing-masing variabel alpha *Cronbach* >0,60.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menunjukkan bahwa nilai *Kolmogrov-smirnov* sebesar 0,098. Hasil ini menunjukkan bahwa *Asymp.Sig. (2-tailed)*^c lebih besar dari nilai α sebesar 5% (0,05)

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui nilai VIF variabel Dukungan Organisasi (X1) sebesar 7,917, VIF variabel Kematangan Emosi (X2) sebesar 9,674, dan variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 5,280. Sehingga ketiga variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan <10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini hasil uji heteroskedastisitas diatas menggunakan metode Gletjer. Apabila signifikan diatas 5%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari tabel *Coefficients* dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

a. Koefisien $\beta_1 = 0,367$ X_1 (Dukungan Organisasi)

Menyatakan bahwa variabel dukungan organisasi mempengaruhi komitmen afektif sebesar 0,367 atau berpengaruh positif yang artinya jika dukungan organisasi di tingkatkan 1 satuan saja maka komitmen afektif akan meningkat sebesar 0,367 satuan. Sebaliknya jika dukungan organisasi di turunkan 1 satuan saja maka komitmen afektif menurun 0,367 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

b. Koefisien $\beta_2 = 0,141 X_2$ (Kematangan Emosi)

Menyatakan bahwa variabel kematangan emosi mempengaruhi komitmen afektif sebesar 0,141 atau berpengaruh positif yang artinya jika kematangan emosi di tingkatkan 1 satuan saja maka komitmen afektif akan meningkat sebesar 0,141 satuan. Sebaliknya jika kematangan emosi di turunkan 1 satuan saja maka komitmen afektif menurun 0,141 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

c. Koefisien $\beta_3 = 0,262 X_3$ (Motivasi Kerja)

Menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi komitmen afektif sebesar 0,262 atau berpengaruh positif yang artinya jika motivasi kerja di tingkatkan 1 satuan saja maka komitmen afektif akan meningkat sebesar 0,262 satuan. Sebaliknya jika motivasi kerja di turunkan 1 satuan saja maka komitmen afektif menurun 0,262 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap

Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4.13
Hasil Analisis Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	2.200	1.763		1.248	.218
	Dukungan Organisasi	.367	.162	.422	2.263	.028
	Kematangan Emosi	.141	.192	.151	.734	.467
	Motivasi Kerja	.262	.113	.353	2.320	.025

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Pada kriteria penunjian t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan menghitung nilai $dk = n-k$. Dimana nilai $n = 50$, sedangkan $k = 3$ sehingga $dk = 50-3 = 47$. Sementara itu nilai t tabel untuk $dk = 40 = 1,675$

Dari hasil pengolahan data untuk uji T pada tabel diatas maka di dapatkan hasil sebagai berikut:

- Variabel Dukungan Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dipaparkan diatas diperoleh nilai t hitung 2,263 dan signifikan 0,028. Nilai tabel diperoleh dari tabel distribusi nilai yaitu 1,675. Maka sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan pada uji t yang tepat dan disesuaikan data yang dihasilkan yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$

atau signifikan < 0,05 dengan nilai 2,263 > 1,675 atau 0,028 < 0,05. Maka artinya, secara parsial variabel dukungan organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen afektif (Y).

- Variabel Kematangan Emosi (X2)
Berdasarkan hasil pengolahan data yang dipaparkan diatas diperoleh nilai t hitung 0,734 dan signifikan 0,467. Nilai tabel diperoleh dari tabel distribusi nilai yaitu 1,675. Maka sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan pada uji t yang tepat dan disesuaikan data yang dihasilkan yaitu t hitung < t tabel atau signifikan > 0,05 dengan nilai 0,734 < 1,675 atau 0,467 > 0,05. Maka artinya secara parsial variabel kematangan emosi (X2) tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif (Y).
- Variabel Motivasi Kerja (X3)
Berdasarkan hasil pengolahan data yang dipaparkan diatas diperoleh nilai t hitung 2,320 dan signifikan 0,025. Nilai tabel diperoleh dari tabel distribusi nilai yaitu 1,675. Maka sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan pada uji t yang tepat dan disesuaikan data yang dihasilkan yaitu t hitung > t tabel atau signifikan < 0,05 dengan nilai 2,320 > 1,675 atau 0,025 < 0,05. Maka artinya, secara parsial variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen afektif (Y).

b. Uji F (Simultan)

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	912.695	3	304.232	60.692	.000 ^b
Residual	230.585	46	5.013		
Total	1143.280	49			

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi, Kematangan Emosi

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung 60,692 > F tabel 2,81. Maka, hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Dukungan Organisasi (X1), Kematangan Emosi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan terhadap Komitmen Afektif (Y) pada karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta.

c. Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Berdasarkan tabel diatas, maka nilai koefisien determinan diketahui sebesar 0,798 menunjukkan bahwa 79,8% variabel komitmen afektif dapat dijelaskan oleh variabel dukungan organisasi, kematangan emosi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 20,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ditentukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi kematangan emosi dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif karyawan Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta. Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. H1 telah membuktikan Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Afektif. Dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai t hitung = 2,263 > t tabel = 1,675 dan signifikan 0,028 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif.
2. H2 Kematangan Emosi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Afektif. Dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai t hitung = 0,734 < t tabel = 1,675 dan signifikan 0,467 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kematangan emosi tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif.
3. H3 telah membuktikan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif. Dibuktikan dengan hasil uji t yaitu diperoleh nilai t hitung = 2,320 > t tabel = 1,675 dan signifikan 0,025 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif.
4. H4 telah membuktikan bahwa dukungan organisasi, kematangan emosi dan motivasi kerja apa bila secara bersama-sama dilakukan uji F maka berpengaruh secara simultan terhadap komitmen afektif. Dibuktikan dengan hasil uji F 60,692 > F tabel 2,81 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, Dukungan Organisasi, Kematangan Emosi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif apabila variabel independen secara bersama-sama melakukan pengujian F.

Berdasarkan simpulan diatas dari ketiga (3) variabel yang berpengaruh paling dominan yaitu variabel dukungan organisasi terhadap komitmen afektif pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota Yogyakarta. Dimana damkar lebih pada kejas Teknik yang mana membutuhkan berupa alat yang memadai dan lain sebagainya dalam upaya penyelamatan.

Saran

Dari hasil yang dipaparkan, maka saran yang dapat penulis ajukkan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel dukungan organisasi mempengaruhi komitmen afektif karyawan pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota Yogyakarta, disarankan dapat mempertahankan dukungan organisasi dari pimpinan atau atasan terhadap karyawan.

- Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi komitmen afektif karyawan pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota Yogyakarta. Dinas tersebut harus mempertahankan motivasi kerja pada setiap karyawan sehingga dapat berdampak baik pada kesuksesan untuk mencapai tujuan dari perusahaan, karena motivasi kerja sangat berpengaruh besar terhadap komitmen afektif.
2. Bagi peneliti
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperluas penelitian dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen afektif karyawan dengan menambah atau mencari variabel independen lainnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen N J. dan J.P. Meyer. (1991). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35-52. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1401>
- Bilgin, N., & Demirer, H. (2012). The Examination of the Relationship Among Organizational Support, Affective Commitment and Job Satisfaction of Hotel Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 51, 470-473. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.08.191>
- Chairy, L. S. (2012). Komitmen Afektif 4 "Seputar Komitmen Organisasi." *Psi.Ul. Jakarta, September*, 1-8.
- Chaplin. (2011). *Kamus lengkap psikologi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.*
- Christian, L. Y. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Kepemimpinan Situational Terhadap Kepuasan Kerja Toko Buku Uranus. *Agora*, 3(1), 442-449.
- Didit darmawann, Jahroni, rahayu Mardikaningsih, E. A. S. (2021). Peran Insentif , Perilaku Kepemimpinan , dan Budaya Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Syariah*, 4(2), 1389-1397.
- Eby, L. Adams, D., Rusell, J. & Gaby, S. (2000). *Perception of organizational readiness for change: factors related to employe's reactions to the implementation of team based selling. Human realation.*
- Eisenberger, R., & Huntington, R. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the top: Supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321-330. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.321>
- Eslami, J. and D. G. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal of Science and Techonology*, 2(2), pg. 225-247.

- Firmansyah. (2017). Motivasi dalam organisasi usaha. *Jurnal PROFIT*, 4(2), 185–194.
- Han, S.T., N. (2012). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-117>
- Harianto, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. *Kinerja*, 20(2), 95–104. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v20i2.837>
- Haryokusumo, D., Darmajaya, J. B., & Haryokusumo, D. (2019). *Pengaruh Dukungan organisasi Dan Komunitas Pada Komitmen Afektif dengan Kebermaknaan Kerja Sebagai Pemoderasi*. 05(02), 1–19.
- Hurlock. (1980). *Psikologi perkembangan suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Jaya, I., & Sumarni, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan dan Kreativitas Terhadap Kinerja UKM Kerupuk Udang di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(1), 57–70. <https://doi.org/10.22437/jssh.v4i1.9768>
- Khan, W., & Mufti, E. O. (2012). Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar(BOK and UBL). *Journal of Basic and Scientific Research*, 2(5), 4616–4623. www.textroad.com
- Liou, Shwu-Ru., dan Cheng, C.-Y. (2008). Building Organizational Commitment Of Asian Nurses in United States. *JONA*, 38(1),8-10.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- Mahardika, A., Mariyanti, S., & Safitri, M. (2015). Pengaruh Kematangan Emosi Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Frontliner pt bank swasta m di jakarta barat. *Pengaruh Kematangan Emosi Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Frontliner Pt Bank Swasta M Di Jakarta Barat*, 000(5), 1–11. <https://digilib.esaunggul.ac.id/pengaruh-kematangan-emosi-terhadap-streskerja-pada-karyawan-frontliner-pt-bank-swasta-m-di-jakarta-barat-13138.html>
- Martinus, E. dan B. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), ISSN:2461-0593.
- Maya, A., & K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT AristikaKreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Mizan, A. Z., Rugaiyah, R., & Nurjanah, N. (2018). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Negeri Di Jakarta Selatan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 3(2), 122–130. <https://doi.org/10.30998/sap.v3i2.3031>
- Naotunna, S., & Arachchige, B. (2016). Perceived organizational support and non-managerial employees' commitment to change in Sri Lankan apparel firms. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 3(1), 40–57.

<https://doi.org/10.1177/2322093716637167>

- Nurandini, Arina dan Lataruva, E. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*.
- Parimita. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pengawai Kontrak. *Jurnal Manajemen Unud*.
- Puspasari, F. R. (2018). *Pengaruh Kematangan Emosi Terhadap Komitmen Afektif Pada Karyawan*.
- Rachmawati, F. (2013). Hubungan Kematangan Emosi dengan Konformitas pada Remaja. *Jurnal Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta*.
- Riduwan. (2011). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemula*.
- Sabir, M. S., Sohail, A., & Khan, M. A. (2011). Impact of Leadership Style on Organization Commitment: In A Mediating Role Of Employee Values. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 3(2), hal. 145-152.
- Santoso, A. R., & Mangundjaya, W. L. . (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), 53–60.
- Siti Maisarah Hasibuan, S. B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2015). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7695>
- Susilowati, E. (2013). Kematangan emosi dengan penyesuaian sosial pada siswa akselerasi tingkat SMP. *Jurnal Online Psikologi*, 01(01), 101–113.
- Thaqib, A., & Shafeeq, N. Y. (2015). Comparative study of emotional maturity of secondary school students in relation to academic achievement. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 2(6), 1437–1444. <https://www.researchgate.net/publication/334108899>
- Vandenberghe, C. (2004). *A Four-Dimensional Model of Organizational Commitment among Belgian Employees, Europea*.
- Walgito.B. (2004). *Pengantar psikologi umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Walgito.B. (2010). *Bimbingan dan konseling dalam perkawinan*. Jogjakarta: Andi Offset.
- Wright, Patrick M., & Kehoe, Rebbeca, R. (2007). Human resources practice and organizational commitment: A deeper examination. *CAHRS Working Paper Series*.
- Yusuf, Ria, M., dan Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.
- Yusuf, S. (2006). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: Rosdakarya.
- Yusuf, S. (2011). *Psikologi perkembangan anak dan remaja*. Bandung: Remaja dan Rosdakarya.