

PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi di dunia membuat perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dan efisiensinya, dimana dibutuhkan *organizational commitment* dari karyawan perusahaan (Donald, 2016). *Organizational commitment* dan *perceived organizational support* penting didalam mencegah karyawan untuk keluar dari perusahaan (Albalawi *et al.*, 2019; Satardien *et al.*, 2018). Selain itu *organizational commitment* juga akan meningkatkan *organizational Performance* (Donald, 2016; Nasiri, 2017; Nikpour, 2017).

Organizational commitment diketahui memoderasi pengaruh dari *islamic spirituality* ke *organizational citizenship behavior* yang akhirnya *organizational citizenship behavior* akan mempengaruhi *organizational performance* (Supriyanto *et al.*, 2020). Kemudian pada pegawai pemerintah, semi pemerintah dan swasta, diketahui bahwa *psychological contract* mempengaruhi *organizational commitment* dan *employee satisfaction* dan pada akhirnya mempengaruhi *Turnover Intention* (Behery *et al.*, 2016). Pada sebuah survey online terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan di rumah, diketahui bahwa *organizational commitment* pada sisi *affective commitment* berhubungan secara negatif terhadap *psychological isolation*, sementara *continuance commitment* berhubungan secara positif terhadap *psychological isolation*. Hal ini berarti bahwa pegawai yang bekerja dirumah mau tetap bersama dengan organisasi karena *perceived benefit* daripada hubungan secara emosi dengan organisasi (Wang & Albert, 2020).

Perceived organizational support berpengaruh terhadap *job satisfaction* yang pada akhirnya meningkatkan *organizational commitment* dan *organizational citizenship behavior* (Claudia, 2018). Selain itu *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee loyalty* dan secara signifikan mempengaruhi *employee engagement*, dimana wanita memiliki *employee engagement* lebih besar dibandingkan dengan pria (Khodakarami & Dirani, 2020). Kemudian *Perceived organizational support* diketahui mempengaruhi *employee engagement*, *employee performance* dan *organizational commitment* (Nazir & Islam, 2017).

Penelitian-penelitian terdahulu telah menjelaskan pengaruh dari *perceived organizational support* meningkatkan *organizational commitment* (Colakoglu *et al.*, 2010; Kaplan *et al.*, 2012; Kose & Gonulluoglu, 2010; Piercy *et al.*, 2006), *job satisfaction* (Bibi *et al.*, 2019; Colakoglu *et al.*, 2010; Donald *et al.*, 2016), dan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Chaudhary *et al.*, 2015; Madden *et al.*, 2015; Prakosa *et al.*, 2020; Rhoades & Eisenberger, 2002). *Organizational commitment* mendapatkan pengaruh yang positif dari *job satisfaction* (Bibi *et al.*, 2019; Donald *et al.*, 2016; Edwards & Peccei, 2010; Islam *et al.*, 2018; Jehanzeb & Mohanty, 2018) dan *employee engagement* (Hanaysha, 2016; Schaufeli & Bakker, 2004). *Organizational commitment* berpengaruh negative terhadap *turnover intention* (Jehanzeb *et al.*, 2013; Mathieu *et al.*, 2015), meningkatkan *employee performance* (Dost *et al.*, 2011; Gulec & Samanci, 2018; Irefin & Mechanic, 2014; Khan & Zia-ud-Din, 2010; Naqvi *et al.*, 2011; Nikpour, 2017), dan *organizational citizenship behavior* (Cetin *et al.*, 2015; Gürbüz *et al.*, 2014; Lepine *et al.*, 2002; Meyer *et al.*, 2002; Podsakoff *et al.*, 2009; Shahjehan *et al.*, 2019). Selain itu *organizational citizenship behavior* meningkatkan *employee performance* (Nikpour, 2017). Namun demikian, belum terdapat penelitian yang menjelaskan pengaruh dari *Perceived Organizational Support*, *Job Satisfaction*, dan *employee engagement* terhadap *organizational commitment*, serta pengaruh dari *organizational commitment* terhadap *employee performance*, dan *organizational citizenship behavior* secara simultan di Indonesia. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *Perceived Organizational Support*,

job satisfaciton dan *employee engangement* terhadap *organizational commitment*. Selain itu juga pengaruh dari *organizational commitment* terhadap *Turnover Intention*, *employee performance*, dan *organizational citizenship behavior* secara simultan di Indonesia terutama untuk pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Puskesmas di Kabupaten Tangerang Provinsi Banten, Indonesia. Walaupun untuk ASN di Indonesia hampir semua tidak akan pindah kerja sampai dengan masa usia pensiun.