

**HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN *INTERNSHIP*
YAYASAN *OPEN YOUR MIND* (OYM) INDONESIA**

SKRIPSI



Oleh:

SAHDA SALSABILA ROSJADI

NIM:

20211770001

PROGRAM STUDI S1-PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

2025

**HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN *INTERNSHIP*
YAYASAN *OPEN YOUR MIND* (OYM) INDONESIA**

SKRIPSI



**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surabaya
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

SAHDA SALSABILA ROSJADI

NIM:

20211770001

PROGRAM STUDI S1-PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

2025

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Sahda Salsabila Rosjadi

NIM : 20211770001

Fakultas : Psikologi

Program Studi : S1 Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan Pengalaman Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap
Komitmen Organisasi Karyawan *Internship* Yayasan *Open Your
Mind* (OYM) Indonesia

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis merupakan karya sendiri dan bukan hasil jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan. Bila di kemudian hari terbukti sebagai hasil plagiasi maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 30 November 2025



Sahda Salsabila Rosjadi

HALAMAN PERSETUJUAN
HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN *INTERNSHIP*
YAYASAN *OPEN YOUR MIND* (OYM) INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan oleh:
SAHDA SALSABILA ROSJADI
NIM 20211770001

Disetujui untuk dituji:
Surabaya, 1 Juli 2025

Dosen Pembimbing I


Agus Perwanto, S.Psi., M.Kes

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SURABAYA
2025

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN *INTERSHIP*
YAYASAN *OPEN YOUR MIND* (OYM) INDONESIA**

SKRIPSI

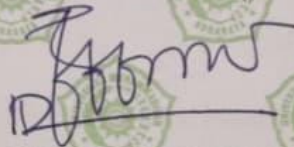
Diajukan oleh:

SAHDA SALSABILA ROSJADI

NIM 20211770001

Disetujui untuk diuji:
Surabaya, 1 Juli 2025

Dosen Pembimbing II



Dr. Iffah Rosviana, M.Psi, Psikolog

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SURABAYA
2025**

**HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DAN DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN *INTERNSHIP* YAYASAN *OPEN YOUR MIND*
(OYM) INDONESIA**

Disusun oleh:

SAHDA SALSABILA ROSJADI

NIM 20211770001

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas
Muhammadiyah Surabaya dan Diterima untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi.

Pada Tanggal, 1 Desember 2025

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surabaya


Dr. Dewi Ilma Antawati, S.Psi., M.Psi.

Dewan Penguji:

Ketua : **Dr. Wiwik J. Prihastiwi, M.Si., Psikolog**

Sekretaris : **Agus Poerwanto, S.Psi., M.Kes.**

Anggota : **Dr. Iffah Rosyiana, S.Psi., M.Psi., Psikolog.**

MOTTO

Semua jatuh bangunmu, hal yang biasa. Angan dan pertanyaan, waktu yang menjawabnya. Berikan tenggat waktu, bersedihlah secukupnya. Rayakan perasaanmu sebagai manusia.

(Barkara Putra - Hindia)



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah, serta karunia-Nya. Tak lupa shalawat serta salam selalu tercurah pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang menuntun kita dari jalan kegelapan menuju ke jalan yang terang benderang dan terima kasih kepada keluarga, sahabat dan teman yang selalu memberi support tanpa terputus khususnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Hubungan Pengalaman Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan *Internship* Yayasan *Open Your Mind* (OYM) Indonesia”**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengalaman kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan magang Yayasan *Open Your Mind* (OYM) Indonesia. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Baik dari segi bahasa maupun penulisan. Skripsi ini diajukan dan disusun dalam rangka memenuhi tugas akhir S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surabaya. Demikian pengantar yang disampaikan, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua nya.

Surabaya, 30 November 2025

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah dengan penuh rasa syukur dan segala puji bagi Allah SWT atas segala nikmat yang telah dicurahkan berupa kesehatan, ilmu, iman, serta kemudahan dalam menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Pengalaman Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan *Internship* Yayasan *Open Your Mind* (OYM) Indonesia”**. Dalam proses penyusunan tugas akhir skripsi ini, penulis banyak sekali mendapat bimbingan, pengetahuan serta dukungan dari semua pihak yang telah memberikan semangat, perhatian dengan tulus dan ikhlas dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih dengan tulus kepada:

1. Allah SWT, sang pemilik seluruh semesta yang Maha Pengasih serta Maha Penyayang. Terima kasih dan panjatan syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas segala bentuk bantuan yang Allah berikan kepada penulis, sehingga penulis mampu berjuang hingga saat ini dan mampu menuntaskan tugas akhir skripsi sebagai salah satu bentuk ikhtiar dalam beribadah bagi umat Muslim.
2. Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi teladan bagi umat Muslim, yang telah membawa peradaban baru bagi manusia sehingga mampu meninggalkan zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang, sekaligus panutan bagi penulis. Skripsi ini penulis tujukan sebagai salah satu bentuk upaya untuk melanjutkan perjuangan serta pengorbanan Nabi Muhammad untuk mewujudkan umat Islam yang berkemajuan.
3. Kedua orang tua saya Ayahanda tercinta Imron Rosjadi dan Ibunda tercinta Enny Sri Wahyuni telah menjadi orang tua yang sangat luar biasa untuk saya yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan uang untuk membiayai saya dari awal Sekolah Dasar (SD) hingga ke Perguruan Tinggi, selalu mendukung, selalu mendoakan, memberikan kasih sayang yang luar biasa sehingga selalu ada motivasi untuk mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini.
4. Untuk keluarga saya, terutama kakak saya yang pertama Sarah Hanifah Rosjadi dan yang ke dua Safira Cahya Rosjadi, yang selalu memberikan semangat dan motivasi yang tiada hentinya baik nasehat, masukan, dan arahan dalam setiap langkah saya dalam hidup saya.
5. Bapak Dr. Mundakir, S.Kep., Ns., M.Kep., FISQua selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Surabaya.
6. Ibu Dr. Dewi Ilma Antawati. S.Psi., M.Psi., Psikolog, sebagai Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surabaya, sekaligus dosen mata kuliah.
7. Ibu Hetty Murdiyani, S.Psi, M.Kes, sebagai Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surabaya, sekaligus dosen dosen mata kuliah.
8. Bapak Agus Poerwanto, S.Psi., M.Kes selaku dosen pengajar mata kuliah dan dosen pembimbing I (satu) skripsi ini yang selalu membimbing dengan baik, memberikan masukan dan pemecahan masalah yang tepat dan tepat pada

waktu, dan membimbing dengan sepenuh hati. Hingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya.

9. Dr. Iffah Rosyiana, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku dosen pengajar mata kuliah dan dosen pembimbing II (dua) penulisan skripsi ini yang selalu memberikan motivasi, mengingatkan saya untuk selalu teliti dan tepat waktu, dan memberikan arahan yang baik, sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
10. Ibu Dr. Wiwik Juwarini Prihastiwi, M.Si, selaku dosen pengajar serta selaku dosen penguji yang dengan sabar memberikan arahan, masukan, dan koreksi yang membangun sehingga penulis dapat memperbaiki dan menyempurnakan penyusunan skripsi ini.
11. Bapak Dzulkifli, S.Psi., M.Si, selaku dosen pengajar mata kuliah sekaligus sebagai dosen pembimbing akademik yang senantiasa sabar dalam memberikan bimbingan saat penulis melakukan konsultasi KRS maupun saat penulis mengalami kendala dalam proses perkuliahan.
12. Dosen-dosen dan staf administrasi Fakultas Psikologi yang telah memberikan masukan dan dukungan dan membantu segala hal yang berbentuk administrasi saya selama pengerjaan skripsi ini.
13. Teman-teman satu angkatan kelas reguler serta kelas karyawan yang telah menjadi keluarga bagi penulis selama perkuliahan berlangsung.
14. Teman-teman PNPK, Lie Lian dan Nadia yang telah menjadi teman sekaligus keluarga bagi penulis.
15. Pihak Yayasan *Open Your Mind* (OYM) Indonesia yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan mencari data untuk memenuhi persyaratan tugas akhir skripsi, serta karyawan Yayasan *Open Your Mind* (OYM) Indonesia yang telah berkenan dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penulis.
16. Pihak-pihak lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang senantiasa membantu penulis untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi, baik berupa motivasi, arahan, saran, dan bantuan-bantuan lainnya.
17. Sahda Salsabila Rosjadi, diri penulis sendiri yang telah berjuang hingga mencapai titik ini. Terima kasih karena sudah mau dan sudah mampu untuk bertahan sejauh ini dari banyaknya halang rintang yang telah penulis lalui.

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Sahda Salsabila Rosjadi

NIM : 20211770001

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Surabaya Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN *INTERNSHIP*
YAYASAN *OPEN YOUR MIND* (OYM) INDONESIA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Surabaya berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan karya saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Surabaya

Pada Tanggal : 30 November 2025

Yang Menyatakan,



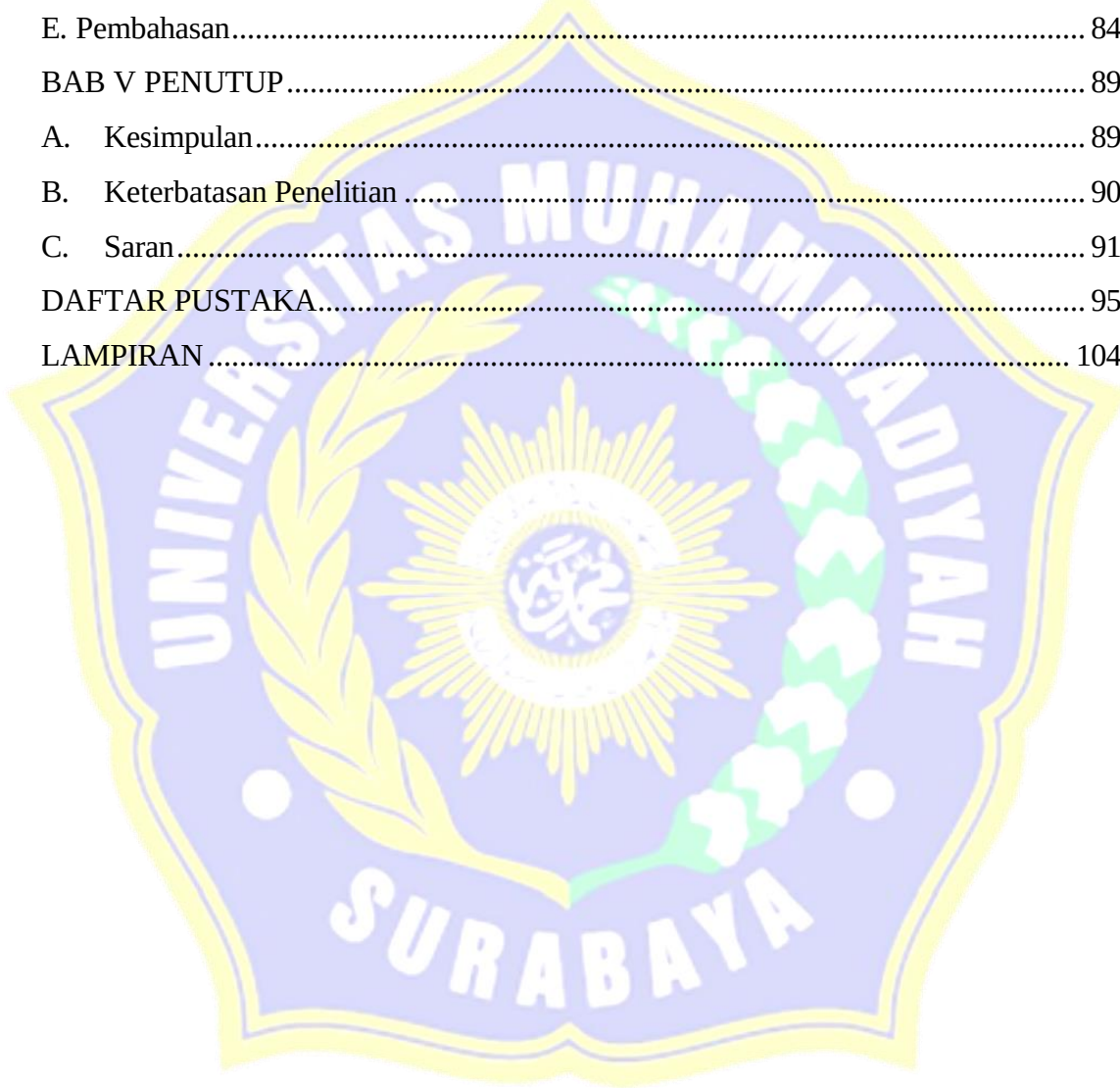
Sahda Salsabila Rosjadi

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	x
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Masalah	10
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat teoritis	10
2. Manfaat praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Karyawan Internship	14
1. Pengertian Karyawan	14
B. Komitmen Organisasi	16
1. Pengertian	16
2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	19
3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi	21
C. Pengalaman Kerja	25
1. Pengertian	25
2. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja	25
3. Indikator Pengalaman Kerja	27
D. Dukungan Organisasi	28

1. Pengertian	28
2. Dampak Dukungan Organisasi	29
3. Dimensi Dukungan Organisasi	32
E. Hubungan Pengalaman Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	35
F. Kerangka Konseptual	42
G. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Tipe Penelitian	44
B. Identifikasi Variabel Penelitian	45
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	46
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	47
1. Populasi	47
2. Sampel	48
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Teknik Analisis Data	54
1. Daya Diskriminasi Aitem	55
3. Uji Normalitas	56
4. Uji Linieritas	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Gambaran Umum tentang Yayasan <i>Open Your Mind</i> Indonesia	60
1. Sejarah Berdirinya Yayasan	60
2. Logo dan Makna	62
3. Visi dan Misi Yayasan	63
4. Tujuan Yayasan	64
5. Struktur Yayasan	65
B. Karakteristik Responden	65
1. Jenis Kelamin	65
2. Usia	66
3. Pendidikan Terakhir	67
4. Berdasarkan Posisi <i>Department</i>	68

C. Pengujian dan Hasil Analisis Data.....	69
1. Uji Daya Diskriminasi Alat Ukur dan Reliabilitas	69
2. Uji Normalitas.....	75
3. Uji Linieritas	76
4. Uji Regresi Linier Berganda.....	77
D. Deskripsi Kategori Sampel Pada Masing-Masing Variabel	80
E. Pembahasan.....	84
BAB V PENUTUP	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Keterbatasan Penelitian	90
C. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN	104



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Exit Interview	5
Tabel 1.2 Laporan Exit Interview	5
Tabel 1.3 Laporan Exit Interview	6
4 Tabel 3.1 Skore Skala Likert	50
Tabel 3.2 Blue Print Pengalaman Kerja	51
Tabel 3.3 Blue Print Dukungan Organisasi	53
Tabel 3.4 Blue Print Komitmen Organisasi	54
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Posisi <i>Department</i>	68
Tabel 4.5 Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi	70
Tabel 4.6 Distribusi Aitem Skala Pengalaman Kerja	70
Tabel 4.7 Distribusi Aitem Skala Dukungan Organisasi	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Komitmen Organisasi (Y)	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Pengalaman Kerja (X1)	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Dukungan Organisasi (X2)	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Pengalaman Kerja dengan Komitmen Organisasi	76
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi	77
Tabel 4.14 Hasil Uji F	78
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	78
Tabel 4.16 Hasil Uji t	79
Tabel 4.17 Distribusi Data Komitmen Organisasi	81
Tabel 4.18 Interval Data Komitmen Organisasi	81
Tabel 4.19 Distribusi Data Pengalaman Kerja	82

Tabel 4.20 Interval Data Pengalaman Kerja.....	82
Tabel 4.21 Distribusi Data Dukungan Organisasi	83
Tabel 4.22 Interval Data Dukungan Organisasi	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	43
Gambar 4.1 Logo <i>Open Your Mind</i> Indonesia	62
Gambar 4.2 Struktur Yayasan <i>Open Your Mind</i> Indonesia.....	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Alat Ukur Pengambilan Data (Kuesioner Google Form).....	104
Lampiran 2 Tabulasi Data Pengalaman Kerja (X1).....	120
Lampiran 3 Tabulasi Data Dukungan Organisasi (X2)	122
Lampiran 4 Tabulasi Data Komitmen Organisasi (Y).....	124
Lampiran 5 Uji Validitas	126
Lampiran 6 Uji Normalitas.....	140
Lampiran 7 Uji Linieritas	141
Lampiran 8 Uji Regresi Linier Berganda	142
Lampiran 9 Kategorisasi Jenjang	143
Lampiran 10 Keterangan Bebas Plagiasi Fakultas	150
Lampiran 12 Endorsement Letter.....	151
Lampiran 13 Kartu Bimbingan.....	152
Lampiran 14 Surat Keterangan Bebas Pinjam.....	153
Lampiran 15 Surat Keterangan Bebas Plagiasi Perpustakaan.....	154
Lampiran 16 Hasil Plagiasi.....	155
Lampiran 17 Daftar Nama Staff Internship OYM Batch 1	159

**HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN *INTERNSHIP*
YAYASAN *OPEN YOUR MIND* (OYM) INDONESIA**

Sahda Salsabila Rosjadi
Universitas Muhammadiyah Surabaya

sahdasalsabila7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pengalaman kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan program *internship* Yayasan *Open Your Mind* (OYM) Indonesia. Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam mempertahankan keberlanjutan keanggotaan dan produktivitas dalam organisasi sosial, sehingga terdapat 2 hubungan yang akan diselidiki dalam penelitian ini, yaitu: 1) hubungan antara pengalaman kerja dengan komitmen organisasi; dan 2) hubungan antara dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Penelitian dilakukan pada karyawan *internship* Yayasan *Open Your Mind* (OYM) Indonesia dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 50 orang, yang terdiri atas 10 orang laki-laki dan 40 perempuan yang berasal dari berbagai departemen diantaranya BPH/Manager, *Human Resource Department*, *Digital Department*, *Program Department*, dan *Marketing Department*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data dilakukan dengan teknik statistik korelasi product moment dari Pearson, dengan bantuan program statistik SPSS versi 11. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan dukungan organisasi berhubungan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai F sebesar $20,726 > F$ tabel 3,195 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R sebesar 0,685 dan R Square sebesar 0,469 menunjukkan bahwa 46,9% variasi komitmen organisasi dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Secara parsial, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (sig. $0,040 < 0,05$; $t = 2,107$), begitu pula dukungan organisasi (sig. $0,000 < 0,05$; $t = 5,266$). Sebagian besar responden memiliki persepsi dukungan organisasi yang rendah, menggambarkan perlunya peningkatan perhatian, pembinaan, dan fasilitas kerja bagi karyawan magang. Dengan demikian, peningkatan pengalaman kerja dan dukungan organisasi terbukti dapat memperkuat komitmen organisasi pada karyawan program *internship* di Yayasan OYM Indonesia.

Kata kunci: pengalaman kerja, dukungan organisasi, komitmen organisasi

**THE RELANTIONSHIP BETWEEN WORK EXPERIENCE AND
ORGANIZATIONAL SUPPORT ON THE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF INTERNSHIP EMPLOYEES AT THE OPEN YOUR
MIND (OYM) INDONESIA FOUNDATION**

Sahda Salsabila Rosjadi

Muhammadiyah University of Surabaya

sahdasalsabila7@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a relationship between work experience and organizational support toward organizational commitment of internship employees at the Open Your Mind (OYM) Indonesia Foundation. Organizational commitment is a crucial factor in maintaining membership continuity and productivity in social organizations. Therefore, two relationships will be investigated in this study: 1) the relationship between work experience and organizational commitment; and 2) the relationship between organizational support and organizational commitment. The study was conducted on internship employees of the Open Your Mind (OYM) Indonesia Foundation, with 50 participants, consisting of 10 men and 40 women from various departments, including the BPH/Manager, Human Resource Department, Digital Department, Program Department, and Marketing Department. This study uses a quantitative correlational approach with data collection techniques through questionnaires and data analysis was carried out using Pearson's product moment correlation statistical technique, with the help of the SPSS version 11 statistical program. The results of the study indicate that work experience and organizational support are significantly related to organizational commitment, with an F value of $20.726 > F \text{ table } 3.195$ and a significance of $0.000 < 0.05$. The R value of 0.685 and R Square of 0.469 indicate that 46.9% of the variation in organizational commitment is explained by the two independent variables. Partially, work experience has a significant effect on organizational commitment (sig. 0.040 < 0.05 ; $t = 2.107$), as does organizational support (sig. 0.000 < 0.05 ; $t = 5.266$). Most respondents have a low perception of organizational support, illustrating the need for increased attention, coaching, and work facilities for interns. Thus, increased work experience and organizational support have been shown to strengthen organizational commitment of internship program employees at the OYM Indonesia Foundation.

Keywords: work experience, organizational support, organizational commitment

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D., Runtu, T., dan Gamaliel, H. (2020). Pemahaman Karyawan Magang Tentang Pajak Penghasilan Pasal 21 Pada PT. Matahari Department Store, Tbk Manado Town Square. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).
- Adnan, A. Z., Fatimah, M., Zulfia, M., dan Hidayati, F. (2016). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Harga Diri Remaja Desa Wonoayu Kecamatan Wajak. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 13(2), 53-58.
- Afrilyan, B. (2017). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 153–166.
- Andini, W., dan Parahyanti, E. (2019). Relationship Between Perceived Organizational Support And Organizational Affective Commitment: Moderating Role Of Psychological Contract Breach. In *2nd International Conference on Intervention and Applied Psychology (ICIAP 2018)* (pp. 1000-1011). Atlantis Press.
- Ardi, R. T. B., dan Sudarma, K. (2015). Pengaruh Perssepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(2).
- Ardiansyah, A., MS, E., dan Musnaini, M. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Spritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja karyawan magang Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 1-6.
- Arifin, S., dan Darmawan, D. (2021). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariva, Z. N., Nainggolan, E. E., dan Haque, S. A. U. (2023). Komitmen Organisasi Pada Karyawan: Bagaimana Peranan Psychological Well Being?. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(2), 281-292.

- Asikin, I. (2015). Pengaruh Kepercayaan Dan Penghargaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Magang Tribun Jakarta Pusat. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 2(2), 161-172.
- Astuti, C. W. R. (2006). Komitmen Organisasional Dalam Koperasi Indonesia, *Ideologi koperasi menatap masa depan*, 101.
- Ayuni, A. Q., dan Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84-98.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Boon, O. and Arumugam, V. (2006) The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations in Malaysia. *Sunway Academic Journal*, 3, 99-115.
- Cahayu, N. M. A., dan Rahyuda, A. G. (2019). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Celep, C., dan Yilmazturk, O. E. (2012). The Relationship Among Organizational Trust, Multidimensional Organizational Commitment And Perceived Organizational Support. *International Journal of Business and Social Science*, 3(21), 99-108.
- Chasanah, A. N., dan Kartikaningrum, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional. *Journal Transformation Of Mandalika*, 5(2), 175–185.
- Chayomchai, A., Promprasert, P., Katchamat, C., dan Nokman, C. (2023). Key Factors Influencing Organizational Commitment. *International Journal of Current Science Research and Review*, 6(12), 7718-7723.
- Creswell, J. W. (2012). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- D dan A. (2021). *Teori organisasi: Konsep, Struktur Dan Aplikasi*. CV. Amerta Media.
- Erdogan, B., dan 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.

- Fahrizal, F., dan Utama, I. W. M. (2017). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Fitria, A. A. (2018). *Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV Dwi Putra Perkasa Garment)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Hairullah, H. (2022). Kontribusi Organisasi Sosial Dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 12(01), 74-82.
- Handoko, D. S., dan Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Handoko, T. H. (2008) *Pengantar Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, hal. 46
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. *Pengantar Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, hal. 46
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasanah, D. B., dan Budiani, M. S. (2019). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Produksi Pt X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hereyanti, E., Jahri, M., dan Hariyono, T. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja karyawan magang PT. Kalimantan Prima Persada (KPP). *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 16-24.
- Hngoi, C. L., Abdullah, N. A., Wan Sulaiman, W. S., dan Zaiedy Nor, N. I. (2024). Examining Job Involvement And Perceived Organizational Support Toward Organizational Commitment: Job Insecurity As Mediator. *Frontiers in Psychology*, 15, 1290122.
- Hngoi, C. L., Abdullah, N. A., Wan Sulaiman, W. S., dan Zaiedy Nor, N. I. (2023). Relationship Between Job Involvement, Perceived Organizational Support, And

- Organizational Commitment With Job Insecurity: A Systematic Literature Review. *Frontiers in Psychology*, 13, 1066734.
- Iqbal, S., Zia, S., dan Khizar, U. (2021). Impact Of Perceived Organizational Support On Organizational Commitment Among University Employees: Moderating Role Of Job Experience. *iRASD Journal of Management*, 3(3), 200-207.
- Ivancevich, dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Julkifli, J., dan Darma, H. (2021). Menciptakan Organisasi Yang Baik Dan Efektif. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 10(2), 52-59.
- Kartika, A. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Kesenjangan Anggaran (Studi Empirik Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang). *Kajian Akuntansi*, 2(1), 246951.
- Kasmir. (2004). *Manajemen Perbankan*, PT. Raja Grafindo Persada, hal. 133
- Kharismawati, D. A. P., dan Dewi, I. G. A. M. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., dan Bravo, J. (2011). Antecedents And Outcomes Of Organizational Support For Development: The Critical Role Of Career Opportunities. *Journal of applied psychology*, 96(3), 485.
- Kurniawan, I., Harapan, E., dan Rohana, R. (2021). Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas di Kota Sekayu, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 1-18.
- Lee, M., dan Kim, B. (2023). *Effect Of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea*. *Behavioral Sciences*, 13 (7), 521.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mahmudi. (2012). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Manullang, M., dan Manullang, M. AMH. (2009). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. hal. 36
- Mardiana, Andi dan Asrin. (2021). Pemberian *Reward* Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja karyawan magang Dalam Perspektif Islam. *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo)*. Volume 2, Nomor 1, April 2021.
- Mardiasmo. (2011). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management (13th ed.)*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., dan Bogren, M. (2023). Organizational Support For Work-Family Life Balance As An Antecedent To The Well-Being Of Tourism Employees In Spain. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 57, 117-129.
- Mekta, H. Q. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang PT. Indiara Kelana Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Metria, K., dan Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Magang. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(7), 2117-2146.
- Miranda, R., Hasani, S., dan Kustanti, R. (2021). Pengaruh Pemberian Hadiah (Reward) Terhadap Minat Belajar Peserta Didik Di Kb Ar-Rozzaaq Kp. Bojongsenteng Pagerageung Tasikmalaya. *WALADUNA: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 4(1), 32-47.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal psikologi undip*, 14(1), 40-51.
- Mulyadin, R. (2021). *Pengaruh Intrinsic Reward terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Gratitude: Studi pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Nabila, R. Y., dan Widyastuti, A. R. (2023). Flourishing Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Anggota Samapta Bhayangkara Polres Kendal. *Image*, 3(2), 14-26.
- Naibaho, L. F. S., dan Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bank “X” di Semarang. *Jurnal Empati*, 7(2), 788-793.
- Nurandini, A., dan Lataruva, E. (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang (Studi Pada Karyawan Magang Perum PERUMNAS Jakarta)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Nurul Istiqamah, S. H., dan Ismail, I. (2024). Hubungan Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Kerja Pada Pekerja Wanita. *South ASEAN Journal of Social Studies*, 4(2), 132–137. Universitas Negeri Makassar.
- Pawestri, T. S., dan Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80-95.

Prameswari, Alya dan Muhid. (2022). Dukungan Sosial Untuk Meningkatkan Psychological Well Being Anak Broken Home: Literature Riview. *Jurnal PSIMAWA Diskursus Ilmu Psikologi dan Pendidikan*. Vol. 5No. Hal. 1–9.

Prananda, F., dan Riana, I. G. (2020). *Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Psychological Contract Sebagai Variabel Moderasi* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Pratiwi, R., dan Khisbiyah, Y. (2019). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Anggota dengan Komitmen Organisasi IMM UMS Ditinjau dari Jenis Kelamin* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah surakarta).

Puri, N. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan X*. Skripsi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Purnama, A. N. C. (2020). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo*, Vol. 8(2), 316–328.

Puspitasari, K. A., dan Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Pt. Bpr Kusuma Sumbing Di Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, 8(1), 82-86.

Ramadhani, G. F., dan Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 1-9.

Renee Barnett, B., dan Bradley, L. (2007). The Impact Of Organisational Support For Career Development On Career Satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636.

Rhoades, L., dan Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.

Rikmaratri, R. D. D., dan Prohimi, A. H. A. (2018). Dampak Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Ekonomi Bisnis*, 23(1), 1.

Rima Melati, dan Raudatussalamah. (2012). Hubungan Dukungan Sosial Suami Dengan Motivasi Dalam Menjaga Kesehatan Selama Kehamilan. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 8(Desember), 111–118.

Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (13th ed.). Pearson Education.

- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sarafino, E. P., dan Timothy W. Smith. (2011). "*Health Psychology- Biopsychological Interactions*," (C. Johnson (ed.); Seventh ed). Jay O'Callaghan.
- Sari, S. M. (2017). *Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja pada karyawan magang Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Sinaga, D. H., dan Kustanti, E. R. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Efikasi Diri Wirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. *Empati*, 6(1), 74–79.
- Sitorus, M. I. R. (2019). *Hubungan pengalaman kerja dan self efficacy dengan komitmen organisasi karyawan magang Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara* (Tesis, Universitas Medan Area, Program Pascasarjana, Magister Psikologi). Universitas Medan Area.
- Smet, B. (2008). *Psikologi Kesehatan* (terjemahan oleh : Anshori). Jakarta : Grasindo
- Suarningsih, N. L. P., Alamsyah, A., dan Thoyib, A. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal aplikasi manajemen*, 11(2), 233-240.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susskind, A. M., Kacmar, K. M., dan Borchgrevink, C. P. (2000). Customer Service Providers' Attitudes Relating To Customer Service And Customer Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 986-993.
- Sutrisno E. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Kencana Prenada Media Group, Jakarta

- Taba, M. I. (2018). Mediating Effect Of Work Performance And Organizational Commitment In The Relationship Between Reward System And Employees' Work Satisfaction. *Journal of Management Development*, 37(1), 65-75.
- Tanjung, A. S., Purba, A. M., dan Muhammad, M. (2022). Pemahaman Terhadap Teori-Teori Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 5816-5823.
- Taylor, Shelley. 2013. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Umar, H. (2009). *Metode Riset untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wicaksono, A. (2010). Analisis Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional Pada Dosen Polines. *Volume, 17*, 144-160.
- Widjaja, A. W. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wijanarko dalam Andi dan Asrin. (2021). Pemberian *Reward* Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Magang Dalam Perspektif Islam. *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo)* Volume 2, Nomor 1, April 2021
- Wira Saputra, P. E., dan Supartha, I. W. G. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap OCB Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Yuniati, R., dan Andrianie, P. S. (2020). Peran Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Work Family Enrichment Pada Wanita Bekerja. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 69.
- Yusuf, R. M., dan Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Zuraida, Z. (2021). Persepsi Pengembangan Karir Ditinjau Dari Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 15(01), 21-34.