

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SMP NEGERI 1 WARU

Aliefia Metrolita Putri Tito

Jurusan Psikologi, FIP, UNESA, E-mail: aliefiatito@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, FIP, UNESA, E-mail: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru SMP Negeri 1 Waru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek berjumlah 34 guru yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Pengambilan data menggunakan skala persepsi dukungan organisasi untuk mengukur skor persepsi dukungan organisasi dan skala komitmen organisasi untuk mengukur skor komitmen organisasi. Teknik analisa data yang digunakan adalah korelasi product moment dengan taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai r sebesar 0,774 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, Guru.

Abstract

This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and organizational commitment teachers of SMP Negeri 1 Waru. Quantitative method is used on this research with the subject was 34 teachers by applying saturated sampling techniques. Data collected by perceived organizational support scale to measure perceived organizational support scores and organizational commitment scale to measure organizational commitment scores. Data analysis technique in this study was product moment correlation with 5% significant degree. Based on research analysis obtained r score was 0,774 with significant score was 0,000 ($p < 0,005$). The result of this study that there is a significant relationship between perceived organizational support and organizational commitment teacher.

Keywords: Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Teacher.

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang no 2 tahun 1989 sekolah adalah satuan pendidikan yang berjenjang dan berkesinambungan untuk menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar merupakan suatu kegiatan interaksi antara guru dan murid dimana akan diakhiri dengan proses evaluasi hasil belajar (Dimiyati dan Mudjiono, 2006). Kegiatan belajar mengajar yang berhasil menunjukkan bahwa sekolah tersebut telah berhasil melaksanakan proses pendidikan dengan baik. Keberhasilan sekolah dalam menciptakan kualitas pendidikan yang baik tidak terlepas dari dukungan guru yang bekerja di dalamnya, sehingga sekolah memerlukan guru yang memiliki komitmen organisasi. Guru dengan komitmen organisasi akan terlihat perbedaan sikap dengan guru yang kurang memiliki komitmen organisasi. Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turn over*). Sebaliknya seseorang dengan komitmen organisasi yang

rendah akan menghasilkan tingginya tingkat absen, sering datang terlambat, disiplin kerja yang rendah, menurunnya prestasi kerja, serta tingginya tingkat keluar-masuk (*turn over*) (Yuwono, 2005).

Menurut Wright, dkk. (2007) semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi dari seseorang maka akan semakin meningkat kinerjanya.

Menurut Allen dan Meyer (dalam Yuwono, 2005) komitmen organisasi adalah karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotannya dalam berorganisasi. Kepercayaan dan penerimaan anggota atas nilai dan tujuan organisasi, sehingga membuat mereka untuk tetap betah bertahan di

organisasi. Komitmen organisasi dinilai sebagai keterikatan psikologis antara anggota dengan organisasi yang dapat mengurangi kemungkinan bagi anggota untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Dyne dan Graham (dalam Muchlas, 2008) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain faktor personal, faktor situasional, dan faktor posisional. Faktor personal, menyangkut mengenai kondisi dan kepribadian seseorang, seperti usia, masa kerja, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan keterlibatan kerja. Faktor situasional, menyangkut nilai (*value*) tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi, seperti budaya, peraturan, *job description*, dan fasilitas yang diberikan organisasi. Faktor posisional, menyangkut masa kerja dan tingkat pekerjaan, seperti lama bekerja dan jabatan yang dipangku.

Pentingnya organisasi menghargai kontribusi dan peduli atas kinerja anggotanya yang disebut dengan dukungan organisasi, sehingga guru yang dihargai kontribusinya akan meningkatkan produktivitas kerja untuk pencapaian tujuan sekolah dan menganggap sekolah sangat mendukung pekerjaan mereka, dan anggapan ini lah yang disebut persepsi dukungan organisasi. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi anggota terhadap organisasi, mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada anggota atas kontribusi yang diberikan anggota, dan peduli dengan kesejahteraan anggota. Persepsi dukungan organisasi menjadi sangat penting untuk membentuk tingkat kepercayaan guru terhadap sekolah tempatnya bekerja. Saat anggota merasa diberi dukungan oleh organisasi tempatnya bekerja maka disaat itu pula anggota akan memberikan umpan baliknya. Umpan balik yang positif berasal dari dukungan organisasi yang positif pula (Shore dan Wayne, dalam Puspitasari, 2014).

Umpan balik dari guru berkaitan dengan bagaimana seorang guru merasa memiliki keterikatan dengan sekolah tempatnya bekerja. Guru yang merasa memiliki keterikatan yang kuat terhadap sekolah akan bekerja seolah-olah ia bekerja di sekolah miliknya sendiri. Menurut Robbins (2008) mengatakan bahwa seseorang akan merasa organisasi mereka bersifat positif disaat penghargaan yang diberikan organisasi dipertimbangkan dengan adil dan diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan. Hal-hal tersebut yang akan meningkatkan komitmen pada diri guru dan komitmen inilah yang pada akhirnya mendorong guru untuk bekerja dan berusaha membantu sekolah dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mowday (dalam Robbins, 2008) seseorang yang memilih untuk selalu disiplin dan terus meningkatkan kinerjanya memiliki keterikatan yang kuat

terhadap organisasinya dan juga memiliki keyakinan bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap mereka. Guru meyakini bahwa sekolah menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Menurut Luthans (dalam Widyastuti, 2012) sikap komitmen organisasi ditentukan oleh variabel individu (usia, kedudukan dalam organisasi), dan organisasi (desain pekerjaan, nilai organisasi, dukungan, dan gaya kepemimpinan). Pada dasarnya dukungan organisasi merupakan sesuatu yang diharapkan oleh anggota. Apabila dukungan yang diberikan organisasi sesuai dengan keinginan anggota, maka dengan sendirinya, anggota akan memiliki komitmen untuk menjalankan kewajibannya dalam organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi karena mereka sudah memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Guru SMP Negeri 1 Waru”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan menyelidiki sejauh mana kekuatan atau bentuk arah hubungan diantara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2012). Rancangan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru SMP Negeri 1 Waru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Waru yang berjumlah 34 orang. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel, maka teknik yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden (Sugiyono, 2012).

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu skala pengukuran psikologis dengan metode angket. Dimana metode angket adalah serangkaian pernyataan tertulis yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden tentang dirinya, hal-hal yang diketahui responden, dan keyakinan pribadi responden (Arikunto, 2006). Penyusunan angket menggunakan skala yang terdiri dari skala persepsi dukungan organisasi dan skala komitmen organisasi.

Data yang dihasilkan dari variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi dan variabel terikat yaitu komitmen organisasi berupa data interval. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *pearson*

product moment. Korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel yang sama, baik data yang berjenis interval maupun rasio (Winarsunu dalam Kurniasari dan Izzati, 2013). Perhitungan korelasi *product moment* menggunakan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) versi 21.0 for windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dilakukan diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru SMP Negeri 1 Waru. Dalam penelitian ini analisis korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (persepsi dukungan organisasi) dengan variabel terikat (komitmen organisasi). Koefisien korelasi sebesar 0,774 termasuk dalam kriteria kuat, sehingga antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru SMP Negeri 1 Waru memiliki hubungan yang signifikan. Hasil penelitian diatas menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru SMP Negeri 1 Waru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat dari nilai signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0,000 sehingga nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dengan demikian maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Nilai r menunjukkan nilai sebesar 0,774 hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan tingkat komitmen organisasi guru SMP Negeri 1 Waru. Hasil uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* yang menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21.0 for windows, dan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi, hal ini dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Nilai koefisien variabel persepsi dukungan organisasi (r) menunjukkan angka sebesar 0,774 yang artinya variabel persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan variabel komitmen organisasi.

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi dari variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0,47 ($p > 0,05$) dan nilai signifikansi variabel komitmen

organisasi sebesar 0,537 ($p > 0,05$) dengan demikian uji normalitas dari kedua variabel menunjukkan sebaran data yang normal. Hasil uji linearitas persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,64 ($p > 0,05$) yang berarti korelasi antara dua variabel tersebut bersifat linier.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dilakukan diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru SMP Negeri 1 Waru. Dalam penelitian ini analisis korelasi *product moment* dari Karl Pearson digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (persepsi dukungan organisasi) dengan variabel terikat (komitmen organisasi). Koefisien korelasi sebesar 0,774 termasuk dalam kriteria kuat, sehingga antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru SMP Negeri 1 Waru memiliki hubungan yang signifikan. Hasil penelitian diatas menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru SMP Negeri 1 Waru.

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002), sedangkan komitmen organisasi dinilai sebagai suatu orientasi nilai seseorang terhadap organisasi yang menunjukkan ia sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Seseorang akan berusaha sekuat tenaga untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Yuwono, 2005). Secara keseluruhan guru SMP Negeri 1 Waru mempunyai tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi.

Sekolah dengan guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menguntungkan. Menurut Yuwono (2005) seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turn over*). Sebaliknya seseorang dengan komitmen organisasi yang rendah akan menghasilkan tingginya tingkat absen, sering datang terlambat, disiplin kerja yang rendah, menurunnya prestasi kerja, serta tingginya tingkat keluar-masuk (*turn over*).

Secara keseluruhan guru SMP Negeri 1 Waru mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Secara teoritis faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Dyne dan Graham (dalam Muchlas, 2008) meliputi kondisi dan kepribadian seseorang, nilai (*value*) tempat kerja, keadilan organisasi,

karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi, masa kerja dan tingkat pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai r sebesar 0,774 menggambarkan bahwa pengaruh yang diberikan variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi sebesar 77,4% sedangkan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Nilai r sebesar 0,774 menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan variabel komitmen organisasi. Penjelasan tersebut, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nayir (2012) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi para guru yang diteliti. Guru yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi maka akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi pula. Hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel komitmen organisasi memiliki keterkaitan yang baik.

Penelitian ini hanya berfokus pada variabel persepsi dukungan organisasi saja. Faktor-faktor lain yang dapat diteliti untuk penelitian lebih lanjut mengenai komitmen organisasi selain komitmen organisasi antara lain kondisi kepribadian seseorang, nilai (*value*) tempat kerja, dan masa kerja dan tingkat pekerjaan selama dalam suatu organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan, dan hasil penelitian memiliki hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi, dengan hasil yang positif maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi guru tersebut.

Saran

1. Bagi Sekolah

Bagi sekolah diharapkan untuk selalu memberikan dukungan kepada guru dan mengadakan berbagai kegiatan yang menunjang profesinya, seperti pelatihan komputer, *out bond*, dan lain-lain, sehingga dengan adanya dukungan dari tempatnya bekerja, disaat itu pula anggota organisasi akan memberikan umpan baliknya.

2. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Melihat variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Misalnya variabel kondisi kepribadian

seseorang, nilai (*value*) tempat kerja, masa kerja dan tingkat pekerjaan.

- b. Subjek penelitian ini masih berupa lingkup yang kecil, yaitu terbatas sampel yang tidak terlalu banyak. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel sehingga akan memiliki hasil yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publication.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2009). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dimiyati & Mudjiono. (2006). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Rhineka Cipta.
- Kabalmay, J., Hubeis, Aida V., Dirdjosuparto, S., Susanty, Ida I. D. A. R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Politeknik Perikanan Negeri Tual. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5 (1), 34-42.
- Kurniasari, R., Izzati., U. A. (2013). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Employee Engagement Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Karakter*, 2 (1), 1-7.
- Kusumaputri, Erika S. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepulish Pulisher.
- Lumbanraja, Prihatin. (2009). Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7 (2), 450-468.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Muchlas, Makmuri. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mujiasih, Endah. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 14 (1), 40-51.

- Nayir, Funda. (2012). The Relationship between Perceived Organizational Support and Teachers' Organizational Commitment. *Eurasian Journal of Educational Research*, 4 (8), 97-116.
- Puspitasari, Ni Luh Made Ria .(2014). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Prestasi Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Permediasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 8 (2), 147-154.
- Rhoades, Linda & Eisenberger, Robert. (2002). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698–714
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- _____. (2012). *Perilaku Organisasi (edisi 12)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Roesminingsih, MV. Susarno, Lamijan H. (2012). *Teori dan Praktek Pendidikan*. Lembaga Pengkajian dan Pengembangan Ilmu Pendidikan FIP UNESA.
- Santoso, Singgih. (2010). *Statistika Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Shanock, I., R. (2006). When Supervisors Feel Supported: Relationships With Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91 (3), 689-695.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tobing, Diana S. K. L. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas Jember*, 11 (1), 31-37.
- Undang-Undang No 2 tahun (1989). *Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Citra Umbara.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widyastuti, Hana C. (2012). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan KOMitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 1, (2), 102-109.
- Winarsunu, Tulus. (2010). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan*. Malang: UMM Press
- Wright, Patrick M., dkk (2007). *Human Resources Practices and Organizational Commitment: A Deeper Examination*. New York: Cornell University.
- Yuwono, Ino., dkk. (2005). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.