

## HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU

**Alma Abidah Sakaluri**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, [alma.17010664176@mhs.unesa.ac.id](mailto:alma.17010664176@mhs.unesa.ac.id)

**Umi Anugerah Izzati**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, [umianugerah@unesa.ac.id](mailto:umianugerah@unesa.ac.id)

### Abstrak

Sekolah memiliki tujuan yang akan dicapai. Tujuan akan dapat dicapai salah satunya bila guru-guru memiliki komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis korelasional yang menggunakan skala persepsi dukungan organisasi dan skala komitmen organisasi. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu guru yang bekerja di salah satu Madrasah Aliyah yang berjumlah 78 orang dengan 30 orang sebagai subjek dalam uji coba dan 48 orang sebagai subjek penelitian. Teknik analisis data yang digunakan, yaitu korelasi *pearson product moment* dengan bantuan program SPSS 25 for windows. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa taraf signifikan yaitu sebesar 0,000 ( $p < 0.05$ ) yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Nilai koefisien *korelasi product moment* yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu sebesar 0,945. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil koefisien korelasi tersebut juga menunjukkan nilai positif yang memiliki arti bahwa hubungan antara kedua variabel searah sehingga apabila variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai yang tinggi, maka variabel komitmen organisasi juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai yang rendah, maka variabel komitmen organisasi juga akan semakin rendah.

**Kata Kunci:** persepsi dukungan organisasi, komitmen organisasi, guru

### Abstract

*Schools has goals to be achieved. One of the goals will be achieved if the teachers have organizational commitment. This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and organizational commitment to teachers. The research method used is a quantitative method with correlational analysis using a perceived organizational support scale and an organizational commitment scale. The subjects used in this study, namely teachers who work in one Madrasah Aliyah totaling 78 people with 30 people as subjects in the trial and 48 people as research subjects. The data analysis technique used is the Pearson product moment correlation with the help of the SPSS 25 for windows program. The results of the analysis conducted indicate that the significant level is 0.000 ( $p < 0.05$ ) which means that there is a significant relationship between perceived organizational support and organizational commitment. The value of the product moment correlation coefficient obtained in this study is 0.945. These results indicate that the relationship between perceived organizational support and organizational commitment has a very strong relationship. The results of the correlation coefficient also show a positive value which means that the relationship between the two variables is unidirectional so that if the perceived organizational support variable has a high value, the organizational commitment variable will also be higher. On the other hand, if the perceived organizational support variable has a low value, the organizational commitment variable will also be lower.*

**Keyword:** *perceived organizational support, organizational commitment.*

### PENDAHULUAN

Era modern seperti saat ini, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, pengetahuan, dan kompeten di bidangnya agar mampu bersaing terhadap perkembangan ilmu dan teknologi. Tidak hanya hal itu, tetapi juga diperlukan akhlak dan etika yang baik. Salah satu lembaga pendidikan yang mampu mewujudkan sumber daya manusia tersebut, yaitu pondok pesantren. Guru yang mengajar di pondok pesantren tentunya

memiliki kompetensi yang lebih baik dalam mengembangkan karakter sumber daya manusia. Guru yang berkompeten juga dituntut untuk memiliki komitmen organisasi yang baik terhadap organisasinya. Hal ini dikarenakan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Komitmen organisasi yang tinggi diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja guru sehingga guru dapat bekerja dengan optimal (Luthans, 2011).

Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Putri X memiliki jumlah guru yang terbilang banyak, yaitu 78 guru. Rata-

rata usia guru yang mengajar, yaitu 30 tahun ke atas dengan mayoritas pendidikan S1. Guru yang berusia di atas 30 tahun rata-rata telah bekerja lebih dari 2 tahun. Komitmen organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organisasi. Komitmen organisasi juga berperan besar dalam kemajuan organisasi, di mana apabila guru memiliki komitmen organisasi maka akan berkontribusi secara menyeluruh terhadap produktivitas suatu organisasi.

Komitmen organisasi dapat membuat kinerja guru lebih meningkat dalam mengabdikan dirinya demi kemajuan dan keberhasilan organisasi. Guru yang memiliki komitmen organisasi tinggi dapat mengurangi intensitas *turnover intention* sehingga guru tidak mudah untuk meninggalkan organisasi (Poeh & Soehari, 2017). Lebih lanjut lagi guru yang memiliki komitmen organisasi tinggi dapat memunculkan kinerja yang baik (Hayati et al., 2020). Komitmen organisasi yang tinggi juga dapat memunculkan kepuasan kerja pada guru (Roy PS, 2018). Guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki tingkat motivasi yang tinggi pula (Mahyuddin et al., 2018). Komitmen organisasi yang tinggi juga berdampak terhadap tingginya tingkat loyalitas (Ajimat, 2021). Oleh karena itu dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja, kepuasan, motivasi kerja, dan loyalitas pada guru.

Guru yang memiliki komitmen organisasi akan berdampak terhadap kewajiban dan tanggung jawabnya dalam organisasi, seperti mengajar, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dan berkontribusi terhadap kemajuan organisasi. Beberapa dampak tersebut dapat meningkatkan kinerja guru dalam organisasi, sehingga guru memiliki kinerja yang baik dan akan mengoptimalkan potensinya untuk organisasi (Samtono, 2017). Sebaliknya, guru yang memiliki komitmen organisasi rendah apabila tidak dilakukan penelitian terhadapnya, maka akan berdampak langsung terhadap sikap kerja. Menurut Poeh dan Soehari (2017) guru yang memiliki komitmen organisasi rendah memiliki kecenderungan *turnover* (sering pindah tempat kerja). Komitmen yang rendah juga berpengaruh terhadap rendahnya tingkat kehadiran (Nursanti, 2018). Rendahnya komitmen organisasi juga berdampak terhadap rendahnya produktivitas kerja guru (Triningsih & Mundilarno, 2018). Oleh karena itu, dengan adanya komitmen organisasi dapat mengurangi munculnya sikap kerja negatif pada guru.

Menurut Meyer dan Allen (1997) komitmen organisasi merupakan sikap kerja individu yang terdiri dari keterikatan emosional dan afektif yang dirasakan oleh individu dengan organisasinya yang dapat membuat individu menikmati, mengidentifikasi, dan ikut terlibat sebagai bagian dari organisasinya. Adapun menurut Luthans (2011) komitmen organisasi merupakan sikap

yang mencerminkan loyalitas individu terhadap organisasi yang dinaunginya dan sebagai proses berkelanjutan di mana individu mengungkapkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan dan kesuksesan organisasinya. Moorhead dan Griffin (2013), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis dan pemahaman individu terhadap organisasinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang mencerminkan loyalitas, keterikatan afektif, emosional dan psikologis, serta pemahaman individu untuk terlibat dalam organisasinya sebagai pengungkapan kepedulian dan kesejahteraan terhadap organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (1997) terdapat tiga aspek komitmen organisasi yang dapat mencerminkan bahwa individu memiliki komitmen organisasi yang tinggi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif dapat ditandai dengan adanya keinginan emosional yang kuat dari individu dalam beradaptasi terhadap nilai organisasi dengan tujuan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Aspek selanjutnya, yaitu komitmen berkelanjutan yang dapat ditunjukkan dengan adanya rasa khawatir akan hilangnya berbagai fasilitas yang telah diperoleh individu selama menjadi bagian organisasi. Aspek terakhir, yaitu komitmen normatif dapat ditandai dengan munculnya tanggung jawab moral individu untuk tetap berada dalam organisasi dikarenakan adanya tuntutan sosial, seperti hasil interaksi individu dengan pimpinan maupun rekan kerja, agama, budaya, dan balas jasa.

Menurut Meyer dan Allen (1997) terdapat beberapa ciri individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, yaitu memiliki perasaan yang aman dan nyaman dalam bekerja, berkeinginan untuk menerapkan nilai-nilai organisasi, berusaha selalu menjadi bagian dari organisasi, memiliki tanggung jawab moral untuk tetap berada dalam organisasi, dan memiliki rasa bangga karena menjadi bagian dari organisasi. Pendapat lain yaitu menurut Kaswan (2018) terdapat 10 ciri-ciri individu yang memiliki komitmen organisasi, yaitu selalu berusaha untuk menyukseskan kegiatan organisasi, selalu ingin informasi terbaru tentang organisasi, selalu menyeimbangkan kepentingan organisasi dengan kepentingan pribadi, selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dalam organisasi, selalu membantu divisi lain dalam mengerjakan tugas di organisasi, selalu berpikir positif pada kritik dari rekan kerja, selalu mementingkan kepentingan organisasi di atas kepentingan divisinya, tidak mudah tergiur tawaran bekerja di organisasi lain, berkeyakinan bahwa organisasinya akan selalu berkembang, dan selalu berpikir positif terhadap pemimpin organisasi. Berbagai ciri-ciri positif yang telah diungkapkan dapat membangun organisasi menjadi lebih

baik. Oleh karena itu, individu yang memiliki ciri-ciri tersebut dapat memajukan organisasi.

Terdapat juga ciri individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah, yaitu memiliki keinginan untuk keluar dari keanggotaannya dalam suatu organisasi dikarenakan beberapa alasan. Misalnya memperoleh tawaran pekerjaan di luar organisasinya dengan upah yang lebih tinggi dan adanya kejenuhan dalam bekerja di tempat organisasi karena waktu yang lama (Widya & Izzati, 2018). Ciri-ciri lain dari individu yang memiliki komitmen organisasi rendah, yaitu tidak menyukai pekerjaannya dan jarang masuk kerja (Siregar & Sihaloho, 2019). Oleh karena itu, individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dapat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara yang dilakukan dengan pimpinan pondok menunjukkan fenomena diantaranya yaitu selalu patuh terhadap peraturan nilai-nilai organisasi; selalu mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi meskipun banyak tawaran pekerjaan yang lebih menjanjikan, di mana kedua hal tersebut termasuk ke dalam aspek komitmen afektif. Aspek komitmen berkelanjutan yang terdapat pada perilaku guru, yaitu guru-guru merasa aman dan nyaman dalam bekerja meskipun terdapat banyak pekerjaan yang dibebankan; memiliki rasa bangga karena bekerja. Selanjutnya aspek komitmen normatif yang terdapat pada perilaku guru, yaitu guru berusaha mencari informasi terbaru mengenai tugas pekerjaan maupun organisasi melalui grup *WhatsApp* maupun rapat kerja. Hasil wawancara lain yang dilakukan dengan delapan guru yang diambil secara acak dari 78 guru yang terdiri dari dua guru wali kelas, dua guru mata pelajaran pondok, satu guru pendidikan kewarganegaraan, satu guru fisika, satu guru geografi, dan satu guru matematika yang menunjukkan hasil bahwa terdapat fenomena di antaranya, tidak mudah tergiur untuk bekerja di organisasi lain, selalu berpikir positif bahwa organisasi akan lebih berkembang jika semua bagian organisasi dapat bekerja sama dengan baik, serta selalu taat dan patuh terhadap pimpinan yaitu guru tidak diperkenankan untuk mengkritik pimpinan, di mana ketiga hal tersebut termasuk ke dalam aspek komitmen afektif. Aspek komitmen berkelanjutan yang terdapat pada perilaku guru, yaitu selalu mengikuti program pengembangan sumber daya manusia dari organisasi seperti *up-grading*. Selanjutnya aspek komitmen berkelanjutan yang terdapat pada perilaku guru, yaitu guru berupaya untuk bekerja sekuat tenaga demi kemajuan organisasi, selalu siap jika mendapat tugas mendadak dari organisasi meskipun terdapat kepentingan pribadi, saling membantu dalam mengerjakan pekerjaan seperti pemberkasan guru, menerima kritik dan saran dari hasil evaluasi sidang kamsian setiap dua minggu sekali, serta

selalu aktif dan siap untuk melaksanakan tugas dari organisasi. Beberapa perilaku tersebut dimanfaatkan oleh para guru dalam memajukan organisasinya terutama Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Putri X Ponorogo tersebut. Oleh karena itu, para guru selalu berusaha mempertahankan beberapa perilaku tersebut dalam bekerja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan pimpinan pondok dan delapan guru yang diambil secara acak dari 78 guru juga diketahui bahwa pihak organisasi telah memberikan beberapa dukungan bagi guru, seperti pemberian jatah sarapan dan makan siang bagi seluruh guru di kantin pondok, di mana hal tersebut termasuk ke dalam aspek *fairness* pada variabel persepsi dukungan organisasi. Aspek *supervisor support* yang terdapat pada perilaku guru, yaitu pemberian seragam setiap awal tahun, peralatan mandi, tunjangan dan bingkisan hari raya. Selanjutnya, aspek *organizational reward and job condition* pada perilaku guru, yaitu dengan mengadakan *upgrading* (peningkatan kualitas sumber daya manusia) dan pemberian rumah dinas bagi suami istri yang keduanya menjadi guru di organisasi. Umumnya dukungan organisasi merupakan hal yang diharapkan oleh guru. Beberapa dukungan yang diberikan dinilai dapat meningkatkan motivasi guru dalam bekerja, meningkatkan loyalitas dan komitmen organisasi guru. Jika dukungan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kebutuhan guru, maka guru secara langsung akan memiliki komitmen untuk melakukan kewajiban dalam organisasi dan tidak berkeinginan meninggalkan organisasi untuk bekerja di organisasi lain. Hal itu dikarenakan guru telah memiliki ikatan emosional kuat dan telah memahami nilai-nilai dalam organisasi.

Beberapa dukungan organisasi yang telah diberikan membuat guru menjadi lebih termotivasi dalam bekerja sehingga dinilai mampu memunculkan beberapa ciri perilaku komitmen organisasi. Ciri tersebut ditunjukkan guru melalui kesehariannya dalam organisasi, di mana hal tersebut telah dijelaskan dari hasil studi pendahuluan melalui wawancara yang dilakukan dengan pimpinan pondok dan delapan guru yang terdiri dari dua guru wali kelas, dua guru mata pelajaran pondok, satu guru pendidikan kewarganegaraan, satu guru fisika, satu guru geografi, dan satu guru matematika. Menurut Puspitasari (2019) individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi dapat memberikan manfaat yang baik bagi organisasinya. Komitmen organisasi tinggi merupakan modal utama dalam mencapai tujuan dari organisasi. Manfaat lainnya, yaitu dapat menyelesaikan berbagai masalah internal di organisasi seperti konflik dengan rekan kerja, pimpinan maupun organisasi. Ketika individu berhasil dalam menyelesaikan konflik yang ia hadapi, maka akan memunculkan kepuasan dan rasa bangga terhadap

organisasinya. Oleh karena itu, dengan memiliki komitmen organisasi individu mampu menyiapkan tujuan masa depan terhadap organisasi dan memiliki pola pikir luas yang akan berdampak terhadap kemajuan organisasi (Wahyudi & Salam, 2020).

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu karakteristik pribadi, karakteristik organisasi, dan pengalaman semasa berorganisasi. Faktor pertama, yaitu karakteristik pribadi yang terbagi menjadi dua variabel yaitu variabel disposisional dan variabel demografis. Variabel disposisional meliputi nilai dan kepribadian yang dimiliki oleh individu, termasuk etos kerja, kebutuhan berprestasi, persepsi mengenai kompetensi diri, dan kebutuhan untuk menjalin relasi. Pada variabel demografis sendiri meliputi status pernikahan, gender, tingkat pendidikan, usia, dan rentang waktu individu bekerja dalam organisasi tersebut. Faktor kedua, yaitu karakteristik organisasi meliputi struktur organisasi, rancangan kebijakan organisasi, dan cara dalam menyampaikan kebijakan tersebut. Faktor ketiga, yaitu pengalaman selama berorganisasi yang meliputi motivasi, kepuasan kerja, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, dan peran dalam organisasi. Terdapat dua variabel yang dapat menentukan sikap komitmen organisasi pada individu, yaitu variabel individu (posisi dalam organisasi dan usia) serta variabel organisasi (nilai organisasi, gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan dukungan organisasi). Dukungan organisasi merupakan salah satu hal yang termasuk dalam rancangan kebijakan organisasi yang ada dalam faktor karakteristik organisasi (Meyer & Allen, 1997).

Organisasi sebaiknya menghargai dan peduli atas kinerja dan kontribusi guru yang disebut sebagai dukungan organisasi (Mardiyanti & Rahmawati, 2017). Ketika guru merasa terdapat dukungan organisasi yang sesuai dengan keinginan, norma, dan harapan guru maka dapat terbentuk suatu komitmen untuk menjalankan kewajibannya terhadap organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi karena telah adanya ikatan emosional terhadap organisasi (Sudarma & Murniasih, 2016). Dukungan organisasi juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru, di mana hal tersebut dapat membentuk persepsi guru yang disebut dengan persepsi dukungan organisasi. Guru yang merasa dihargai dan diperhatikan atas kinerja dan kontribusinya dapat meningkatkan produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi dan beranggapan bahwa organisasi mendukung kinerja mereka.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002); Shore et al (2012) persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* merupakan persepsi individu terhadap organisasinya tentang sejauh mana organisasi memberi dukungan atas kontribusi dan kinerja yang telah

diberikan dan peduli terhadap kesejahteraan pekerjanya. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2015) persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat kepercayaan individu pada organisasinya dalam rangka peduli dan turut berkontribusi pada kesejahteraan. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Yusuf dan Syarif (2018) komitmen organisasi merupakan kepercayaan individu terhadap organisasi dengan cara melakukan evaluasi pada perlakuan yang diberikan organisasi kepadanya. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi individu terhadap organisasi yang dilakukan dengan cara mengevaluasi perlakuan organisasi dalam memberi dukungan atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan dan peduli terhadap kesejahteraan pekerjanya.

Persepsi dukungan organisasi menjadi suatu hal yang penting bagi guru untuk meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi. Guru juga akan memberikan umpan balik positif. Umpan balik tersebut seperti guru merasa adanya keterikatan yang kuat dengan organisasi tempat mereka bekerja. Individu akan memberikan umpan balik yang positif ketika organisasi memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerjanya (Moorhead & Griffin, 2013). Beberapa hal tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasi pada guru, sehingga guru akan berusaha untuk bekerja dan membantu organisasi guna mencapai tujuan.

Terdapat tiga aspek persepsi dukungan organisasi, yaitu *fairness*, *supervisor support*, dan *organizational reward and job condition*. *Fairness* (keadilan) merupakan keadilan prosedural yang melibatkan cara dan berguna dalam penentuan pendistribusian sumber daya bagi pekerja (Rhoades & Eisenberger, 2002; Shore et al., 2012). Aspek ini dibagi menjadi dua, yaitu struktural dan sosial. Aspek struktural terdiri dari keputusan dan peraturan mengenai pekerja. Pada aspek sosial, yaitu cara organisasi dalam memperlakukan pekerja dengan memberi penghormatan dan penghargaan. *Supervisor support* (dukungan atasan) merupakan kepedulian atasan terhadap kontribusi dan kesejahteraan pekerja dalam organisasi. Selanjutnya *organizational reward and job condition* (penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan) terdiri dari promosi, pengakuan dan gaji; rasa aman dalam bekerja; serta kemandirian.

Pengaruh faktor persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi sangat menarik untuk dikaji dikarenakan terdapat fakta yang telah diungkapkan oleh Metria dan Riana (2018), yaitu apabila individu memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik maka dapat mendukung perilaku komitmen organisasi yang tinggi dalam suatu organisasi. Begitu pula sebaliknya, apabila persepsi dukungan organisasi yang dimiliki individu

kurang baik atau rendah, maka individu tersebut akan menghasilkan komitmen organisasi yang rendah pula.

Beberapa penelitian relevan yang sesuai dengan fenomena tersebut, seperti penelitian yang dilakukan oleh Adnan dan Prihatsanti (2017) dengan judul “Hubungan antara *Psychological Capital* dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa Undip”. Hasil dari penelitian tersebut, yaitu terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada mahasiswa. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Firnanda dan Budiani (2019) yang berjudul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa. Penelitian lain yang relevan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati dan Izzati (2019) yang berjudul “Hubungan antara Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Rumah Sakit X”. Hasil dari penelitian tersebut, yaitu terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai Rumah Sakit X. Terdapat juga penelitian internasional yang dilakukan oleh Baykal (2020) dengan judul “*Mediator Effect of Perceived Organizational Support in the Relationship between Authentic Leadership and Organizational Commitment*”. Penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja di pabrik tempat penelitian.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu subjek penelitian. Pada penelitian pertama dan kedua subjek penelitian yang digunakan adalah mahasiswa, subjek penelitian ketiga adalah pegawai, dan penelitian keempat menggunakan subjek karyawan. Pada penelitian subjek yang digunakan, yaitu guru Madrasah Aliyah (MA) yang setara dengan Sekolah Menengah Atas (SMA). Perbedaan lainnya, yaitu terletak pada variabel bebas yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas berupa *psychological capital*, iklim organisasi, dan keadilan organisasi. Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan, yaitu persepsi dukungan organisasi.

Peneliti memfokuskan penelitiannya pada variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan di tempat penelitian belum terdapat penelitian yang meneliti mengenai hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Pihak tempat penelitian juga membutuhkan

hasil penelitian ini untuk mengetahui dan mengidentifikasi apakah persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen pada guru. Selanjutnya dengan adanya penelitian ini diharapkan guru dapat mempertahankan dan meningkatkan perilaku yang telah ada, seperti selalu mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, bangga terhadap organisasi, selalu siap dalam menjalankan pekerjaan, aktif dalam kegiatan organisasi, dan saling membantu pekerjaan rekan kerja. Apabila perilaku-perilaku tersebut tetap dipertahankan atau ditingkatkan oleh guru, maka akan menciptakan loyalitas, motivasi dan produktivitas kerja, mampu menyiapkan tujuan masa depan terhadap organisasi, memiliki pola pikir luas, serta lebih fokus hanya pada organisasi tempat penelitian, sehingga dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, dengan adanya penelitian ini maka dapat dijadikan acuan oleh pihak sekolah untuk mempertahankan atau meningkatkan dukungan organisasi yang diberikan agar komitmen organisasi guru lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru.

## **METODE**

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Azwar (2017) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang analisisnya menekankan pada data berupa angka atau kuantitatif yang dikumpulkan dengan prosedur pengukuran yang diolah menggunakan metode analisis statistik. Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk melakukan uji hipotesis yang telah ditentukan. Rancangan penelitian ini, yaitu menggunakan rancangan korelasional. Menurut Azwar (2017) penelitian korelasi merupakan sebuah metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan yang terdapat di antara variabel-variabel penelitian. Rancangan penelitian ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Putri X berjumlah 78 orang yang merupakan guru tetap dan memiliki masa kerja  $\geq 2$  tahun. Menurut Azwar (2017) populasi merupakan wilayah penelitian yang terdiri dari subjek yang akan dikenai penyamarataan hasil penelitian dan memenuhi karakteristik serta kualitas yang telah ditentukan untuk diteliti. Selanjutnya teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh merupakan teknik dalam menentukan sampel apabila seluruh populasi digunakan sebagai

sampel. Oleh karena itu jumlah sampel penelitian ini, yaitu 78 orang dengan 30 orang sebagai subjek uji coba dan 48 orang sebagai subjek penelitian (Tarjo, 2019).

Pada penelitian ini menggunakan instrumen untuk mengukur variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Skala yang digunakan, yaitu skala *Likert*. Menurut Azwar (2017) skala *Likert* merupakan skala yang disusun untuk mengungkap sikap subjek terhadap pernyataan atau aitem yang telah disajikan dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penggunaan lima pilihan jawaban tersebut dikarenakan peneliti ingin mengetahui gambaran subjek. Adapun pilihan jawaban “Netral (N)” menunjukkan jika jawaban berada di posisi tengah. Hal tersebut memiliki arti bahwa subjek menganggap jawaban “Netral (N)” lebih baik daripada memilih jawaban yang lain apabila subjek merasa ragu dengan pernyataan pada skala yang disusun berdasarkan teori Azwar (2017).

Pada instrumen penelitian ini, peneliti menggunakan aitem atau pernyataan yang berbentuk aitem *favourable* dan *unfavourable*. Aitem atau pernyataan *favourable* terdiri dari konsep tentang perilaku yang mendukung pada objek sikap yang akan diukur dan dicantumkan dalam pernyataan yang mendukung karakteristik perilaku. Aitem atau pernyataan *unfavourable* terdiri dari konsep tentang perilaku yang tidak mendukung terhadap objek sikap dengan pernyataan yang dicantumkan (Azwar, 2017). Pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel terikat (X) dan variabel bebas (Y). Menurut Azwar (2017) variabel bebas merupakan variabel yang menjadi penyebab atau mempengaruhi munculnya variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini, yaitu komitmen organisasi. Variabel terikat merupakan variabel yang berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh atau efek dari variabel bebas (Azwar, 2017). Variabel terikat penelitian ini, yaitu persepsi dukungan organisasi. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu, menggunakan skala dalam bentuk angket atau kuisioner. Menurut Azwar (2017) skala merupakan salah satu instrumen dalam pengumpulan data yang bersifat fleksibel dan mudah digunakan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala persepsi dukungan organisasi dan skala komitmen organisasi.

Pada penelitian ini menggunakan skala yang disusun berdasarkan teori dari masing-masing variabel penelitian. Terdapat dua skala yang digunakan, yaitu yang pertama skala persepsi dukungan organisasi yang disusun berdasarkan teori Rhoades dan Eisenberger (2002); Shore et al (2012). Skala tersebut disusun berdasarkan tiga aspek dari persepsi dukungan organisasi, yaitu *fairness*, *supervisor support*, dan *organizational reward and job condition*. Skala yang kedua, yaitu skala komitmen

organisasi yang disusun berdasarkan teori Meyer dan Allen (1997). Penyusunan skala tersebut berdasarkan dari tiga aspek komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Kedua skala tersebut disusun sendiri oleh penulis dikarenakan untuk menyesuaikan dan mengubah indikator yang terdapat pada skala asli dengan budaya Indonesia. Alasan lainnya, yaitu agar terhindar dari kesulitan yang terdapat pada skala asli serta dapat disesuaikan dengan kondisi penelitian baik lokasi, subjek maupun yang lainnya (Azwar, 2017).

Berdasarkan hasil *try out* terhadap dua skala yang telah dilakukan pada 30 subjek memperoleh hasil validitas dan reliabilitas skala. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan validitas konstruk. Validitas konstruk merupakan validitas yang berguna untuk menguji besarnya derajat tes dalam mengukur hipotesis yang telah disusun peneliti. Uji validitas juga dilakukan dengan uji coba terhadap skala komitmen organisasi yang sebelumnya telah disusun. Pengujian validitas penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* melalui program SPSS 25 *for windows*. Menurut Azwar (2017) aitem pada skala dapat dianggap valid apabila nilai koefisien validitas lebih besar dari 0,03 ( $>0,03$ ). Uji validitas pada skala persepsi dukungan organisasi memperoleh hasil, yaitu terdapat 4 aitem yang tidak valid dari total 40 aitem. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa jumlah aitem yang valid pada skala persepsi dukungan organisasi sebanyak 36 aitem dengan nilai *corrected aitem-total correlation* pada aitem antara 0,403 sampai dengan 0,779. Selanjutnya uji validitas pada skala komitmen organisasi memperoleh hasil, yaitu terdapat 2 aitem yang tidak valid dari total 24 aitem. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa jumlah aitem yang valid pada skala komitmen organisasi sebanyak 22 aitem dengan nilai *corrected aitem-total correlation* pada aitem antara 0,531 sampai dengan 0,879.

Menurut Azwar (2017) reliabilitas merupakan tingkat konsistensi dan kecermatan hasil pengukuran. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kelayakan data hasil pengukuran yang digunakan pada penelitian. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* melalui program SPSS 25 *for windows*. Koefisien reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Alpha Cronbach*. Nilai koefisien reliabilitas berada pada rentang 0 sampai dengan 1,00 di mana apabila nilai koefisien semakin mendekati angka 1,00 maka semakin reliabel. Selanjutnya apabila nilai koefisien reliabilitas berada pada rentang 0,90 sampai dengan 1,00 maka dianggap memuaskan, sedangkan apabila nilai koefisien reliabilitasnya kurang dari 0,80 maka dianggap kurang layak digunakan pada penelitian psikologi. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan

hasil bahwa variabel komitmen organisasi memperoleh nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,943 dan variabel komitmen organisasi memperoleh nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,944.

Teknik analisis data dalam penelitian bertujuan untuk melakukan uji hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan. Teknik ini juga dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel X dan Y (Azwar, 2017). Terdapat tiga tahapan dalam melakukan analisis data pada penelitian ini, yaitu uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *kolmogorov smirnov*. Apabila nilai suatu data dikatakan berdistribusi normal, maka nilai probabilitasnya minimal 0,05 ( $\geq 0,05$ ) begitu juga dengan sebaliknya. Tahap kedua, yaitu uji linearitas. Pada penelitian ini uji linearitas menggunakan bantuan program SPSS 25 *for windows*. Apabila nilai suatu data dikatakan linier, maka nilai probabilitasnya  $> 0,05$  begitu juga dengan sebaliknya. Tahap ketiga, yaitu uji hipotesis. Pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 *for windows*. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*. Menurut Azwar (2017) teknik ini digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel X (persepsi dukungan organisasi) dan Y (komitmen organisasi).

Uji linearitas dalam penelitian ini dapat diketahui dengan melihat nilai *deviation from linearity* yang ada pada tabel hasil uji linearitas (Sugiyono, 2019). Uji linearitas dengan menggunakan *deviation from linearity* memiliki kriteria data dapat dikatakan linier apabila hasil uji linier memiliki nilai lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ )

**HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 48 guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Putri X Ponorogo memperoleh data yang kemudian diolah melalui program SPSS 25 *for windows*. Hasil statistik deskriptif (*descriptive statistics*) dari penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Deskripsi Hasil Penelitian**

<i>Descriptive Statistics</i>					
-	N	Min	Max	Mean	SD
Persepsi Dukungan Organisasi	48	160	173	167,19	3,369
Komitmen Organisasi	48	80	110	97,69	7,966

Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai rata-rata pada variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 167,19

dengan nilai tertinggi sebesar 173 dan nilai terendah sebesar 160. Pada variabel komitmen organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 97,69 dengan nilai tertinggi sebesar 110 dan nilai terendah sebesar 80.

Nilai standar deviasi variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 3,369 yang artinya kurang dari 1 SD (1SD=6). Nilai standar deviasi variabel komitmen organisasi sebesar 7,966 yang artinya lebih dari 1 SD. Variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi memperoleh nilai standar deviasi kurang dari 2 SD yang menunjukkan bahwa sebaran data bersifat homogen.

**A. Analisis Data**

**1. Uji Asumsi**

a. Uji Normalitas

Data yang telah diperoleh selanjutnya dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi ini perlu dilakukan sebelum peneliti melakukan uji korelasi. Uji asumsi yang pertama, yaitu uji normalitas. Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya kontribusi variabel X dan variabel Y, dan untuk mengetahui normal atau tidaknya data penelitian (Sugiyono, 2019). Berdasarkan uji tersebut, data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Begitu pula dengan sebaliknya, data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

**Tabel 2. Kategori Signifikansi Normalitas Data**

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. $> 0,05$	Berdistribusi Normal
Sig. $< 0,05$	Tidak Berdistribusi Normal

Berikut merupakan tabel hasil uji normalitas menggunakan *kolmogrov smirnov* terhadap variabel persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi melalui program SPSS 25 *for windows*:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	.074	Data berdistribusi normal

Komitmen Organisasi	.200	Data berdistribusi normal
---------------------	------	---------------------------

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0,074 ( $p > 0,05$ ) dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,200 ( $p > 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data kedua variabel penelitian ini berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Teknik ini digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data penelitian. Hal itu dikarenakan data penelitian yang baik merupakan data yang mendekati atau berdistribusi normal (Sugiyono, 2019).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan teknik analisis data yang berguna untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel X dan Y. Uji tersebut dapat diketahui melalui dua cara, yaitu dengan melihat *deviation from linearity* dan nilai *linearity* (Sugiyono, 2019). Uji linieritas penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 25 for windows. Pada penelitian ini, uji linieritas dilakukan dengan melihat nilai *deviation from linearity*.

Suatu data penelitian yang dilakukan uji linearitas menggunakan *deviation from linearity* dapat dikatakan memiliki hubungan atau linier di antara kedua variabel apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Hal tersebut juga berlaku sebaliknya. Apabila data penelitian memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka kedua variabel dalam penelitian tersebut dapat dikatakan tidak memiliki hubungan atau tidak linier (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan tabel ketentuan distribusi linier data:

**Tabel 4. Ketentuan Distribusi Linier Data Berdasarkan *Deviation from Linearity***

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. < 0,05	Linier
Sig. > 0,05	Tidak Linier

Berikut merupakan tabel hasil uji linearitas berdasarkan *deviation from linearity* variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel komitmen organisasi:

**Tabel 5. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	.902	Linier
*Komitmen Organisasi		

Berdasarkan hasil uji linieritas memperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel dalam penelitian ini, yaitu 0,902. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang bersifat linier.

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* melalui SPSS 25 for windows. Tujuan dari teknik tersebut, yaitu untuk menghitung ada atau tidaknya keterikatan antara variabel-variabel dalam penelitian. Hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu “terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru”. Interpretasi dalam uji korelasi ini yang menyatakan seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel penelitian dapat dilihat dari besarnya nilai korelasi ( $r$ ) yang berada pada angka 0 sampai dengan angka 1. Hubungan antar variabel dapat dikatakan positif apabila kedua variabel memiliki nilai searah. Hal tersebut memiliki arti bahwa apabila nilai koefisien dari variabel persepsi dukungan organisasi tinggi, maka semakin tinggi pula nilai koefisien pada variabel komitmen organisasi. Berikut merupakan panduan dalam menentukan kriteria pada koefisien korelasi (Sugiyono, 2019):

**Tabel 6. Kriteria Koefisien Korelasi**

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel komitmen organisasi dapat dikatakan memiliki hubungan yang signifikan apabila nilai signifikansinya

kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ), sedangkan hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel komitmen organisasi dikatakan tidak memiliki hubungan yang signifikan apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ( $>0,05$ ).

**Tabel 7. Ketentuan Uji Hipotesis**

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. $< 0,05$	Memiliki Hubungan Signifikan
Sig. $> 0,05$	Tidak Memiliki Hubungan Signifikan

Pada penelitian memiliki hipotesis, yaitu “Terdapat Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Guru”. Berikut merupakan hasil uji korelasi *pearson product moment*:

**Tabel 8. Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment***

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Nilai Sig.	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,945**	0,000	Memiliki Hubungan Signifikan
Komitmen Organisasi	0,945**	0,000	Memiliki Hubungan Signifikan

Berdasarkan uji korelasi *pearson product moment* dapat dianalisis bahwa nilai signifikansi antara kedua variabel dalam penelitian ini sebesar 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05. ( $\text{sig} < 0,05$ ) yang memiliki arti bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil uji korelasi *pearson product moment* memperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel komitmen organisasi sebesar 0,945 ( $r = 0,945$ ). Nilai tersebut bermakna bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel komitmen organisasi. Pada hasil tersebut juga diketahui bahwa  $r$  bernilai positif, yaitu  $r = 0,945$ . Nilai tersebut bermakna bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus atau searah antara variabel persepsi dukungan organisasi

dengan variabel komitmen organisasi. Hubungan tersebut menandakan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada guru. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya. Semakin rendah persepsi dukungan organisasi, maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada guru. Nilai koefisien korelasi juga dapat menunjukkan arah hubungan antara kedua variabel. Arah tersebut terdiri dari arah hubungan positif (+) dan arah hubungan negatif (-) (Sugiyono, 2019).

### Pembahasan

Tujuan dari peneliti ini, yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru. Hipotesis pada penelitian ini, yaitu “terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru”. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 48 guru diketahui bahwa secara umum guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Putri X Ponorogo memiliki persepsi dukungan organisasi yang tergolong tinggi, baik dari segi penghargaan yang diberikan oleh organisasi terhadap kinerja guru maupun bentuk kepedulian organisasi pada kesejahteraan guru. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai rata-rata yang diperoleh guru sebagai subjek penelitian ini, yaitu sebesar 167, 19. Nilai tertinggi sebesar 173 dan nilai terendah sebesar 160. Tidak hanya pada variabel persepsi dukungan organisasi saja yang tergolong tinggi. Pada variabel komitmen organisasi juga tergolong tinggi yang diketahui dari nilai rata-rata subjek, yaitu sebesar 97,69. Nilai tertinggi sebesar 110 dan nilai terendah sebesar 80.

Pada penelitian ini, uji korelasi juga diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel komitmen organisasi. Hasil uji korelasi dengan menggunakan teknik analisis korelasi *pearson product moment* melalui program SPSS 25 *for windows* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Diketahui bahwa nilai tersebut kurang dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa di antara kedua variabel penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini yang berbunyi “terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru” diterima. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang diperoleh dari hasil uji hipotesis dengan teknik korelasi *pearson product moment* sebesar 0,945. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat karena nilai tersebut berada pada rentang 0,800 sampai dengan 1,00. Menurut Sugiyono (2019) terdapat lima kategori dalam menginterpretasi nilai koefisien korelasi ( $r$ ) pada uji

korelasi *pearson product moment*, yaitu sangat kuat, kuat, cukup, rendah, dan sangat rendah.

Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,945 ( $r = 0,945$ ). Nilai koefisien korelasi menunjukkan angka positif yang memiliki arti bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Arah hubungan positif tersebut menandakan bahwa antara dua variabel penelitian memiliki hubungan searah. Begitu juga sebaliknya, apabila hubungan antara dua variabel berlawanan, maka bernilai negatif. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) bernilai positif dengan nilai yang tinggi dipengaruhi oleh faktor demografi subjek, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama masa kerja, dan posisi jabatan (Allen & Meyer, 1997). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa apabila variabel persepsi dukungan organisasi pada guru memiliki nilai tinggi, maka nilai variabel komitmen organisasi pada guru juga semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila variabel persepsi dukungan organisasi pada guru memiliki nilai rendah, maka nilai variabel komitmen organisasi pada guru akan menurun.

Berdasarkan penjelasan mengenai hasil koefisien korelasi yang menunjukkan arah hubungan positif maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasi pada guru akan semakin meningkat ketika guru memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik. Mereka mempersepsikan bahwa organisasi memberikan berbagai dukungan organisasi yang baik untuk menunjang pekerjaan mereka. Adanya persepsi dukungan organisasi tersebut membuat guru merasa bahwa mereka harus melakukan imbal balik yang positif kepada organisasi, yaitu dengan memiliki komitmen organisasi agar tetap mengoptimalkan kemampuannya demi kemajuan organisasi.

Perilaku guru yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi sesuai dengan studi pendahuluan yang dilakukan. Perilaku tersebut, seperti guru merasa aman dan nyaman dalam bekerja meskipun terdapat banyak pekerjaan yang dibebankan; selalu patuh terhadap peraturan nilai-nilai organisasi; selalu mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi meskipun banyak tawaran pekerjaan yang lebih menjanjikan; memiliki rasa bangga karena bekerja di sekolah tersebut; serta berusaha mencari informasi terbaru mengenai tugas pekerjaan maupun organisasi melalui grup *WhatsApp* maupun rapat kerja, guru berupaya untuk bekerja sekuat tenaga demi kemajuan organisasi; selalu siap jika mendapat tugas mendadak dari organisasi meskipun terdapat kepentingan pribadi; selalu mengikuti program pengembangan sumber daya manusia dari organisasi seperti *up-grading*; saling membantu dalam mengerjakan pekerjaan seperti pemberkasan guru; menerima kritik dan saran dari hasil evaluasi sidang kamisan setiap dua minggu sekali; selalu

aktif dan siap untuk melaksanakan tugas dari organisasi; tidak mudah tergiur untuk bekerja di organisasi lain; selalu berpikir positif bahwa organisasi akan lebih berkembang jika semua bagian organisasi dapat bekerja sama dengan baik; serta selalu taat dan patuh terhadap pimpinan di mana guru tidak diperkenankan untuk mengkritik pimpinan.

Komitmen organisasi merupakan sikap kerja individu yang terdiri dari keterikatan emosional dan afektif dalam diri individu yang dapat membuat individu menikmati, mengidentifikasi, dan ikut terlibat sebagai bagian dari organisasinya (Meyer & Allen, 1997). Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi akan meyakinkan kepada dirinya bahwa terdapat keterikatan yang kuat dengan organisasi sehingga membuat individu merasa menjadi anggota dari organisasi. Menurut Moorhead dan Griffin (2013) individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan merasa sebagai anggota sejati dari organisasi yang dapat ditunjukkan dalam perilaku kerjanya. Perilaku-perilaku tersebut, seperti bekerja dengan sepenuh hati untuk memajukan organisasi, mengabaikan sesuatu yang membuatnya merasa tidak puas terhadap organisasi dan tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi meskipun mendapat pekerjaan yang lebih baik. Begitu juga sebaliknya individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan menunjukkan beberapa perilaku kerjanya. Perilaku-perilaku tersebut, seperti bekerja hanya memandang upah, sering menunjukkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya dan mudah tergiur oleh tawaran pekerjaan yang lebih baik. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya inisiatif, kesetiaan, dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Siswanto, 2013).

Menurut Meyer dan Allen (1997) komitmen organisasi yang telah terbentuk dalam diri individu selama bekerja memiliki beberapa jenis, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Ketiga jenis komitmen tersebut disebut juga dengan aspek komitmen organisasi. Ketiga aspek tersebut dinilai dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pada guru. Guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi berdampak terhadap pendidikan, seperti meningkatkan kerja sama antar rekan kerja, meningkatkan mutu pendidikan, menciptakan kemandirian, responsif, adanya keinginan untuk berubah menjadi lebih baik, dan melakukan evaluasi terhadap kinerjanya. Akan tetapi rendahnya komitmen organisasi pada guru juga memiliki dampak yang luas, seperti melakukan penarikan diri. Penarikan diri yang dimaksud, yaitu sering telat masuk kerja, memiliki kebiasaan membolos, memperpanjang waktu istirahat, pasif dalam kegiatan organisasi yang dapat menyebabkan guru mengundurkan diri. Awal mula

munculnya perilaku penarikan diri, yaitu adanya ketidakpuasan terhadap dukungan yang diberikan organisasi kepada guru sehingga dapat menyebabkan guru merasa tidak dihargai dan akhirnya memutuskan untuk keluar dari organisasi (Hidayat, 2017).

Aspek komitmen organisasi yang pertama, yaitu aspek komitmen afektif. Komitmen afektif merupakan keinginan emosional individu untuk melakukan adaptasi terhadap nilai-nilai organisasi dengan tujuan agar tetap tinggal dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997). Aspek ini digambarkan dengan perilaku guru yang selalu patuh terhadap peraturan nilai-nilai organisasi; selalu mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi meskipun banyak tawaran pekerjaan yang lebih menjanjikan; tidak mudah tergiur untuk bekerja di organisasi lain; selalu berpikir positif bahwa organisasi akan lebih berkembang jika semua bagian organisasi dapat bekerja sama dengan baik; serta selalu taat dan patuh terhadap pimpinan di mana guru tidak diperkenankan untuk mengkritik pimpinan. Selanjutnya aspek komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kekhawatiran individu terhadap hilangnya sesuatu yang telah diperoleh selama menjadi bagian dari organisasi (Meyer & Allen, 1997). Aspek ini digambarkan dengan perilaku guru yang selalu mengikuti program pengembangan sumber daya manusia dari organisasi seperti *up-grading*; memiliki rasa bangga karena bekerja di sekolah tersebut; guru merasa aman dan nyaman dalam bekerja meskipun terdapat banyak pekerjaan yang dibebankan. Aspek yang ketiga, yaitu aspek komitmen normatif merupakan tanggung jawab moral individu untuk tetap berada dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997). Aspek ini digambarkan dengan perilaku guru berusaha mencari informasi terbaru mengenai tugas pekerjaan maupun organisasi melalui grup *WhatsApp* maupun rapat kerja; guru berupaya untuk bekerja sekuat tenaga demi kemajuan organisasi; selalu siap jika mendapat tugas mendadak dari organisasi meskipun terdapat kepentingan pribadi; saling membantu dalam mengerjakan pekerjaan seperti pemberkasan guru; menerima kritik dan saran dari hasil evaluasi sidang kamisan setiap dua minggu sekali; serta selalu aktif dan siap untuk melaksanakan tugas dari organisasi.

Komitmen organisasi dapat terbentuk pada guru dimulai dari awal bekerja, di mana guru mulai menyatakan keanggotaannya dan mengikuti setiap kegiatan dalam organisasi. Menurut Ermawati (2017) terdapat tiga fase pembentukan komitmen organisasi pada individu, yaitu komitmen masa awal kerja, komitmen saat bekerja, dan komitmen setelah bertahun-tahun bekerja. Setiap fase tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu karakteristik pribadi, karakteristik organisasi, dan pengalaman semasa berorganisasi pada masa awal bekerja (Meyer & Allen, 1997).

Menurut Kusumaputri (2018) terdapat beberapa faktor lain yang membentuk komitmen organisasi pada guru, yaitu karakteristik individu seperti tingkat pendidikan, masa individu bekerja dan usia; organisasi memberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi bagi guru, serta memfasilitasi dan memberikan dukungan untuk kesejahteraan guru; guru diberikan kebebasan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan; adanya motivasi dari organisasi; organisasi berusaha meyakinkan nilai-nilainya kepada guru; pekerjaan yang dilakukan oleh guru mendapat pengakuan dari organisasi dan guru lain; memberikan keadilan; rasa memiliki terhadap organisasi; menerapkan rasa saling memiliki, gotong-royong dan hubungan yang positif; serta memberikan arahan dan masukan pada guru. Berdasarkan hal tersebut, maka komitmen organisasi dapat terbentuk apabila pekerjaan dan kesejahteraan guru dihargai oleh pimpinan dan rekan kerjanya. Organisasi memberi kesempatan pada guru untuk berkembang, memberi tanggung jawab, dan keleluasaan dalam bekerja. Oleh karena itu terbentuknya komitmen organisasi terjadi karena guru itu sendiri dan didukung oleh organisasi yang memberikan dukungan terhadap pekerjaan dan kesejahteraan pada guru.

Terdapat beberapa cara untuk mengembangkan komitmen organisasi pada guru, yaitu *employee involvement*, *trust*, *shared values*, *organizational comprehension*, dan *justice and support*. *Employee involvement* berhubungan dengan pandangan individu bahwa organisasi merupakan bagian penting dalam hidupnya. *Trust* berhubungan dengan cara dalam membangun kepercayaan antara individu dengan organisasi dan sebaliknya. *Shared values* berhubungan dengan cara organisasi dalam meyakinkan nilai-nilainya agar semakin diterima sehingga dapat memberikan motivasi pada individu. *Organizational comprehension* yang merupakan pengetahuan individu terhadap organisasinya. Cara terakhir, yaitu *justice and support* berhubungan dengan cara organisasi memberikan kesejahteraan kepada anggotanya, seperti dukungan moral, keadilan dan sarana untuk menunjang pekerjaan individu (McShane & Glinow, 2012). Berbagai cara dalam mengembangkan komitmen organisasi perlu dilakukan oleh organisasi agar guru dapat mengembangkan komitmennya sehingga dapat memberikan dampak yang positif terhadap organisasi.

Berdasarkan meta analisis yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002); Shore et al (2012) terhadap kurang lebih 70 penelitian mengungkapkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kurangnya perilaku negatif dapat terbentuk apabila individu memiliki persepsi dukungan organisasi sehingga di antara ketiganya memiliki hubungan yang signifikan

dan positif. Persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kepercayaan dan komitmen organisasi. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki guru. Begitu juga sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi, maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru (Shukla & Rai, 2015).

Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi individu terhadap organisasinya tentang sejauh mana organisasi memberi dukungan atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan dan peduli terhadap kesejahteraan pekerjanya (Rhoades & Eisenberger, 2002; Shore et al., 2012). Apabila guru mempersepsikan bahwa dirinya memperoleh dukungan organisasi yang tinggi, maka guru tersebut akan meyakinkan pada dirinya mengenai identitas sebagai anggota organisasi. Hal tersebut dapat membuat persepsi dan hubungan yang lebih positif dengan organisasinya. Organisasi memberikan dukungan kepada anggotanya yang ditunjukkan dengan adanya keadilan, dukungan dari atasan untuk kesejahteraan, penghargaan serta pemenuhan kondisi tempat kerja yang aman dan nyaman. Dukungan-dukungan tersebut dapat dikatakan sebagai aspek atau dimensi persepsi dukungan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002; Shore et al., 2012). Oleh karena itu, persepsi guru tentang dukungan yang diberikan oleh organisasi tempat mereka bekerja mampu berpengaruh terhadap terhadap kinerja mereka dalam memajukan organisasinya.

Terdapat tiga aspek persepsi dukungan organisasi, yaitu *fairness*, *supervisor support*, dan *organizational reward and job condition*. *Fairness* (keadilan) merupakan keadilan prosedural yang melibatkan cara dan berguna dalam penentuan pendistribusian sumber daya bagi pekerja (Rhoades & Eisenberger, 2002; Shore et al., 2012). Aspek ini dibagi menjadi dua, yaitu struktural dan sosial. Aspek struktural terdiri dari keputusan dan peraturan mengenai pekerja. Aspek sosial merupakan cara organisasi dalam memperlakukan pekerja dengan memberi penghormatan dan penghargaan. *Supervisor support* (dukungan atasan) merupakan kepedulian atasan terhadap kontribusi dan kesejahteraan pekerja dalam organisasi. Selanjutnya *organizational reward and job condition* (penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan) terdiri dari promosi, pengakuan dan gaji; rasa aman dalam bekerja; serta kemandirian.

Aspek *fairness* digambarkan dengan memberikan jatah sarapan dan makan siang kepada seluruh guru di kantin pondok. Aspek *supervisor support* digambarkan melalui pemberian peralatan mandi setiap bulan, pemberian seragam setiap awal tahun, tunjangan hari raya, dan bingkisan hari raya. Aspek *organizational reward and job condition* digambarkan dengan mengadakan

*upgrading* (peningkatan kualitas sumber daya manusia), dan menyediakan rumah dinas bagi suami istri yang keduanya menjadi guru di organisasi.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002); Shore et al (2012) persepsi dukungan organisasi dibagi menjadi dua kategori, yaitu persepsi dukungan organisasi positif dan negatif. Guru yang memiliki persepsi dukungan organisasi positif mempersepsikan dukungan organisasi yang diberikan sebagai rasa kepedulian organisasi pada kesejahteraan, mendapat pengarahan, mendapat motivasi dan evaluasi dari pimpinan, mendapat penghargaan atas kinerja dan prestasi (seperti pengembangan diri melalui pelatihan), serta mendapat fasilitas yang memadai untuk menunjang kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Apabila memiliki persepsi positif terhadap organisasinya, maka akan membuat guru tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi, bersedia bekerja sepenuh hati demi kemajuan organisasi. dan memiliki keyakinan serta menerima berbagai nilai dalam organisasi. Perilaku-perilaku tersebut dapat dikatakan bahwa guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Selanjutnya guru yang memiliki persepsi dukungan organisasi negatif akan mempersepsikan dukungan organisasi yang diberikan seperti tidak mendapat kepedulian organisasi pada kesejahteraan, tidak mendapat pengarahan, tidak mendapat motivasi dan evaluasi dari pimpinan, kurang mendapat penghargaan, serta kurangnya fasilitas yang memadai untuk menunjang kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Apabila guru memiliki persepsi negatif terhadap organisasinya, maka dapat berdampak keyakinan guru terhadap organisasi. Guru merasa kurang dihargai dalam organisasi sehingga menyebabkan rendahnya komitmen organisasi. Berbeda dengan guru yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif, di mana mereka akan senantiasa berpikir positif terhadap pekerjaan dan organisasinya. Hal tersebut dapat berdampak terhadap tingginya tingkat komitmen organisasi pada guru.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan beberapa penelitian lain yang relevan. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Puspitadewi (2018) berjudul "Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan". Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Hasilnya diperoleh melalui teknik analisis korelasi *pearson product moment* dengan nilai  $r$  sebesar 0,634. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dapat dikatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan merasa nilai-nilai perusahaan mampu mendukung dan mengakui mereka sebagai anggota dari perusahaan. Persepsi

dukungan organisasi ditunjukkan oleh karyawan melalui keterlibatan karyawan dan anggota keluarganya dalam kegiatan-kegiatan perusahaan. Kegiatan tersebut seperti ikut serta dalam peringatan kemerdekaan Republik Indonesia dan *outbond*.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002); Shore et al (2012) apabila organisasi dapat menghargai dan mengapresiasi kinerja, loyalitas serta dedikasi guru, maka secara umum guru pun juga akan memperhatikan dan mempertimbangkan sejauh mana komitmen organisasi mereka terhadap organisasinya. Adanya penghargaan yang diberikan organisasi terhadap guru dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi. Guru merasa menerima keuntungan akan hal tersebut. Keuntungan-keuntungan yang dirasakan seperti adanya sarana dan prasarana yang memadai untuk mengembangkan diri, adanya bantuan dari organisasi sebagai upaya untuk mensejahterakan guru, merasa diakui dan diterima sebagai bagian dari organisasi, adanya promosi jabatan, serta adanya kesempatan dalam jenjang karir. Berdasarkan hal tersebut maka diketahui bahwa antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan atau korelasi. Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian ini di mana nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang diperoleh dari hasil uji hipotesis dengan teknik korelasi *pearson product moment* sebesar 0,945. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada rentang 0,800 sampai dengan 1,00. Oleh karena itu, antara organisasi dengan guru perlu memperhatikan tingkat persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi agar saling menguntungkan satu sama lain dan terjadi hubungan timbal balik yang positif.

Penelitian relevan selanjutnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ardhanari dan Budiani (2017) yang berjudul "Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT.Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10). Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Hasilnya diperoleh melalui teknik analisis korelasi *pearson product moment* dengan nilai  $r$  sebesar 0,541. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dapat dikatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap tingkat komitmen organisasi. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan merasa nilai-nilai perusahaan mampu mendukung dan mengakui mereka sebagai anggota dari perusahaan. Persepsi dukungan organisasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dapat ditunjukkan melalui adanya uang lembur, keselamatan kerja, tunjangan, jaminan kesehatan, dan promosi jabatan.

Penelitian lain yang relevan dengan penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Shabrina, Artiawati dan Muttaqin (2019) dengan judul "Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Otonomi Kerja dengan Komitmen Afektif". Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif pada karyawan, di mana komitmen afektif merupakan salah satu aspek dalam komitmen organisasi. Hasilnya diperoleh melalui teknik analisis korelasi *pearson product moment* dengan nilai  $r$  sebesar 0,489. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dapat dikatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap tingkat komitmen afektif. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan merasa bahwa nilai-nilai perusahaan mampu mendukung dan mengakui mereka sebagai anggota dari perusahaan. Persepsi dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat ditunjukkan dengan terlibatnya karyawan dalam pengambilan keputusan pihak perusahaan, peduli pada kesejahteraan karyawan, dan memberikan fasilitas serta lingkungan kerja yang memadai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel persepsi dukungan organisasi pada komitmen organisasi sebesar 89,3%, sedangkan 10,7% lainnya merupakan sumbangan dari faktor-faktor lain. Menurut Meyer dan Allen (1997) terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah karakteristik pribadi, karakteristik organisasi, dan pengalaman semasa berorganisasi pada masa awal bekerja. Pada penelitian ini, fokus penelitiannya hanya pada variabel persepsi dukungan organisasi, di mana variabel tersebut termasuk ke dalam faktor karakteristik organisasi. Oleh karena itu, terdapat beberapa faktor lain yang memungkinkan peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut, seperti karakteristik pribadi, dan pengalaman semasa berorganisasi.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru. Berdasarkan hasil uji korelasi *pearson product moment* melalui SPSS 25 *for windows* didapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Selanjutnya nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,945 ( $r = 0,945$ ) di mana nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Hasil tersebut memiliki arti bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel komitmen organisasi pada

guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Putri X Ponorogo. Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi ini bersifat positif. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi pada guru, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasinya.

## Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian ini terdapat beberapa saran dari peneliti, yaitu:

### 1. Bagi Sekolah

Pihak sekolah diharapkan selalu memberi dukungan kepada guru. Dukungan-dukungan yang diberikan dapat berupa sesuatu yang dapat mengapresiasi guru dan menunjang karirnya, seperti mengadakan pelatihan kepemimpinan atau *leadership*, memberikan *reward* bagi guru yang rajin dan tekun bekerja, rekreasi, dan lain sebagainya. Adanya dukungan tersebut diharapkan dapat membuat guru memberikan umpan balik yang positif terhadap sekolah.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini, peneliti hanya memfokuskan pada variabel persepsi dukungan organisasi yang memiliki pengaruh pada komitmen organisasi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu untuk lebih mempelajari dan menggali mengenai faktor dan variabel lain yang dinilai dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pada guru maupun individu yang lain. Faktor maupun variabel lain yang dimaksud, seperti masa kerja, karakteristik kepribadian individu maupun organisasi, pengalaman kerja, serta karakteristik pekerjaan. Subjek dalam penelitian ini juga masih dalam lingkup kecil dengan jumlah yang tidak terlalu banyak. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan jumlah subjek yang lebih banyak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara psychological capital dengan komitmen organisasi pada mahasiswa Undip. *Jurnal Empati*, 6(4), 185–194.
- Ajimat. (2021). Peran komitmen organisasi dalam pengaruh negatif turnover intention terhadap loyalitas karyawan (studi kasus di Universitas Pamulang). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 176–184.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace theory research and application*. Sage Publication.
- Ardhanari, R. C., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10). *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 1–5.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi: Edisi II*. Pustaka Pelajar.
- Baykal, E. (2020). Mediator effect of perceived organizational support in the relationship between authentic leadership and organizational commitment. *Manas Journal of Social Studies*, 9(3), 1674–1688.
- Ermawati, E. (2017). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 1(2), 73–90.
- Firnanda, W. S., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 1–6.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 100–111.
- Hidayat, R. (2017). Tinjauan teoretik tentang komitmen organisasi guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 62–70.
- Kaswan, M. . (2018). *Perilaku organisasi positif*. CV. Pustaka Setia.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada perubahan organisasi (Perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)*. Deepublish.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach 12th edition*. In *Contexts*. McGraw-Hill.
- Mahyuddin, E., Komara, H. ., & Sudarno. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja guru SD se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Procuratio*, 6(4), 456–471.
- Mardiyanti, F., & Rahmawati, D. (2017). Hubungan antara keadilan organisasi dan persepsi dukungan organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCN) guru di SMP Negeri se-Kecamatan Duren Sawit. *Jurnal Improvement*, 4(2), 184–194.
- McShane, S., & Glinow, M. Von. (2012). *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution*. McGraw Hill Companies.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(9), 2117–2146.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the work place theory research and application*. Sage Publication.
- Moorhead, & Griffin. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen sumber daya manusia dan organisasi*. Salemba Empat.
- Nursanti, I. (2018). Kinerja pegawai, komitmen organisasi dalam produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 347–361.
- Poeh, G. C., & Soehari, T. D. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention guru sekolah X di Tangerang. *Jurnal SWOT*, 7(2), 345–357.
- Puspitasari, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi intrinsik dan komitmen organisasi (studi kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang). *Jurnal Ekobis*, 20(1), 73–84.
- Putra, A. A., & Puspitadewi, N. W. S. (2018). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 05(3), 1–7.
- Rachmawati, D. A., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai Rumah Sakit X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(1), 1–7.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (n.d.). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Roy PS, A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, insentif dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada Perguruan Sudirman Besitang. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 1(2), 48–62.
- Samtono. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Among Makarti*, 10(19).
- Shabrina, N. A., Artiawati, & Muttaqin, D. (2019). Hubungan persepsi dukungan organisasi dan otonomi kerja dengan komitmen afektif. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 1(1), 88–100. <https://doi.org/10.36269/psyche.v1i1.73>
- Shore, L. ., Jacqueline, A. ., Shapiro, C., & Tetrick, L. E. (2012). *The employee organization relationship*. Routledge.
- Shukla, A., & Rai, H. (2015). Linking perceived organizational support to organizational trust and commitment: Moderating role of psychological capital. *Global Business Review*, 16(6), 981–996.
- Siregar, H., & Sihaloho, R. D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Tapanuli Journals*, 1(2), 249.
- Siswanto, H. . (2013). *Pengantar manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- Sudarma, K., & Murniasih, E. (2016). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kompensasi pada kinerja karyawan dimediasi komitmen afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1), 24–35.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca - Tarjo - Google Buku* (p. 139). Deepublish.
- Triningsih, E., & Mundilarno. (2018). Produktivitas kerja guru ditinjau dari kontribusi etos kerja, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi di SMA/SMK. *Media Manajemen Pendidikan*, 1(2), 277–286.
- Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen organisasi: kajian manajemen sumber data manusia*. UNPAM Press.
- Widya, M., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada guru di Yayasan “X” di Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–5.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Medika Pustaka.