HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) X

Ainun Arsiska

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: ainun.17010664020@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan instansi merupakan hal yang sangat penting. Guru merupakan SDM yang memiliki pengaruh besar pada instansi sekolah dalam proses pembelajaran dan pencapaian tujuan. Tidak dipungkiri guru harus memiliki komitmen yang tinggi dalam kerjanya. Persepsi dukungan organisasi yang baik pada guru akan membentuk komitmen organisasi tinggi yang berdampak pada kualitas kinerja guru, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) X. Subjek dalam penelitian ini yaitu 93 guru di MAN X dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan *Skala likert* dengan instrumen persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *product moment correlation* dengan bantuan *SPSS 24.0 for windows*. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi r sebesar 0,794 ($r=0,794$) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tergolong kuat antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Hasil yang positif menunjukkan bahwa korelasi sejalan, maka apabila persepsi dukungan organisasi pada guru tinggi maka tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki guru, dan sebaliknya jika persepsi dukungan organisasi rendah maka komitmen organisasi yang dimiliki guru juga ikut rendah.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi, Guru

Abstract

Success in achieving agency goals is very important. Teachers are human resources who have a major influence on school institutions in the learning process and achieving goals. It is undeniable that teachers must have a high commitment in their performance. Perceptions of good organizational support for teachers will form high organizational commitment that has an impact on the quality of teacher performance, so the purpose of this study is to determine the relationship between perceived organizational support and organizational commitment to teachers at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) X. The subjects in this study are 93 teachers of MAN X with saturated sampling technique. Data collection in this study used a Likert scale with instruments of perceived organizational support and organizational commitment. The data analysis technique in this study used product moment correlation with the help of SPSS 24.0 for windows. The results of the analysis showed that the value of the correlation coefficient r was 0.794 ($r=0.794$) with a significant level of 0.000 ($p<0.05$). These results indicate that there is a relatively strong relationship between perceived organizational support and organizational commitment. Positive results indicate that the correlation is in line, so if the perception of organizational support for teachers is high, the teacher's organizational commitment is also high, and vice versa if the perception of organizational support is low, the organizational commitment of teachers is also low.

Keywords : Organizational Commitment, Perceptions of Organizational Support, Teacher

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting dan fundamental dalam mendukung perkembangan sumber daya manusia (SDM). Tidak dipungkiri banyaknya lembaga pendidikan di Indonesia yang ingin mencetak lulusan terbaik dengan moralitas tinggi. Hal ini mengharuskan sebuah instansi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas demi menunjang keberlangsungan instansi

tersebut (Kusumaputri, 2018). Guru merupakan SDM yang memiliki pengaruh besar pada instansi sekolah dalam proses pembelajaran dan pencapaian tujuan. Tujuan tersebut adalah untuk menjamin mutu pendidikan nasional yang mengarah pada kecerdasan kehidupan bangsa Indonesia, memiliki peradaban bangsa yang bermartabat dan membentuk karakter watak yang sesuai dengan bangsa itu sendiri (Darmadi, 2018). Menurut UU no. 14 tahun 2005

guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengajar, mengarahkan, melatih menilai dan mengevaluasi peserta didik di semua jenjang pendidikan.

Fenomena Pandemi Covid-19 yang disebabkan oleh penyebaran Corona Virus Disease menjadi tantangan tersendiri dalam dunia pendidikan terutama dalam sistem pembelajaran. Pembelajaran yang semula dilakukan secara tatap muka diharuskan diganti secara daring/online. Hal itu dilakukan pemerintah sebagai upaya pemutusan rantai penyebaran Covid-19 (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Perubahan tersebut tentu menjadi persoalan yang harus dihadapi oleh guru sebagai tenaga pendidik. Perubahan sistem pembelajaran mengharuskan guru juga mengubah metode dan strategi mengajar. Kondisi ini menuntut guru untuk menyusun kembali perencanaan pembelajaran dan menguasai strategi pembelajaran daring serta teknologi yang digunakan dalam pembelajaran.

Menurut Istiqomah et all (2022) proses pembelajaran dapat berjalan baik apabila guru memiliki 2 kompetensi utama yakni kompetensi berupa substansi materi dan metodologi pembelajaran. Kompetensi yang dimiliki guru akan berpengaruh terhadap komitmen guru dalam melaksanakan pembelajaran. Komitmen tumbuh dikarenakan kecintaan terhadap apa yang dilakukan. Guru yang berkomitmen akan mengupayakan pembelajaran semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan pembelajaran. Hal ini juga berlaku pada guru di MAN X, perubahan sistem pembelajaran akibat pandemi tersebut tidak menyurutkan semangat dan tanggung jawab mereka sebagai guru.

Peneliti melakukan survei sebagai studi pendahuluan. Survei tersebut menggunakan wawancara singkat kepada 6 guru. Guru yang berpartisipasi dalam wawancara adalah guru bidang geografi, Bahasa Indonesia, BK, PAI, Matematika, dan Ekonomi yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun. Hasil survei menunjukkan bahwa guru di MAN X memiliki sikap komitmen organisasi, survei menunjukkan bahwa semua guru datang bekerja, meskipun dalam sistem daring, guru tetap mengikuti absensi secara teratur dan rutin baik secara daring maupun sesekali harus datang ke sekolah. Hal ini dilihat dari absensi kehadiran yang terpenuhi secara teratur. Semangat dan rasa tanggung jawab guru di MAN X atas tugasnya, meskipun guru di MAN X harus merubah metode dan strategi pembelajaran dengan sistem yang baru, hal ini tidak menyurutkan semangat mengajar guru untuk tetap mendidik dan

memberikan pendidikan yang bermutu bagi siswa-siswanya, hal ini dilihat dari keseriusan para guru di MAN X dalam mempelajari aplikasi-aplikasi penunjang pembelajaran ataupun pembuatan materi.

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya semangat kecintaan guru atas profesinya, sehingga dukungan dari seorang guru sangat diperlukan, dimana kehadiran guru merupakan salah satu tolok ukur tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Pentingnya peran guru dalam proses pembelajaran dan pencapaian tujuan, mengharuskan seorang guru memiliki kualitas SDM yang baik. Menurut Kusumaputri (2018) terdapat berbagai cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas SDM guru, antara lain dengan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, memberikan motivasi, memperbaiki kesejahteraan dan meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek terpenting yang harus diperhatikan, dimana guru yang memiliki komitmen tinggi akan senantiasa mengoptimalkan performanya dan meningkatkan kualitas kinerjanya.

Menurut Arniansyah (2018) komitmen organisasi yang tinggi pada guru dapat ditunjukkan dengan prestasi kerja yang dimilikinya yaitu berupa rendahnya tingkat absensi guru, rendahnya minat untuk berhenti bekerja, dan masa kerja guru. Komitmen organisasi yang tinggi ditunjukkan pula dengan rasa tanggung jawab pada guru dalam pelaksanaan tugas yaitu berupa perancangan pengajaran, proses pembelajaran dan berusaha mewujudkan tanggung jawab dan peran sekolah demi mencapai keberhasilan pendidikan dan pembelajaran. Komitmen organisasi yang tinggi pada guru juga ditunjukkan dengan tingkat kedisiplinan kerja guru yaitu berupa tepat waktunya guru dalam pelaksanaan dan pengumpulan tugas yang diberikan, serta tingkat loyalitas pada guru yaitu berupa kepedulian guru terhadap siswa, rekan guru dan atasan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan wakil kepala sekolah, memaparkan bahwa selama ini guru di MAN X menunjukkan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, yaitu berupa guru memiliki tingkat absensi yang rendah, hal ini dibuktikan selama satu semester hanya terdapat dua guru yang absen, dengan alasan yang jelas yaitu karena sakit. Guru juga memiliki kedisiplinan yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan ketepatan dalam proses pembelajaran. Dari hasil wawancara tersebut wakil kepala sekolah juga menjelaskan bahwa, guru memiliki loyalitas dan inisiatif yang tinggi dalam

kinerjanya, hal ini ditunjukkan ketika guru memiliki kendala atau permasalahan dalam proses pembelajaran guru akan segera melakukan konfirmasi secara langsung pada pihak sekolah dan berusaha menyelesaikan masalah yang dihadapi. Komitmen organisasi yang tinggi pada guru juga ditunjukkan dengan prestasi kerja yang dicapai guru, hal ini dibuktikan dengan masa kerja guru, yang rata-rata guru di madrasah sudah mengajar selama lebih dari 2 tahun. Guru juga memiliki rasa tanggung jawab tinggi dalam pekerjaannya, seperti halnya dalam proses pembelajaran dan pencapaian tujuan.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) komitmen organisasi merupakan ikatan atau identifikasi seseorang pada suatu organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2014) komitmen organisasi merupakan tingkatan seorang pekerja dalam mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Sedangkan menurut Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seseorang terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi untuk membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan seseorang untuk tetap terlibat dalam pencapaian tujuan dan bertahan dalam suatu organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (1997) terdapat tiga aspek komitmen organisasi, antara lain 1). Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dengan organisasi yang mengakibatkan individu merasa memiliki hubungan dengan organisasi. 2) komitmen kontinuas (*continuance commitment*) yaitu hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, yang mengakibatkan individu tersebut merasa dibutuhkan dalam organisasi. 3) komitmen Normatif (*Normative commitment*) yaitu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi.

Hasil wawancara yang sudah dilakukan pada enam guru yaitu guru bidang geografi, Bahasa Indonesia, BK, PAI, Matematika, dan Ekonomi yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun, berdasarkan aspek komitmen organisasi, diketahui pada komitmen kontinuas perilaku komitmen guru ditunjukkan dengan guru yang senantiasa berusaha menaati dan menghormati peraturan-peraturan serta kebijakan-kebijakan instansi sekolah yang dirasa tidak merugikan. Seperti yang dijelaskan oleh guru BK dalam wawancara bahwa dalam satu semester hanya

terdapat satu atau dua guru saja yang kurang dalam menaati peraturan dan kebijakan-kebijakan di sekolah, contohnya dalam kegiatan rapat yang diadakan oleh instansi sekolah dimana guru tidak menghadiri rapat tersebut tanpa adanya keterangan.

Menurut enam guru saat wawancara menjelaskan bahwa selama guru bekerja di madrasah, guru sudah menganggap semua rekan kerja di madrasah adalah satu keluarga besar. Seperti yang dikatakan oleh guru matematika dan ekonomi menyatakan bahwa guru lainnya bersedia memberi bantuan bila mana guru merasa kesulitan, contohnya saat guru matematika dan ekonomi merasa kesusahan dalam membuat materi pembelajaran secara daring, tanpa dimintapun guru yang lain dengan senang hati membantu dan mengajari guru yang kesulitan, meskipun guru tersebut harus merelakan waktu berharganya dirumah untuk datang ke sekolah membantu guru yang lainnya. Rasa kekeluargaan ini timbul dikarenakan penyelesaian masalah yang diterapkan dalam instansi dilakukan secara kekeluargaan, hal ini merupakan bentuk komitmen afektif yang dirasakan oleh para guru terhadap instansi sekolah.

Hasil wawancara pada aspek komitmen normatif, perilaku komitmen guru ditunjukkan dengan keinginan guru untuk mengabdikan dan menghabiskan masa karirnya di madrasah tersebut hal ini dibuktikan dari hasil wawancara yang sudah dilakukan pada enam guru yang mengatakan bahwa tidak ada keinginan untuk keluar dari pekerjaannya, bahkan guru mengatakan merasa bangga bisa bekerja dan menghabiskan masa kerja di madrasah. Hal ini dirasa karena apa yang diberikan oleh madrasah kemungkinan tidak bisa didapat dari bekerja pada instansi lain. Guru sudah merasa nyaman dengan lingkungan dan hubungan antar rekan kerja lainnya di madrasah. Sesuai dengan yang telah dijabarkan oleh guru geografi, Bahasa Indonesia, dan PAI mengatakan bahwa mereka bekerja di madrasah dengan senang hati dan bangga, guru mengatakan bahwa tidak ada keinginan untuk pindah atau berhenti mengajar di madrasah tersebut, hal ini dibuktikan dengan tingkat antusias yang tinggi dari guru-guru dalam memajukan madrasah dengan usaha dalam pencapaian tujuan madrasah.

Komitmen organisasi yang dibangun oleh guru tersebut, pasti tidak lepas dari rasa percaya, kepemimpinan kepala sekolah yang dirasa adil, dan sistem yang diterapkan dalam organisasi terutama timbal balik yang diberikan instansi atas kinerja dari guru. Menurut Mowday et al (dalam Yusuf & Syarif, 2018) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi

komitmen organisasi antara lain, 1) faktor pribadi yaitu kecenderungan karyawan untuk mengembangkan keterikatan yang stabil untuk organisasi, 2) faktor organisasi yaitu karakteristik organisasi seperti kepedulian dan dukungan terhadap kepentingan karyawan atau kepemilikan karyawan. 3) faktor non organisasi yaitu ketersediaan alternative atau pikiran percaya bahwa mereka tidak memiliki kesempatan berikutnya yang akan menjamin mereka lebih baik daripada bekerja di tempat tersebut. Faktor karakteristik organisasi merupakan rasa kepedulian dan dukungan terhadap kepentingan karyawan, dukungan yang dimaksud yaitu dukungan yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, maupun pengelola instansi, dimana hal tersebut dapat memunculkan persepsi dukungan organisasi pada karyawan mengenai organisasi (Mawarni & Mulyana, 2020).

Menurut Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, dan Adis, (2015) Persepsi dukungan organisasi adalah berkembangnya persepsi umum individu tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya. Sedangkan menurut Kim, Eisenberger, dan Baik, (2016) Persepsi dukungan organisasi adalah pemikiran bebas pengaruh yang berkaitan dengan atribusi tentang keberpihakan orientasi organisasi terhadap karyawan, Sehingga dapat dikatakan persepsi dukungan organisasi adalah pemikiran karyawan mengenai perlakuan organisasi atas kinerja yang diberikan. Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) terdapat tiga aspek dari persepsi dukungan organisasi antara lain 1) Keadilan, menurut Greenberg dalam Rhoades & Einsenberger (2002) keadilan dapat dibedakan menjadi dua aspek antara lain aspek structural yaitu kebijakan dan peraturan formal perusahaan mengenai keputusan yang dapat berdampak pada karyawan, sedangkan aspek sosial yaitu perlakuan instansi terhadap karyawan secara manusiawi seperti memperlakukan mereka dengan terhormat dan bermartabat. 2) Dukungan supervisor yaitu sejauh mana supervisor memberikan kontribusi terhadap kepedulian kesejahteraan karyawan, dan 3) Penghargaan organisasi seperti jenjang karir.

Menurut hasil survei organisasi yang sudah dilakukan pada enam guru, berdasarkan aspek persepsi dukungan organisasi, menunjukkan bahwa selama ini guru sudah merasa bahwa instansi sekolah memberikan pengarahannya yang baik dalam melakukan tugas atau kontrol terhadap pekerjaan guru. Sesuai dengan penjelasan dari setiap guru yang diwawancarai yaitu guru bidang geografi, Bahasa Indonesia, BK, PAI, Matematika, dan Ekonomi yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun, menjabarkan

bahwa instansi tidak segan untuk memberikan uang kompensasi lebih pada guru yang memiliki beban kerja lebih dari yang lainnya. Hal ini dibuktikan dengan pemberian uang kompensasi yang sesuai dengan beban kerjanya, sehingga guru merasa sudah diperlakukan adil oleh instansi sekolah. Contohnya yaitu dengan penambahan kompensasi kepada wali kelas yang memiliki beban kerja lebih banyak dari guru lainnya yang hanya bertugas untuk mengajar. Guru geografi mengatakan instansi sekolah juga memiliki program pelatihan yang ditujukan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki guru, seperti halnya guru geografi yang diikutkan pelatihan pengembangan *softskill* dan *hardskill* dalam menunjang sistem pembelajaran dan kepemimpinan di madrasah. Menurut guru PAI dan BK, tidak lupa instansi sekolah juga memberikan jenjang karir pada guru sesuai dengan prestasi kerjanya yang didasarkan pada masa kerjanya. Seperti halnya guru PAI, matematika, geografi dan ekonomi diberikan penghargaan jenjang karir yaitu diangkat sebagai guru tetap di madrasah dikarenakan pengabdianya selama ini di madrasah. Rasa timbal balik dan keadilan yang diberikan oleh instansi membuat guru merasa memiliki dukungan atas pekerjaannya.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi menurut Kim, Eisenberger, dan Baik, (2016) antara lain 1) Kompetensi atau Kemampuan yaitu tindakan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat seseorang mampu melaksanakan tugas yang diberikan, 2) Rasa Hormat yaitu sikap saling menghargai usaha orang lain dengan berlaku baik dan sopan, 3) Kepedulian adalah sikap perhatian dan keberpihakan atasan pada karyawan dalam persoalan, kondisi atau keadaan, 4) Kepemimpinan yaitu kesiapan yang dimiliki oleh atasan untuk mengajak, mendorong, dan menuntun karyawan agar bersedia secara suka rela membantu dalam pencapaian tujuan tertentu, 5) Aturan kebijakan dan norma yang diterapkan oleh instansi. Faktor-Faktor tersebut merupakan hal yang harus dipertimbangkan dan diperhatikan oleh sebuah instansi agar karyawan dapat memberikan pandangan atau persepsi yang baik terhadap instansi, sehingga karyawan akan memutuskan untuk bertahan pada instansi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardhanari dan Budiani (2017) menyatakan bahwa Persepsi dukungan organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam membentuk tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, dengan begitu karyawan akan memiliki tingkat komitmen

yang tinggi. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Putra dan Puspitadewi (2018) yang menyatakan bahwa untuk membangun komitmen karyawan diperlukan adanya dukungan organisasi yang baik dari perusahaan kepada karyawan.

Berikut beberapa penelitian yang sama yang telah dilakukan sebelumnya, akan tetapi juga memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aranki, Suifan, dan Sweis (2019) dengan Judul *The Relationship Between Organizational Culture And Organizational Commitment*. Tujuan utama dari penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perusahaan Teknologi Informasi (TI) di Yordania. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner. Subjek dalam penelitian yaitu 711 karyawan yang bekerja di 24 perusahaan IT di Yordania. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Perbedaan yang mendasari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini menggunakan budaya organisasi sebagai variabel X dan subjek penelitian ini yaitu karyawan TI sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel X dan subjek penelitian yaitu guru madrasah.

Penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wayoi, Margana, Prasajo, & Habibi, (2021) dengan judul *Dataset On Islamic School Teachers' Organizational Commitment As Factors Affecting Job Satisfaction And Job Performance*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pada sekolah islam di Indonesia. Pengambilan data dalam penelitian ini melalui metode survei dan diperoleh sebanyak 387 tanggapan dari guru sekolah islami di Indonesia. Hasil penelitian didapat bahwa faktor Komitmen Organisasi (OC) yang terdiri dari *afektif Commitment (AC)*, *Normative Commitment (NC)*, dan *Continuance Commitment (CC)* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance (JP)*, *Job Satisfaction (JS)*. Perbedaan yang mendasari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini menggunakan kepuasan kerja dan prestasi kerja sebagai variabel X dan menggunakan metode survei dalam pengumpulan data sedangkan penelitian ini menggunakan persepsi dukungan organisasi sebagai

variabel X dan metode pengumpulan data yang akan digunakan yaitu skala *likert*.

Penelitian yang akan dilakukan memfokuskan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel X dan komitmen organisasi sebagai variabel Y pada tempat penelitian yaitu di MAN X karena penelitian belum pernah dilakukan dengan variabel tersebut. Dukungan organisasi yang dirasakan melibatkan persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka, persepsi dukungan organisasi yang baik pada karyawan akan dapat menumbuhkan dan menghasilkan komitmen yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Kim, Eisenberger, & Baik, 2016). Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi informasi mengenai gambaran bagaimana membentuk persepsi dukungan organisasi dan mengembangkan komitmen organisasi yang baik pada guru di sekolah.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui arah hubungan variabel terikat dengan variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu persepsi dukungan organisasi dan variabel terikat yaitu komitmen organisasi.

Populasi dalam penelitian ini yaitu 93 guru dengan karakteristik guru di MAN X yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang artinya penelitian menggunakan semua populasi sebagai responden (Sugiyono, 2012), Sehingga jumlah responden penelitian ini adalah 93 guru, dengan 30 responden untuk *try out* dan 63 responden untuk penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner menggunakan instrumen skala *likert* dengan lima alternatif jawaban yaitu, sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Menurut Sugiyono, (2012) Skala *likert* terdiri dari dua aitem pertanyaan yaitu *favorable* dan *unfavorable*.

Instrumen skala yang digunakan berdasarkan teori persepsi dukungan organisasi oleh Eisenberger & Rhoades (2002) dan komitmen organisasi oleh Meyer & Allen (1997). Komitmen organisasi sendiri

adalah perasaan atau keinginan seseorang yang konsisten tetap ingin terlibat dengan organisasi dalam pencapaian tujuan, sedangkan persepsi dukungan organisasi adalah pemikiran seseorang terhadap perlakuan organisasi dalam memberikan timbal balik terhadap kinerja yang sudah diberikan. Skala persepsi dukungan organisasi yang disusun oleh peneliti berdasarkan tiga dimensi dari Eisenberger dan Rhoades (2002) yaitu keadilan, dukungan supervisor, penghargaan organisasi. Skala komitmen organisasi yang disusun oleh peneliti berdasarkan tiga dimensi dari Meyer dan Allen (1997) yang terdiri dari Komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), komitmen Normatif (*Normative commitment*).

Berdasarkan dari hasil uji validitas yang telah dilakukan sebanyak tiga kali, sebelum dilakukan penelitain menunjukkan bahwa aitem pada variabel komitmen organisasi yang terdiri dari 26 butir aitem dinyatakan bahwa semua aitem variabel valid dan tidak terdapat aitem yang gugur. Pada variabel persepsi dukungan organisasi yang terdiri dari 28 butir aitem pada uji validitas sebanyak tiga kali dinyatakan bahwa semua aitem variabel valid dan tidak terdapat aitem yang gugur. Penentuan aitem valid dan tidaknya ditentukan dari perbandingan antara r tabel dengan r hitung. Nilai r tabel didapat dari tabel nilai distribusi r dengan taraf signifikansi 5% dan $N=30$, sehingga di dapat nilai 0,361 untuk r tabelnya. Menurut Sugiyono (2015) jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka aitem dinyatakan valid, dan sebaliknya jika nilai r hitung kurang dari r tabel maka aitem dinyatakan tidak valid atau gugur.

Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan nilai koefisien reliabilitas Komitmen Organisasi sebesar 0.965, sedangkan Persepsi Dukungan Organisasi sebesar 0.936. Kedua hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel, dimana alat ukur dikatakan reliabel jika memiliki nilai lebih dari 0,7 ($r > 0,7$). Pada penelitian ini hasil uji reliabel terdapat pada kategori sangat tinggi (Azwar, 2015).

Teknik analisis data peneliti ini menggunakan teknik uji korelasi *product moment* dengan bantuan aplikasi SPSS 24.0 *for windows*, dengan menggunakan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Pada uji normalitas penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov, dimana data dapat dikatakan normal apabila nilai $p > 0,05$ dan pada uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity* dimana dapat

dikatakan data linear apabila nilai $p < 0,05$ dan pada uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji *Pearson Product Moment* untuk mengetahui hubungan antara variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil data yang telah diperoleh dari penelitian kemudian dianalisis dan diolah dengan menggunakan bantuan dari SPSS 24.0 *for windows*. Berikut dibawah ini adalah hasil analisis data statistik deskriptif.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Komitmen Organisasi	63	87	128	107.62	10.261
Persepsi Dukungan Organisasi	63	100	130	115.57	9.165

Berdasarkan tabel 1 Statistik Deskriptif diketahui bahwa N atau jumlah responden dalam penelitian sebanyak 63 guru di MAN X. Hasil analisis diperoleh bahwa variabel Y (komitmen organisasi) memiliki nilai minimum yaitu 87 dan nilai maksimum 128 dengan mean sebesar 107.62. Variabel X (persepsi dukungan organisasi) diperoleh bahwa nilai minimum yakni 100 dan nilai maksimum 130 dengan mean sebesar 115.57.

Pada tabel diatas nilai standar deviasi (SD) pada variabel Y (komitmen organisasi) sebesar 10.261, dan Variabel X (persepsi dukungan organisasi) memiliki SD sebesar 9.165 yang artinya kedua variabel kurang dari 2 SD ($1SD=6$).

Variabel Y (komitmen organisasi) dan variabel X (persepsi dukungan organisasi) memperoleh nilai pada standart deviasi kurang dari 2 SD yang menunjukkan bahwa sebaran data kedua variabel bersifat homogen.

A. Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Tahapan selanjutnya yaitu akan dilakukan uji asumsi data, yang terdiri dari uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov* dengan SPSS 24.0 *for windows*. Data dapat dianggap normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dan sebaliknya jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data tidak normal.

Tabel 2. Kategori Signifikansi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. < 0,05	Data tidak terdistribusi normal
Sig. > 0,05	Distribusi data normal

Hasil uji normalitas terhadap variabel komitmen organisasi dengan persepsi dukungan organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,200	Data Berdistribusi Normal
Persepsi Dukungan Organisasi	0,168	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 3. Hasil Uji Normalitas diatas diketahui bahwa hasil yang diperoleh dari nilai singnifikasi pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,200 dan pada variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0,168. Hasil yang diperoleh dari uji tersebut kedua variabel memiliki nilai lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi dan variabel persepsi dukungan organisasi terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear atau tidak linear antar variabel. Menurut Sugiyono (2017) terdapat dua cara yang dapat digunakan untuk mengetahui data tersebut linear atau tidak, yaitu dengan melihat *linearity* dan *deviation from linearity* dari hasil uji linearitas.

Uji linearitas pada penelitian ini berdasarkan nilai dari *linearity*, dimana data dapat dikatakan linear apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dan sebaliknya data dikatakan tidak linear jika lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

Tabel 4. Ketentuan Linearitas Data

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

Hasil uji linearitas data penelitian dengan menggunakan *test for linearity* pada variabel Y (Komitmen Organisasi) dengan Variabel X (Persepsi Dukungan Organisasi) sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas berdasarkan Linearity

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,000	Linear
Persepsi Dukungan Organisasi		

Pada tabel 5. hasil uji linearitas berdasarkan *linearity* didapat nilai sig. 0.000 antara variabel X (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Y (Komitmen Organisasi). Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan Y, karena nilai signifikansi antara variabel X dan variabel Y adalah kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Pada uji linearitas selanjutnya yang berdasarkan tabel *devation from linearity*, memiliki kriteria dengan melihat nilai signifikansi 0,05. Data dikatakan linear jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dan sebaliknya data dikatakan tidak linear apabila kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Tabel 6. Ketentuan Linearitas Data Berdasarkan Devation from Linearity

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

Hasil uji linearitas data penelitian berdasarkan *devation from linearity* pada variabel Y (Komitmen Organisasi) dengan Variabel X (Persepsi Dukungan Organisasi) adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Data Berdasarkan Devation from Linearity

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,457	Linear
Persepsi Dukungan Organisasi		

Pada tabel 7. hasil uji linearitas berdasarkan *deviation from linearity* didapat nilai sig. 0.457 antara variabel X (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Y (Komitmen Organisasi). Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan Y, karena nilai signifikansi antara variabel X dan variabel Y adalah lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

2. Uji Hipotesis

Tahap selanjutnya yaitu uji hipotesis dimana tujuan dari uji hipotesis yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel X dan Y. Data dikatakan mempunyai hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), dan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka data dikatakan tidak memiliki hubungan yang signifikan. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana *product moment* dengan bantuan SPSS 24.0 for windows. Menurut Sugiyono (2017) terdapat pedoman kriteria terhadap koefisien korelasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 8. Kategorisasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Berikut merupakan hasil dari uji hipotesis data pada penelitian antara variabel X (persepsi dukungan organisasi) dengan variabel Y (Komitmen organisasi).

Tabel 10. Hasil Korelasi Product Moment

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi			
Persepsi Dukungan Organisasi	0,794	0,000	Hubungan Signifikan

Pada tabel 10. hasil korelasi product moment didapat nilai sig. 0.000 ($p < 0,05$). Dari hasil uji tersebut maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru. Nilai koefisien

korelasi pada penelitian ini yaitu 0,794 yang mana sesuai dengan tabel 8 kategorisasi, hasil penelitian termasuk dalam kategori kuat. Hubungan positif tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki guru.

PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi guru di MAN X. Hipotesis dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru di MAN X. Hipotesis telah dianalisis dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 24.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis data didapat nilai korelasi signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) antara variabel X (Persepsi dukungan organisasi) dengan Y (Komitmen organisasi) yang mana hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Persepsi dukungan organisasi dengan Komitmen organisasi pada guru di MAN X memiliki hubungan yang signifikan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini dengan *product moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi r antar variabel sebesar 0,794 dengan r hitung lebih dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) = 0,794 > 0,330. Dilihat dari nilai koefisien korelasi r yaitu 0,794 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat antara variabel X (persepsi dukungan organisasi) dan Y (komitmen organisasi), yang sesuai dengan tabel 8 Kategorisasi Koefisien Korelasi. Kategori korelasi kuat apabila nilai r antara 0,60-0,799, pada penelitian ini nilai r yaitu 0,794 hal ini dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel yaitu kuat.

Koefisien korelasi dalam penelitian ini menunjukkan angka positif, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila variabel X tinggi maka variabel Y juga tinggi dan sebaliknya jika variabel X rendah maka variabel Y juga ikut rendah. Artinya jika guru memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi maka guru juga memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan sebaliknya jika guru memiliki persepsi dukungan organisasi yang rendah maka komitmen organisasi pada guru juga ikut rendah.

Sikap komitmen guru dalam penelitian ini menunjukkan bahwa guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi sesuai dengan fenomena yang sudah dijabarkan dalam pendahuluan. Guru di MAN X memiliki rasa bangga atas pekerjaannya dan

menjadi bagian dari instansi, karena adanya pengakuan dari instansi atas kinerja yang di berikan. Guru di MAN X tetap bertahan atas pekerjaannya, karena atasan selalu melibatkan karyawannya dalam setiap pengambilan keputusan. Hal ini juga dapat dilihat dari rasa kekeluargaan antar karyawan yang dibuktikan dengan adanya kebersamaan dan kerjasama dalam penyelesaian masalah pada instansi. Guru di MAN X juga berfikir bahwa bertahan pada instansi merupakan sebuah kebutuhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardhanari dan Budiani (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi pada karyawan dibentuk dengan menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi dengan cara melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan selalu menghargai pendapat yang dikemukakan oleh karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Mulyana (2021) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi juga dapat muncul dengan adanya pengakuan atau penghargaan yang diberikan oleh atasan atas kinerja yang telah diberikan, sehingga hal ini membuat anggota memiliki keinginan tetap mempertahankan keanggotaannya.

Menurut Kreitner and Kinicki (2011) komitmen organisasi merupakan tingkat identifikasi individu pada organisasi dan berkomitmen dalam maencapi tujuan organisasi. Sikap komitmen dalam organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor personal yaitu seperti umur, masa jabatan dalam organisasi, kecocokan pekerjaan dan variabel organisasi misalnya, gaya kepemimpinan, keadilan dalam organisasi, values, dan support yang ada pada organisasi tersebut (Luthans, 2015).

Menurut Meyer dan Allen (1997), terdapat tiga dimensi pada komitmen organisasi yaitu: 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), dimensi ini menekankan pada kedekatan emosional setiap anggota organisasi, dimana guru merasa ingin bertahan dalam organisasi karena adanya rasa kekeluargaan antar karyawan. 2) komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dimensi yang menekankan pada keinginan guru untuk bertahan, karena adanya kebutuhan menjadi anggota, dengan mempertimbangkan keuntungan atau kerugian yang telah diberikan, sehingga guru akan merasa rugi atau untung jika meninggalkan organisasi tersebut. 3) komitmen Normatif (*Normative commitment*), dimensi ini menekankan pada perasaan wajib guru untuk bertahan dalam organisasi, dimana guru merasa

memiliki kecocokan dalam suatu pekerjaan, seperti merasa bangga dan senang jika bekerja sebagai guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa dimensi yang lebih berperan dalam menentukan komitmen organisasi pada guru yaitu dimensi komitmen kontinuans dengan nilai mean 41,75 dan tidak jauh beda dengan dimensi afektif dengan nilai mean 41,06 dan dimensi yang terakhir yaitu dimensi normatif dengan nilai mean 24,8. Berdasarkan perolehan tersebut didapat bahwa komitmen afektif dan kontinuans sangat berperan penting dalam menentukan komitmen guru di MAN X, namun tidak dipugkiri bahwa komitmen normatif juga berperan dalam penentuan komitmen pada guru di MAN X. Adanya perbedaan nilai mean dalam penelitian ini berdasarkan dari perbedaan persepsi yang dimiliki oleh setiap guru.

Meyer dan Allen (1997) mengemukakan bahwa komitmen afektif dapat terbentuk karena adanya hubungan yang baik antara individu dengan organisasi. Sikap guru di MAN X dalam penelitian ini ditunjukkan dengan adanya tanggung jawab atas permasalahan yang ditanggung secara-bersama-sama, dengan adanya keterlibatan dalam setiap penyelesaian masalah tersebut membuat guru merasa memiliki ikatan emosional atau rasa kekeluargaan antar karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Parinding (2017) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Pada penelitian ini didapat bahwa guru di MAN memiliki hubungan yang baik antar karyawan maupun organisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya keterlibatan semua guru dalam penyelesaian masalah yang ada di instansi.

Komitmen kontinuans merupakan komitmen yang terbentuk karena adanya kebutuhan untuk menjadi anggota, dengan mempertimbangkan keuntungan atau kerugian yang telah diberikan, sehingga guru akan merasa rugi atau untung jika meninggalkan organisasi tersebut. Menurut Sohail dan Ilyas (2018) yang mengemukakan bahwa karyawan akan bertahan pada suatu organisasi yang memberikan keuntungan seperti gaji, kenaikan jabatan atau promosi yang didapat dari organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapat bahwa guru di MAN berkeinginan untuk mengabdikan diri dan ilmunya pada instansi sekolah, sehingga dapat dikatakan bahwa bekerja di madrasah

merupakan suatu kebutuhan dalam diri guru untuk tetap setia bekerja di madrasah.

Komitmen normatif merupakan komitmen yang terbentuk karena adanya perasaan wajib guru untuk bertahan dalam organisasi. Hal ini muncul karena adanya kecocokan dalam suatu pekerjaan, seperti memiliki rasa bertanggung jawab terhadap tugas, bangga dan senang jika bekerja sebagai guru. Sikap yang ditunjukkan guru dalam penelitian ini yaitu rasa tanggung jawab yang tinggi dalam usaha yang maksimal untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sohail dan Ilyas (2018), karyawan merasa bahwa mereka bertanggung jawab secara etis untuk tetap bersama organisasi dalam pencapaian tujuan.

Menurut Luthans, (2015) komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel organisasi misalnya, gaya kepemimpinan, keadilan dalam organisasi, values, dan support. Menurut Mowday et.al (dalam Yusuf & Syarif, 2018) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor organisasi yaitu karakteristik organisasi seperti kepedulian dan dukungan terhadap kepentingan karyawan atau kepemilikan karyawan. Faktor karakteristik organisasi yang dimaksud yaitu dukungan yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, maupun pengelola instansi, dimana hal tersebut dapat memunculkan persepsi dukungan organisasi pada karyawan mengenai organisasi.

Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) persepsi dukungan organisasi merupakan pemikiran setiap anggota organisasi tentang sejauh mana organisasi dapat menghargai setiap usaha yang dikeluarkan dan memperdulikan kesejahteraan anggotanya. Persepsi dukungan organisasi memiliki tiga dimensi yaitu: 1) Keadilan yaitu keadilan structural dan keadilan sosial, 2) Dukungan supervisor yaitu sejauh mana supervisor memberikan kontribusi terhadap kepedulian kesejahteraan karyawan, dan 3) Penghargaan organisasi seperti jenjang karir (Rhoades & Eisenberger, 2002). Pada variabel persepsi dukungan organisasi dimensi yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu pada dimensi dukungan supervisor dengan nilai mean 48.92, kemudian disusul dengan dimensi penghargaan organisasi dengan perolehan mean 33.76, tidak jauh beda dengan dimensi keadilan dengan perolehan nilai mean sebesar 32.89. Berdasarkan perolehan tersebut diketahui bahwa dimensi dukungan supervisor merupakan dimensi yang lebih berpengaruh dalam membentuk persepsi dukungan organisasi pada penelitian ini.

Greenberg dalam Rhoades & Eisenberger (2002) keadilan dibedakan menjadi dua aspek antara lain aspek structural yaitu kebijakan dan peraturan formal perusahaan mengenai keputusan yang dapat berdampak pada karyawan, sedangkan aspek sosial yaitu perlakuan instansi terhadap karyawan secara manusiawi seperti memperlakukan mereka dengan terhormat dan bermartabat. Pada dimensi ini bentuk persepsi dukungan organisasi guru di MAN X muncul karena adanya persamaan sudut pandang bahwa kebijakan dan peraturan yang diterapkan sudah dirasa adil, sehingga guru di MAN X menilai bahwa kebijakan instansi memperlakukan guru secara adil dan bermartabat.

Dukungan supervisor yaitu sejauh mana atasan ikut serta dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) supervisor merupakan agen organisasi yang memiliki tanggung jawab besar dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga karyawan akan mengidentifikasi bahwa atasan memiliki rasa kepedulian dan perhatian kepada bawahannya. dukungan supervisor yang diberikan berupa *feedback* dari atasan mengenai kinerja guru. Atasan yang memberi *feedback* pada karyawan dinilai memberikan dukungan perbaikan atas usaha yang dikeluarkan. Pada penelitian didapat bahwa atasan sudah memberikan pengarahan dan *feedback* yang baik atas kinerja guru di MAN.

Penghargaan organisasi juga merupakan dimensi yang sangat penting dalam pembentukan persepsi dukungan organisasi pada karyawan. Menurut Shore dan Shore (1995) menyatakan bahwa pemberian penghargaan atas kontribusi karyawan memiliki hubungan dengan dukungan organisasi. Penghargaan yang dimaksud yaitu gaji, promosi, keamanan kerja, dan pelatihan. Selaras dengan teori tersebut sistem yang dijalankan oleh sekolah sudah sesuai, seperti gaji guru yang sesuai dengan kinerjanya, promosi jabatan dari guru honorer menjadi guru tetap, pemberian pelatihan pada guru untuk meningkatkan *softskill* agar guru dapat bekerja secara optimal.

Hasil pada penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asih dan Dwi (2017) dengan sampel penelitian sejumlah 50 subjek. Hasil penelitian didapat bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan pada komitmen organisasi, dengan analisis koefisien korelasi sebesar 0,435 dengan $p < 0,01$ yang berarti berada pada tingkat sedang. Penelitian selanjutnya yaitu yang dilakukan oleh Rahmawati dan Mulyana (2021) dengan subjek

sebanyak 68 guru SMAN 1 SOKO. Hasil penelitian didapatkan taraf signifikan sebesar 0,014 dengan koefisien korelasi sebesar 0,395, sehingga terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada guru SMAN 1 SOKO. Penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Tito dan Izzati (2018) dengan 34 sampel guru SMPN. Hasil penelitian didapatkan taraf signifikan 0,000 dengan nilai r sebesar 0,774, yang berarti bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru.

Berdasarkan penjelasan dari hasil penelitian maka dapat dikatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki kaitan yang kuat dengan pembentukan komitmen organisasi pada guru di MAN X. Munculnya persepsi dukungan organisasi yang baik pada guru merupakan salah satu faktor penyebab munculnya komitmen organisasi yang tinggi pada guru. Adapun beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti faktor personal meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian. Karakteristik pekerjaan seperti tantangan pekerjaan, tugas yang diberikan, struktur organisasi, konflik peran dan masa jabatan (Sopiah, 2008).

PENUTUP

Simpulan

Hasil analisis penelitian pada kedua variabel X (Persepsi dukungan organisasi) dan variabel Y (Komitmen organisasi) menunjukkan nilai sig. sebesar 0,000. Berdasarkan hasil analisis data pada 63 Guru di MAN X memperoleh nilai sig. sebesar 0,000 yang didapatkan dari penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini didapat nilai r sebesar 0,794 yang termasuk dalam kategori korelasi kuat, yang berarti hubungan antara variabel X (Persepsi dukungan organisasi) dengan variabel Y (Komitmen organisasi) berada pada rentang hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi guru di MAN X. Nilai positif pada penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki guru dan sebaliknya jika semakin rendah persepsi dukungan organisasi pada guru maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru.

Saran

Dari penelitian yang sudah dilakukan di dapat adanya hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru, sehingga bagi pihak madrasah, diharapkan agar dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi dengan mempertahankan perlakuan adil dan terhormat kepada guru. Mempertahankan dan meningkatkan rasa kekeluargaan yang sudah terjalin dengan baik. Pada upaya perkembangan kinerja guru diharapkan pihak madrasah mengadakan banyak pelatihan-pelatihan kepada guru dan staf lainnya untuk pengembangan kemampuan *softskill* guru.

Bagi peneliti selanjutnya yang menggunakan tema yang sama, diharapkan mampu mencari variabel dan faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, baik pada guru atau pada individu lain. Faktor lain yang disebutkan seperti, faktor personal meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian. Karakteristik pekerjaan seperti tantangan pekerjaan, tugas yang diberikan, struktur organisasi, konflik peran dan masa jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The relationship between organizational culture and organizational commitment. *Modern Applied Science*, 13 (4), 137-154.
- Ardhanari, R., C., & Budiani, M., S. (2017). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan pt. catur mitra sejati sentosa (mitra 10). *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1).
- Arniansyah, & Soerjoatmodjo, G., W., L. (2018). Membangun komitmen organisasi. *Buletin Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara*, 4(16).
- Asih, G. Y., & Dewi, R. (2017). Komitmen karyawan ditinjau dari self efficacy dan persepsi dukungan organisasi, di cv. Wahyu jaya semarang. *Jurnal dinamika sosial budaya*, 19(1), 35-39.
- Azwar, S. (2015). *Metode penelitian psikologi edisi iii*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor Faktor Yang Memengaruhi"*. Yogyakarta: CV. Budi Utama

- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Depdiknas RI : Jakarta.
- Eisenberger, R., & Rhoades, L. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Istiqomah, I., Hidayati, D., Afriliandhi, C., & Melawati, A. (2022). Upaya Meningkatkan Komitmen Mengajar Guru dalam Pembelajaran Daring selama masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(1), 30-40.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). Pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam masa darurat penyebaran covid-19. In (Vol. 4).
- Kim, K. Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 558- 583.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2011). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43 (6), 1854-1884.
- Kusumaputri, E., S. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Luthans, e. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford University Press.
- Mawarni, S. G., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada perawat. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 7(1).
- Meyer, J., P., & Allen, N., J. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- Moorhead, & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Parinding, R. G. (2017). Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107.
- Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111-120.
- Putra, A., A., & Puspitadewi, N., W., S. (2018). Hubungan antara persepsi dukung organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 5(3)
- Rahmawati, A. D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara perceived organizational support dengan komitmen organisasi pada guru sma negeri 1 soko. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 23–35.
- Robbins, S., P., & Judge T., A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shore, L., M., & Shore, T., H. (1995). *Perceived organizational support and organizational justice*, In R. Cropanzano & K.M. Kacmar (Eds). *Organizational politics, justice, and support: Managing social climate at work* (pp.285-305). Westport, CT. Quorum Press.
- Sohail, M., & Ilyas, M. (2018). The impact of Job Satisfaction on aspects of Organizational Commitment (Affective, Continuance and Normative Commitment). *Journal of Managerial Sciences*, 12(3), 221-234.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Soyalin, M., & Battal, F. (2020). The Relationship Between Perceived Organizational Support And Organizational Commitment In The Context Of Organizational Justice (Example Of Bank Employees). *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1721-1752.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Tito, A., M., P., & Izzati, U., A. (2018). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru Smp Negeri 1 Waru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 5(1).
- Wayoi, D. S., Margana, M., Prasajo, L. D., & Habibi, A. (2021). Dataset on Islamic school teachers' organizational commitment as factors affecting job satisfaction and job performance. *Data in Brief*, 37, 107-181.

Yusuf, R., M, & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.