

Hubungan *Psychological Ownership* dengan Komitmen Organisasi pada Guru di Yayasan X

The Relationship between Psychological Ownership and Organizational Commitment among Teachers at the X Foundation

M. Zaidan Amin Abdullah

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: mzaidan.20157@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Psychological ownership termasuk dalam faktor personal yang mempengaruhi komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini guna mengetahui mengenai hubungan *psychological ownership* dengan komitmen organisasi. Metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk teknik pengumpulan data. Pemilihan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Sampel yang digunakan sebanyak 81 orang guru di Yayasan X yang memiliki lama masa kerja minimal 5 tahun. Sebanyak 30 orang guru digunakan sebagai subjek uji coba (*try out*) penelitian, dan 51 guru sebagai subjek penelitian. Skala kuesioner yang digunakan tersusun dari aspek teori *psychological ownership* dan aspek komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan *software* IBM SPSS 26.0 untuk membantu analisis data dalam melakukan uji korelasi *pearson product moment*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dari *psychological ownership* dengan komitmen organisasi 0,000 ($p < 0,05$) korelasi sebesar 0,749 yang masuk dalam kategori kuat. Angka korelasi tersebut memiliki arti bahwasannya semakin tinggi *psychological ownership* maka semakin tinggi juga komitmen organisasi.

Kata kunci : *Psychological ownership*, komitmen organisasi, guru

Abstract

Psychological ownership is included in the personal factors that influence organizational commitment. The aim of this research is to find out the relationship between *psychological ownership* and organizational commitment. The research method used is a quantitative method using a questionnaire for data collection techniques. The research sample selection used a saturated sample. The sample used was 81 teachers at Foundation X who had a minimum length of service of 5 years. A total of 30 teachers were used as research test subjects, and 51 teachers as research subjects. The questionnaire scale used is composed of aspects of *psychological ownership* theory and aspects of organizational commitment. This research uses IBM SPSS 26.0 software to assist data analysis in conducting the *Pearson product moment* correlation test. The results of this research prove that there is a positive and significant relationship between *psychological ownership* and organizational commitment of 0.000 ($p < 0.05$), a correlation of 0.749 which is in the strong category. This correlation figure means that the higher the *psychological ownership*, the higher the organizational commitment.

Key word : *Psychological ownership*, organizational commitment, teacher

Article History

Submitted :30-06-2024

Final Revised : 08-07-2024

Accepted : 09-07-2024



This is an open access article under the [CC-BY](#) license

Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Tenaga kependidikan atau guru adalah pihak yang bertugas menyelenggarakan pendidikan di sekolah. Tugas pendidik dalam Peraturan Nomor 14 Tahun Pasal 1 “Pendidik merupakan guru yang mempunyai tugas membimbing, mengarahkan, mengajar, mendidik, melatih, mensurvei, dan menilai peserta didik pada pendidikan remaja melalui pembinaan yang layak, pelatihan-pelatihan penting, serta instruksi tambahan”. Pendidikan dari yang diberikan para guru di sekolah menjadi bekal untuk para peserta didik untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam pembangunan bangsa (Akhmada & Satwika, 2021). Di Indonesia, tidak semua guru merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS); Dari total jumlah guru tersebut, sebanyak 704.503, 24% masih berstatus guru honorer (Badan Pusat Statistik, 2023).

Perbedaan status kepegawaian ini dapat berpengaruh terhadap hak dan kewajiban, gaji, kesejahteraan, tugas, dan tanggung jawab guru pada organisasi. Komitmen organisasi sangat penting untuk dimiliki seorang guru kepada organisasinya. Hidayat (2017) adanya komitmen organisasi yang dimiliki dapat mempermudah dalam meraih kualitas pendidikan yang unggul walaupun tidak didukung dengan media maupun perlengkapan yang bagus. Pendapat Yamin dan Hobir (2017) seorang guru yang berpengalaman diharuskan untuk mempunyai komitmen organisasi tinggi. Komitmen organisasi yang dimiliki guru dapat membantu organisasi guna menjaga sumber daya manusia yang profesional untuk menjalankan visi, misi, serta pengembangan organisasi. Organisasi akan mendapatkan banyak keuntungan ketika sumber daya manusia memiliki komitmen tinggi karena dapat berakibat aktif berperan untuk mencapai tujuan organisasi (Nuha dan Budiani, 2023)

Definisi dari komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991) merupakan ikatan emosional serta identifikasi diri individu yang bekerja untuk organisasinya sehingga mereka ingin berada dalam organisasi tersebut lebih lama. Pendapat dari Robbins dan Judge (2019) komitmen organisasi sebagai kesetiaan serta keterikatan seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja yang mencakup identifikasi diri dengan nilai-nilai dalam organisasi, tujuan organisasi, budaya organisasi, serta niat agar tetap bekerja di sana dalam jangka waktu yang panjang. Merupakan keterikatan mereka secara emosional dan identifikasi diri mereka dengan organisasinya sehingga mereka mereka berkeinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut dengan durasi yang lama serta kesediaan untuk mendahulukan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadinya karena adanya. Ciri komitmen organisasi menurut Mowday et al. (1982) sikap penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, memiliki kemauan yang besar dalam berkontribusi, dan ingin tetap bersama organisasi.

Komitmen organisasi dari argumen Meyer dan Allen (1991) terbagi tiga indikator, yakni afektif, keberlanjutan, dan normatif. Komitmen afektif digambarkan dengan ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang ditandai dengan identifikasi diri dan keterlibatan. Komitmen keberlanjutan digambarkan dengan persepsi terkait analisis untung atau rugi seorang karyawan jika meninggalkan organisasi sehingga alasan ini yang membuat karyawan cenderung untuk tetap berkomitmen. Komitmen normatif digambarkan dengan alasan karyawan untuk bertahan dikarenakan mempunyai *argument*, kewajiban, serta tanggung jawab terhadap perusahaan. Steers dan Porter (2011) menyebutkan terdapat tiga aspek yang

berdampak pada komitmen organisasi, yakni faktor personal, faktor organisasi, serta faktor non-organisasi.

Fenomena di Yayasan X bahwa kebanyakan guru di sana memiliki lama masa kerja diatas 5 tahun, bahkan hingga 25 tahun. Guru disana mengemukakan bahwa mereka ingin tetap bertahan di Yayasan X karena dorongan pribadi diri. Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti menemukan para guru di yayasan x memiliki gaji di angka kurang lebih Rp.500.000 bahkan Rp.2.000.000 perbulannya dengan menggunakan sistem gaji berdasar pada jumlah jam mengajar guru dalam 1 bulan. Gaji yang di dapatkan guru di yayasan tersebut berada di bawah angka UMR kabupaten. Anggreni et al. (2023) mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif dari kompensasi dengan komitmen organisasi, sedangkan dalam fenomena di atas walaupun kompensasi yang diterima oleh guru tersebut kecil, namun mereka masih tetap memilih untuk bertahan dalam yayasan tersebut.

Data yang bersumber dari administrasi kepegawaian Yayasan X bahwa terdapat 22 orang guru yang memiliki lama masa kerja 0 sampai 5 tahun, 22 orang guru dengan lama masa kerja 5 hingga 10 tahun, 11 orang guru dengan lama masa kerja 10 hingga 15 tahun, dan yang terbanyak yaitu sebanyak 48 orang guru yang memiliki lama masa kerja di atas 15 tahun. Jika ditotal maka ada sebanyak 81 orang guru yang memiliki durasi bekerja 5 tahun keatas, serta sebanyak 22 orang guru yang memiliki lama masa kerja di bawah 5 tahun. Sesuai dengan data yang tersebut, diketahui bahwa bentuk komitmen yang diperlihatkan oleh para pendidik di yayasan tersebut, salah satunya ditandai dengan banyak yang memiliki lama masa kerja di atas lima tahun dengan didukung oleh pendapat dari Mowday et al. (1982) tentang ciri-ciri adanya komitmen organisasi yaitu yang salah satunya adalah memiliki keinginan kuat untuk tetap bersama organisasinya.

Hasil wawancara dengan beberapa guru di Yayasan X didapatkan bahwasannya alasan mereka memilih untuk tetap bertahan dalam yayasan tersebut karena mereka nyaman dan adanya rasa memiliki yang kuat terhadap yayasan sehingga mereka ingin tetap berada disana untuk membantu mengembangkan dan memajukan yayasan tersebut. Ketua Yayasan X mengemukakan bahwa banyak guru di Yayasan X yang masih merupakan bagian dari keluarga besar atau keturunan-keturunan dari pendiri Yayasan X. Penuturan dari ketua yayasan tersebut bahwa guru-guru disana selain adanya ikatan emosional dengan yayasan mereka juga memiliki kewajiban moral untuk tetap loyal kepada yayasan sebagai bentuk tanggung jawab untuk meneruskan perjuangan para leluhurnya.

Psychological ownership menjadi salah satu faktor munculnya komitmen organisasi terhadap guru di Yayasan X yang termasuk dalam aspek personal. Definisi *psychological ownership* menurut Pierce et al. (2003) yakni kondisi individu merasakan bahwa suatu tujuan tersebut merupakan “miliknya” untuk dimiliki. Menurut Van Dyne & Pierce (2004) Perasaan ini muncul dari rasa memiliki yang mencakup kontribusi, identifikasi diri, atau hubungan antara individu dengan objek. Sasaran atau objek penguasaan psikologis dapat berupa materi (misalnya, benda atau instalasi) maupun non-material (misalnya, gagasan, seni, suara, dan sebagainya). Pendapat dari Olckers dan Plessis (2012) seseorang akan lebih peduli serta melindungi apa yang mereka anggap sebagai milik mereka. Pendapat tersebut dibenarkan oleh Kristanti et al. (2017) mengindikasikan bahwa individu yang memiliki perasaan memiliki suatu benda akan memperlihatkan bentuk pertanggung jawaban terhadap benda tersebut untuk dilindungi, dijaga, dilestarikan, serta dikembangkan.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan Avey et al. (2009) dalam penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh dari *psychological ownership* pada komitmen organisasi. Pada penelitian ini diketahui bahwa karyawan dengan perasaan memiliki kepada organisasinya,

menjadikan karyawan tersebut berpihak pada visi dan misi di dalam organisasinya, serta mereka mempunyai kemauan untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

Melalui pertimbangan dari penjelasan yang ada diatas, peneliti tertarik untuk meneliti fenomena positif mengenai komitmen organisasi dengan *psychological ownership* dengan melakukan pengujian tentang hubungan *psychological ownership* terhadap komitmen organisasi pada guru di Yayasan X.

Metode

Pendekatan kuantitatif merupakan jenis dan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Jenis penelitian yang disebut penelitian kuantitatif menggunakan data yang disajikan dalam bentuk angka-angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik dengan tujuan untuk menjawab hipotesis penelitian (Jannah, 2018).

Sampel/populasi

Populasi penelitian ini merupakan guru tetap Yayasan X yang memiliki lama masa kerja minimal 5 tahun dengan jumlah sebanyak 81 orang guru. Jannah (2018) sampel yakni bagian populasi yang dipilih dengan cara acak atau sistematis untuk dijadikan subjek penelitian. Pada penelitian ini, teknik *sampling* yang dipakai yakni sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan metode *sampling* yang memerlukan seluruh bagian populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Sampel penelitian ini menggunakan 81 orang guru tetap yayasan yang memiliki lama masa kerja minimal 5 tahun dengan 30 orang guru menjadi sampel uji coba (*try out*) dan 51 orang guru sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data

Data diperoleh melalui kuesioner. Kuisisioner yakni metode pengumpulan data yang memungkinkan responden menyampaikan jawaban atas serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis (Sugiyono, 2017). Survei skala tanggung jawab otoritatif disusun berdasarkan bagian tanggung jawab hierarkis yang diperkenalkan oleh Meyer dan Allen (1991). Sudut pandang ini penuh dengan rasa tanggung jawab, tanggung jawab pengelolaan, dan tanggung jawab pengaturan. Sementara itu, Pierce et al. (2003) aspek pengendalian kepemilikan target, mengetahui target secara mendalam, dan menginvestasikan diri pada target menginformasikan pengembangan kuesioner kepemilikan psikologis. Skala Likert merupakan skala alternatif yang digunakan. Terdapat empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dikelompokkan ke dalam kategori positif dan negatif.

Analisis data

Tujuan dari uji normalitas adalah mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal. Uji kenormalan yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan pemrograman SPSS 26. Uji normalitas didasarkan pada aturan apabila data normal, maka lebih tinggi dari 0,05, dan jika lebih rendah dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Teknik korelasi *pearson product moment* diperlukan guna pengujian hipotesis. Tujuan digunakannya teknik ini guna mencari hubungan antara variabel hubungan dalam penelitian ini variabel tersebut yakni *psychological ownership* dengan komitmen organisasi. Sugiyono

(2017), jika variabel nilai signifikansi dibawah 0,05 mampu dikatakan kedua variabel tersebut memiliki korelasi.

Hasil

Hasil pengolahan data penelitian ini didasarkan pada perangkat lunak analisis atau IBM SPSS 26. Statistik deskriptif bertujuan untuk memperoleh hasil:

1. Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Psychological Ownership</i>	51	81	127	106,18	8,813
Komitmen Organisasi	51	93	129	110,33	8,772

Nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi data penelitian disajikan pada tabel. Variabel kepemilikan psikologis memiliki nilai mean sebesar 106,18; standar deviasi sebesar 8,813; nilai minimum sebesar 81; dan nilai maksimum sebesar 127 seperti terlihat pada tabel di atas. Sedangkan variabel komitmen organisasi diketahui mempunyai nilai mean sebesar 110,33; standar deviasi sebesar 8,772; nilai minimum sebesar 93; dan nilai maksimum sebesar 129.

2. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memeriksa sebaran data dan melihat apakah sebaran setiap variabel berdistribusi normal. Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk uji normalitas dalam penelitian ini. Informasi dapat dikatakan lazim disebarluaskan jika mendapat nilai kepentingan $>0,05$ (Sugiyono, 2017).

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Psychological Ownership</i>	0,057	Data Berdistribusi Normal
Komitmen Organisasi	0,163	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil di atas data normal dikarenakan mempunyai nilai $>0,05$. Variabel *psychological ownership* mendapatkan nilai signifikansi 0,057 serta variabel komitmen organisasi memperoleh nilai signifikansi 0,163.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi atau hubungan antara kedua variabel dengan cara meletakkan hipotesis yang telah ditetapkan oleh penelitian. Sugiyono (2017), apabila koefisien hubungan penghargaan di bawah 0,05 ($p < 0,05$), maka hubungan kritis, sebaliknya jika koefisien hubungan penghargaan $> 0,05$

($p > 0,05$) dinyatakan tidak besar. Klasifikasi hubungan atau korelasi yang menjadi pedoman Sugiyono.

Tabel 3. Ketentuan Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Kategori
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1.000	Sangat Kuat

Dan berikut merupakan hasil uji korelasi *pearson product moment* pada penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		PO	KO
<i>Psychological Ownership</i>	Pearson Correlation	1	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

Hasil uji korelasi yang termuat pada tabel yang disajikan diatas menandakan bahwa dari kedua variabel yakni *psychological ownership* maupun komitmen organisasi mempunyai nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Dilihat dari nilai signifikansinya, terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepemilikan psikologis. Tabel 4. Hasil uji korelasi sebesar 0,749 ($r = 0,749$). Berdasarkan kategori dan kelompok yang ditunjukkan pada Tabel 3. Dari segi koefisien korelasi, dikatakan positif karena tidak mempunyai tanda negatif. Hasil ini dapat dikatakan menyiratkan bahwa semakin tinggi kepemilikan mental, semakin tinggi tanggung jawab otoritatif instruktur di Pendirian X. Sebaliknya, komitmen organisasi menurun dengan rendahnya kepemilikan psikologis.

Pembahasan

Tujuan dilaksanakan penelitian ini guna mengumpulkan data mengenai korelasi antara *psychological ownership* maupun komitmen organisasi dengan analisis data penelitian ini dibantu oleh *software IBM SPSS 26.0 for windows*. Spekulasi hubungan antara *psychological ownership* dengan komitmen organisasi pada Guru di Yayasan X. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 ($p < 0,05$). Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara *psychological ownership* dengan komitmen organisasi dan hipotesis penelitian ini diterima.

Selain itu, hasil uji korelasi menunjukkan nilai koefisien hubungan sebesar 0,749 ($r = 0,749$) yang menunjukkan bahwa hubungan termasuk dalam kategori kuat (Sugiyono, 2017). Karena tidak ada tanda negatif pada bilangan tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara komitmen organisasi dan *psychological ownership*. Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa semakin tinggi *psychological ownership*, semakin tinggi pula komitmen organisasi. Sebaliknya komitmen organisasi menurun secara proporsional dengan *psychological ownership*.

Meyer dan Allen (1991) komitmen organisasi diartikan sebagai keterikatan emosional dan indentifikasi diri karyawan dengan organisasinya, serta memiliki rencana untuk tetap bersama dengan organisasi tersebut dalam kurun waktu yang lama. Berdasarkan argumen Meyer dan Allen (1991) mengemukakan bahwasannya terkandung tiga aspek komitmen organisasi ialah *affective commitment*, *continuance commitment*, serta *normative commitment*. Hasil perhitungan rata-rata dari setiap dimensi komitmen organisasi pada guru di Yayasan X menunjukkan bahwasannya aspek *affective commitment* mempunyai nilai rata-rata yang tinggi yaitu pada angka 3,27, aspek *normative commitment* mempunyai nilai 3,25, dan yang paling rendah dari aspek lainnya yakni *continuance commitment* yang memiliki nilai 3,23.

Berdasarkan pada tingkatan nilai rata-rata di atas, aspek *affective commitment* memiliki nilai paling tinggi. *Affective commitment* yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1991) ikatan emosional yang ditandai dengan identitas dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Aspek ini pada guru di Yayasan X dapat dinilai berdasarkan kuatnya ikatan emosional yang mereka miliki kepada yayasan, kedekatan antara guru dengan yayasan, serta keterlibatan mereka dalam yayasan.

Aspek selanjutnya memiliki nilai yang berada di tengah antara tertinggi dengan terendah adalah aspek *normative commitment*. Meyer dan Allen (1991) menggambarkan bahwa *normative commitment* merupakan jenis komitmen yang berhubungan dengan perasaan-perasaan tentang kewajiban serta tanggung jawab individu dalam organisasi. Collquitt et al. (2019), pendapat tersebut dapat dicontohkan yang salah satunya adalah ketika perusahaan memberikan suatu pelatihan pengembangan keahlian karyawan supaya karyawan tersebut memiliki perasaan guna balas budi kepada organisasi yang dilakukan dengan cara membalasnya dengan serta mengerjakan tugas yang diberikan sebaik mungkin. Pada aspek ini guru di Yayasan X melakukan pekerjaan mereka dengan maksimal dan berusaha untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Continuance commitment adalah persepsi yang muncul dari keberlangsungan aktifitas karyawan dalam organisasi yang menimbulkan adanya pertimbangan mereka untuk pergi atau bertahan dalam organisasi, dari munculnya pertimbangan inilah yang menjadikan mereka sulit untuk memutuskan keluar dari tempat kerjanya (Meyer & Allen, 1991). Dalam penelitian Pratiwi, Pertiwi, dan Andriany (2020) berargumen mengapa karyawan memutuskan ingin menetap dikarenakan adanya perasaan khawatir jika mereka meninggalkan perusahaan mereka mereka tidak akan dapat mendapatkan pekerjaan baru, lingkungan kerja yang berbeda dari sebelumnya, atau hal-hal yang tidak dapat mereka kontrol. Aspek ini diperlihatkan guru di Yayasan X mereka mengaku bahwa yayasan sangat memperhatikan kontribusi mereka, adanya kebebasan mereka mengimplementasikan ide-ide mereka, dan yayasan memberikan ruang untuk mereka mengeksplorasi diri yang membuat mereka nyaman untuk tetap tinggal disana.

Faktor personal yakni salah satu aspek yang dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi (Sopiah, 2008). Faktor ini berdasar dari perasaan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja yang dapat disebabkan adanya ikatan emosional dan perasaan nyaman, sehingga membuat munculnya keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut. *Psychological ownership* menurut Pierce et al. (2003) merupakan sebuah perasaan dari individu seolah-olah target kepemilikan adalah milik mereka. Target dalam *psychological ownership* dapat bersifat material atau non-material. Perasaan individu kepada target lebih dari sekedar hubungan fisik, melainkan suatu hubungan emosional yang mendalam (Van Dyne & Pierce, 2004).

Aspek dari *psychological ownership* menurut Pierce et al. (2003) meliputi *controlling the ownership target*, *coming to intimately know the target*, dan *investing the self into the target*. Hasil perhitungan statistik pada penelitian ini aspek *controlling the ownership target* memiliki nilai rata-rata tertinggi dari dua faktor yang lain yaitu sebanyak 3,28. Kemudian ada aspek *coming to intimately know the target* yang memiliki nilai rata-rata sebanyak 3,20. Sehingga aspek yang memiliki nilai rata-rata yang paling rendah adalah *investing the self into the target* yaitu 3,18.

Controlling the ownership target sebagai faktor yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi menggambarkan bahwa sesuatu yang dapat dikontrol akan membentuk seseorang terafeksi yang pada akhirnya akan meningkatkan perasaan kepemilikan terhadapnya. Dalam penelitian ini guru memiliki kontrol atas pekerjaan yang Yayasan berikan, contohnya mereka mendapat kebebasan dalam cara mengajar, mengimplementasikan ide, dan penerapan gaya mengajar sesuai dengan kemauannya sehingga dari hal tersebut muncul rasa kepemilikan guru terhadap Yayasan. Pernyataan ini relevan dengan argumen yang disampaikan oleh Pierce et al. (2003) *controlling* merupakan bagian terpenting dari suatu rasa memiliki.

Aspek selanjutnya adalah *coming to intimately know the target* yang mempunyai nilai rata-rata di bawah nilai tertinggi. Pada aspek ini berkaitan dengan semakin banyaknya informasi yang dimiliki seseorang tentang organisasi, maka akan munculnya hubungan kedekatan antara keduanya. Pierce et al. (2003) rasa kepemilikan akan muncul dari hasil partisipasi aktif mereka dengan target kepemilikan. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwasannya seseorang yang tergabung dan dalam suatu organisasi, secara perlahan akan muncul rasa memiliki dalam diri mereka kepada organisasi karena pengaruh dari keterlibatan mereka selama di organisasi. Berdasarkan kondisi di Yayasan X, para guru memiliki keterlibatan dalam Yayasan yang dalam hal ini berupa kegiatan belajar dan mengajar serta selalu mengikuti berbagai kegiatan-kegiatan lain yang dibuat oleh Yayasan.

Semua aspek dalam *psychological ownership* aspek *investing the self into the target* yang memiliki nilai rata-rata terendah dari aspek lainnya. Aspek ini berkaitan dengan usaha dan investasi diri, baik dalam hal pekerjaan maupun luar pekerjaan pada organisasi yang membuat seseorang merasa terhubung dengan organisasi dan menumbuhkan rasa ikatan dengannya. Guru di Yayasan X memberikan semua usaha dan investasi, baik berupa fisik, waktu, maupun finansial dalam melaksanakan kewajiban serta tanggung jawab mereka sebagai guru. Berdasarkan data yang diperoleh, guru disana tidak hanya sebatas melakukan tugas-tugas yang diberikan, namun mereka sangat bangga dan adanya rasa memiliki terhadap hasil kerja mereka selama disana. Meskipun usaha atau investasi yang guru-guru lakukan sering kali mengorbankan kehidupan pribadinya, Yayasan selalu menghargai dan mengapresiasi atas semua yang sudah dilakukan oleh guru disana untuk membantu Yayasan untuk mencapai tujuannya. Selain itu, usaha atau investasi yang guru-guru lakukan memberikan dampak positif dan memberikan manfaat kepada diri sendiri serta masyarakat membuat mereka bangga atas apa yang sudah mereka kerjakan.

Hasil penelitian ini sama seperti penelitian yang dilaksanakan Boonsiritomachai et al. (2022) yang dapat membuktikan hubungan positif dan signifikan antara *psychological ownership* dengan komitmen organisasi yang dilakukan kepada 349 karyawan di perusahaan telekomunikasi milik negara di Thailand. Para senior disana memiliki sikap profesional serta tanggung jawab mereka atas semua tindakannya, sehingga perilaku mereka dapat menjadi contoh kepada karyawan lainnya. Kondisi di Yayasan X menurut data menunjukkan bahwa mereka bekerja secara profesional serta mereka memegang teguh untuk bertanggung jawab

perbuatan yang mereka lakukan sebagai bentuk kewajiban moral mereka kepada yayasan baik didalam maupun diluar yayasan.

Terhadap 141 karyawan tetap yang telah bekerja di PT lebih dari setahun, Julius et al. (2020) menemukan hal serupa yaitu adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemilikan psikologis dengan komitmen organisasi. Menurut klasifikasi Sugiyono (2017), Capella Dinamik Nusantara Medan mempunyai nilai $r=0,613$ yang menempatkannya pada kategori kuat. Selain itu, hasil yang diperoleh adalah 37,6% tanggung jawab hierarki berdampak pada penguasaan mental yang memiliki koefisien sebesar 0,376. Hal serupa juga terjadi pada hasil penelitian ini: $r=0,749$.

Hasil penelitian ini juga berlaku untuk spesialis sebelumnya oleh Han et al. (2010) yang menggunakan subjek 260 pekerja dari asosiasi super maju di Taiwan. Berdasarkan temuan penelitian ini, komitmen organisasi dan kepemilikan psikologis berkorelasi positif. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa karyawan dengan kepemilikan psikologis yang tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Selain itu hasil dari penelitiannya menemukan karyawan yang memiliki *psychological ownership* dan komitmen organisasi yang tinggi, mereka lebih bersedia untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja mereka. Terdapat kesamaan dengan penelitian ini yakni tingginya *psychological ownership* yang dimiliki guru, maka komitmen organisasi mereka juga ikut tinggi kepada yayasan, ditambah dengan data yang diperoleh mereka juga nyaman dengan rekan kerja mereka.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological ownership* dengan komitmen organisasi yang memiliki nilai koefisien korelasi $r=0,749$, Lebih lanjut, penelitian ini hanya sebatas meneliti tentang hubungan antara *psychological ownership* dengan komitmen organisasi. Temuan korelasi menunjukkan bahwa masih terdapat faktor tambahan yang berpotensi mempengaruhi komitmen organisasi.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan *psychological ownership* dengan komitmen organisasi pada guru di Yayasan X. Berdasarkan pada uji korelasi yang dilakukan didapatkan nilai koefisien korelasi 0,749 ($r=0,749$) dan dari perolehan nilai ini dapat dikatakan bahwa hubungan dari kedua variable yaitu *psychological ownership* dengan komitmen organisasi masuk dalam kategori kuat dan juga hubungan antara variabel tersebut bersifat positif. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *psychological ownership* maka semakin tinggi juga komitmen organisasi, dan begitupun sebaliknya semakin rendah *psychological ownership* maka semakin rendah juga komitmen organisasi pada guru di Yayasan X.

Saran

Bagi organisasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kedekatan antara yayasan dengan para guru dan karyawannya yang bisa dilakukan dengan membuat kegiatan atau program untuk mempererat hubungan dengan yayasan sebagai bentuk untuk mempertahankan komitmen organisasi yang dimiliki guru. Fokus penelitian ini hanya sebatas bagaimana hubungan *psychological ownership* dengan komitmen organisasi, harapan peneliti bagi peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel lain serta menggunakan subjek berbeda serta sampel yang lebih banyak.

Daftar Pustaka

- Akhmada, M. F., & Satwika, Y. W. (2021). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis terhadap Komitmen Organisasi pada Guru di Yayasan X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(4), 134-142. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/37098>
- Anggreni, N. P. R., Sadiartha, A. A. N. G., & Puja, I. M. S. (2023) Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*. 3 (2), 273-285. <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D. & Luthans, F., (2009). Psychological ownership: Theoretical Extensions, Measurement, and Relation to Work Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173-191. <https://doi.org/10.1002/job.583>
- Badan Pusat Statistik. (2023, November 23th). Statistik Pendidikan 2023. Jakarta: BPS RI. <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/11/24/54557f7c1bd32f187f3cdab5/statistik-pendidikan-2023.html>
- Boonsiritomachai, W., Sud-On, P., & Sudharatana, Y. (2022) The effect of psychological ownership on organisational commitment. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43, 523-530. Retrieved from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/258514>
- Collquit, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019) *Organizational Behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.) McGraw-Hill International.
- Han, T. S., Chiang, H. H., & Chang, A. (2010). Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing: mediating role of organizational commitment in Taiwanese high-tech organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2218–2233. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.509625>
- Hidayat, R. (2017). Tinjauan Teoretik tentang Komitmen Organisasi Guru. *Pedagogical: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 62-70. <https://doi.org/10.33751/pedagog.v1i2.387>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Surabaya: Unesa University Press.
- Julius, J. J., Atrizka, D., & Elvinawanty, R. (2020) Organizational Commitment Ditinjau dari Psychological Ownership pada Karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Medan. *Psyche 165 Journal*, 13(1), 88-94. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i1.64>
- Kristanti, V., Rostiana., & Lie, D. (2017) Peran Dukungan Organisasi Dan Modal Psikologis Terhadap Psychological Ownership. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 418-429. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.929>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (1982). *Organizational Linkages : the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California: Academic Press.
- Nuha, N. F., & Budiani, M. S. (2023). Hubungan *Workplace Spirituality* dengan Komitmen Organisasi pada Guru Yayasan X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 705-719. Retrieved from <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/53699>
- Olckers, C., & Du Plessis, Y. (2012). The role of psychological ownership in retaining talent: A systematic literature review. *SA Journal of Human Resource Management*, 10(2), 1-18. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v10i2.415>
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The State Of Psychological ownership: Integrating And Extending A Century Of Research. *In Press: Review of General Psychology*. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.7.1.84>
- Pratiwi, A. M. A., Pertiwi, M., & Andriany, A. R. (2020) Hubungan Subjective Well Being dengan Komitmen Organisasi pada Pekerja yang melakukan Work From Home di masa pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 11(2), 1689-1699. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v2i11.668>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (16th ed.)*. Pearson Education, Inc.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2011). *Motivation and Work Behaviour*. New York: Academic Press.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439–459. <https://doi.org/10.1002/job.249>
- Yamin, M. & Hobir, A. (2017). *Menakar Komitmen Guru*. Jambi: Salim Media Indonesia.