

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SMA NEGERI I SOKO

Anita Dwi Rahmawati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: anitarahmawati16010664005@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

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

Abstrak

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel *perceived organizational support* dengan variabel komitmen organisasi pada anggotaguru SMAN I Soko. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik korelasi, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 68 guru yang bekerja di SMAN I Soko. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini berupa skala *perceived organizational support* dan skala komitmen organisasi. Data hasil dari penelitian ini lalu dianalisis menggunakan uji korelasi *product moment* menggunakan bantuan SPSS 24.0 for windows. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antar*perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada guru SMAN I Soko dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.014 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0.395. Hasil korelasi variabel *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi menunjukkan angka positif, sehingga hubungan dari variabel *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi dapat dikatakan searah. Hubungan searah ini menunjukkan arti bahwa semakin tinggi tingkat*perceived organizational support* maka akan semakin tinggi komitmen pada organisasi yang dimiliki oleh para guru SMA, begitu pula sebaliknya apabila *perceived organizational support* semakin rendah maka akan semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh para guru SMA.

Kata Kunci : *perceived organizational support*, komitmen organisasi, Guru SMA

Abstract

The research conducted aims to determine the relationship between the variable *perceived organizational support* and the variable *organizational commitment* of the teachers of SMAN I Soko. This research uses quantitative methods and uses correlation techniques, the number of respondents in this research were 68 teachers who worked at SMAN I Soko. The instrument in this research used a questionnaire. Techniques collection data's that used in this research were a scale of *perceived organizational support* and a scale of *organizational commitment*. The data from this research were analyzed using the product moment correlation test using SPSS 24.0 for windows. The results of the analysis show that there is a significant relationship between *perceived organizational support* and *organizational commitment* to SMAN I Soko teachers as evidenced by a significance value of 0.014 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient value of 0.395. the results of the correlation of the variable *perceived organizational support* with *organizational commitment* show a positive number, so that the relationship of the variable *perceived organizational support* and *organizational commitment* can be said to be unidirectional. This unidirectional relationship shows that the higher the level of *perceived organizational support*, the higher the commitment to the organization owned by high school teachers, and vice versa if the *perceived organizational support* is lower, the lower it will be the *organizational commitment* of high school teachers.

Keywords: *perceived organizational support*, *organizational commitment*, high school teach

PENDAHULUAN

Suatu organisasi pendidikan dapat dikatakan berhasil apabila memiliki keunggulan dari organisasi

pendidikan lain. Organisasi pendidikan dituntut untuk selalu berkembang dan memiliki nilai lebih. Tujuan dari organisasi menjadi hal yang sangat penting guna

mencapai suatu keberhasilan, sebab organisasi ialah bentuk setiap perkumpulan manusia yang memiliki tujuan untuk mencapai visi dan misi bersama (Ambarwati, 2018). Organisasi pendidikan dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin guna merealisasikan tujuan yang dimiliki, sumber daya manusia yang berperan adalah tenaga pendidik yang berkualifikasi sebagai guru. Suparlan (2008) mengatakan bahwa guru merupakan individu yang memiliki tugas dalam upaya mencerdaskan kehidupan anak bangsa dari banyak aspek, baik aspek intelektual, fisik, dan spiritual emosional yang secara legal mendapatkan surat keputusan (SK) dari pemerintah yang berwenang ataupun pihak swasta untuk menyelenggarakan kegiatan mengajar.

Sosok guru patut disebut sebagai pahlawan tanpa tanda jasa. Pentingnya peranan guru dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan membuat posisi guru sebagai ujung tombak pembelajaran tidak dapat digantikan dengan media apapun. Kegiatan belajar-mengajar merupakan kegiatan interaksi yang melibatkan peran guru dan murid diakhiri dengan adanya proses evaluasi hasil belajar yang telah dilakukan (Dimiyati dan Mudjiono, 2006). Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan tenaga pendidik menyatakan bahwa guru dan tenaga pendidik diharuskan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat sebagai pendidik, dalam keadaan sehat jasmani maupun rohani, memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan satuan pendidikan tempat bertugas, selain itu juga berkemampuan untuk mewujudkan tujuan dari pendidikan nasional di Indonesia. Tugas yang harus diemban oleh seorang pendidik memang tidak mudah, hal tersebut dikarenakan tujuan utama pendidikan bukan hanya mengajar, sehingga tugas seorang guru tidak sekedar memberikan ilmu pengetahuan, namun juga memberikan panutan bagi siswa didiknya. Menurut Karwur (2016) mengatakan bahwa dunia pendidikan bukan hanya membutuhkan seorang pengajar atau guru tetapi juga seorang pendidik yang dapat memajukan generasi bangsa. Keberhasilan sekolah sebagai lembaga pendidikan menciptakan kualitas pendidikan yang baik, tidak terlepas dari adanya dukungan guru yang bekerja dalam lembaga tersebut sehingga sekolah memerlukan para guru yang berkomitmen tinggi dalam mengajar.

Beban dan tanggung jawab yang diemban seorang guru tergolong berat, sebab bukan hanya mengajar namun juga merancang media pembelajaran, pengelola pembelajaran, dan pengarah proses pembelajaran, serta sebagai pelaksana perangkat kurikulum bahkan dapat menjadi permasalahan pada guru terlebih ketika pihak organisasi tempat bekerja kurang perhatian terhadap kesejahteraan guru sehingga dapat mengganggu

komitmen organisasi guru pada lembaga tempat bekerja (Mulyasa, 2007).

Menurut Kuncoro (2009) menyatakan bahwa pemahaman guru akan komitmen organisasi sangat penting agar tercipta kondisi kerja kondusif, sehingga organisasi pendidikan yang dijalankan dapat efektif serta efisien sesuai tujuan. Robbins dan Judge (2007) berpendapat apabila komitmen organisasi adalah suatu keadaan individu memihak organisasi dan keinginan dari individu untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi agar tercapai tujuan-tujuan organisasi. Komitmen organisasi dicirikan dengan: a) adanya suatu kepercayaan yang kuat pada organisasi, penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi; b) individu bersedia untuk memaksimalkan usaha untuk kepentingan organisasi; c) keinginan yang kuat untuk mempertahankan hubungan baik dengan organisasi. Komitmen organisasi dapat dinilai sebagai hubungan erat psikologis antara anggota dengan organisasi tempat bekerja sebagai upaya mengurangi kemungkinan bagi anggota untuk beralih atau berpindah dari organisasinya.

Sianipar dan Haryanti (2014) berpendapat bahwa perilaku komitmen merupakan adanya keinginan dari individu agar tetap mempertahankan keanggotaan pada organisasi serta bersedia guna memaksimalkan usaha agar tercapai tujuan organisasi. Apabila komitmen organisasi pada individu terhadap tugas yang diemban semakin tinggi, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi. Organisasi harus memperhatikan komitmen yang dimiliki anggotanya sebab berkaitan langsung dengan manifestasi organisasi dalam kelangsungan tujuan-tujuan organisasi. Menurut Suwardi dan Utomo (2011) individu dengan komitmen organisasi ditunjukkan adanya sikap positif terhadap penerimaan serta adanya keyakinan kuat pada diri individu terhadap nilai serta visi-misi dari organisasi, sehingga muncul dorongan agar mempertahankan keanggotaan demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat dikatakan sikap yang mencerminkan loyalitas individu dalam sebuah organisasi dengan proses yang berkelanjutan, sehingga anggota organisasi mewujudkan kepedulian dengan ikut andil dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Renyut, dkk (2017) berpendapat bahwa individu dapat dikatakan memiliki komitmen organisasi tinggi apabila terus meningkatkan produktivitas kinerja demi mencapai tujuan organisasi. Komitmen muncul sebab terdapat tuntutan pada tugas dan tanggung jawab yang wajib diselesaikan oleh individu, sehingga kepala sekolah memiliki peransangat penting untuk membantu munculnya komitmen dengan berbagai informasi yang sesuai serta pemberian penghargaan atas kinerja individu dalam menyelesaikan tugas organisasi. Komitmen

organisasi adalah hal yang penting dalam organisasi, dengan berkomitmen guru akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan secara optimal. Individu dapat merasakan aman dan nyaman dalam mengemban tugas dan kewajibannya, ditunjukkan dengan sikap profesional dalam bekerja serta menjunjung tinggi peraturan yang disepakati. Komitmen juga dikatakan sebagai janji tinggi dimana seorang guru dengan komitmen tinggi akan sepenuhnya mengabdikan diri pada organisasi dengan sungguh-sungguh dalam keadaan organisasi yang bagaimanapun (Mulyasa, 2011).

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis individu yang merasa memiliki ikatan emosi, pikiran dan jiwa dengan organisasi tempatnya bekerja, sehingga berpengaruh pada pemilihan keputusan untuk tetap tinggal ataupun berpindah dari suatu organisasi. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan tiga aspek komitmen organisasi, yakni *affective commitment* yakni keterikatan emosional individu serta keterlibatan individu dalam pekerjaan diorganisasi, *continuance commitment* yakni berhubungandengan kerugian apabila individu berhenti dari organisasi, dan *normative commitment* yakni nilai moral dalam diri individu sehingga individu dapat bertahan dalam organisasi karena individu memiliki kesadaran apabila komitmen terhadap organisasi tempat bekerja adalah hal yang memang harus dimiliki.

Komitmen yang dimiliki individu tidak terlepas dari adanya keselarasan upaya dengan strategi pemecahan masalah, kerjasama tim, suasana di lingkungan kerja yang mendukung kinerja, serta adanya dukungan dari organisasi yang menggambarkan citra positif dari organisasi untuk individu. Dukungan dari organisasi menjadi hal yang penting karena dapat menimbulkan semangat pada guru, sehingga guru bisa mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki. Dukungan yang diberikan oleh organisasi pada guru disebut juga dengan *perceived organizational support*. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *Perceived organizational support* merupakan persepsi anggota organisasi tentang sejauh mana organisasi dapat menilai kontribusi anggota serta dapat memperdulikan kesejahteraan anggotanya sebagai imbalan atas segala tugas yang telah dilakukan. (Rhoades & Eisenberger, 2002) menyatakan bahwa guru sebagai anggota organisasi akan merasa bangga dan memiliki rasa kebermaknaan dalam dirinya apabila mendapat dukungan yang berasal dari organisasi.

Perceived organizational support menjadi penting karena membentuk tingkat kepercayaan diri individu dan individu merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi pada organisasi ataupun tujuan organisasi (Eisenberger *et al.*, 2001). Saat guru merasa memperoleh dukungan dari organisasi maka saat itu juga seorang guru dapat memberikan imbalan dengan menyelesaikan tugas sebaik

mungkin. Umpan balik positif berasal dari anggotamuncul sebab adanya dukungan organisasi yang bersifat positif pula, umpan balik oleh individu berhubungan dengan bagaimana guru dapat membantu pencapaian tujuan organisasi tempat bekerja dan diberikan penghargaan dengan adil serta diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan-keputusan penting. Hadi (2015) mengatakan bahwa individu yang memiliki keyakinan apabila organisasi menghargai setiap kontribusi yang diberikan, maka dapat menunjukkan sikap positif individu saat bekerja. *Perceived organizational support* dapat dianggap jaminan bagi para guru bahwa organisasi bersedia memberikan bantuan untuk setiap anggotanya dalam memecahkan suatu masalah secara baik dan menghadapi kondisi pekerjaan yang tidak menyenangkan. *Perceived organizational support* pada dasarnya merupakan suatu yang diinginkan oleh setiap anggota organisasi, jika dukungan dari organisasi yang diperoleh anggota sesuai dengan harapan, maka anggota akan berkomitmen terhadap tugas yang dijalkannya.

Anggota organisasi yang memiliki keyakinan apabila organisasi tempat bekerja menghargai setiap kontribusi yang diberikan, maka dapat menunjukkan sikap positif individu saat bekerja. *Perceived organizational support* menimbulkan adanya peningkatan komitmen individu pada organisasi, penilaian mengenai tugas yang diberikan salah satunya kepuasan kerja, keterlibatan individu, dan keinginan untuk bertahan pada organisasi dalam kurun waktu lama sehingga ketegangan saat bekerja dapat menurun, sehingga dapat membantu meningkatkan produktivitas dari organisasi (Mujiasih, 2015). *Perceived organizational support* merupakan pemikiran anggota organisasi tentang seberapa besar organisasi menilai kinerja, dapat memberi dukungan, serta peduli terhadap anggotanya tentang kesejahteraannya dengan memberi dukungan dalam bentuk formal dan dukungan informal sebagai wujud timbal balik dari kontribusiterhadap organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002) terdapat tiga aspek *perceived organizational support*, yakni keadilan, dukungan *supervisor*, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Keadilan dalam organisasi mencakup aspek keadilan struktural dan keadilan sosial, dimana aspek keadilan struktural mencakup peraturan formal dan kebijakan dalam organisasi tentang keputusan yang berdampak pada karyawan, aspek keadilan sosial mencakup perlakuan baik terhadap karyawan. Dukungan *supervisor* merupakan seberapa besar *supervisor* sebagai perwakilan perlakuan perusahaan menilai kinerja individu dan peduli pada kemakmuran hidup para individu anggota organisasi. Penghargaan organisasi serta kondisi pekerjaan merupakan hal penting sebab karyawan

merasa keberadaannya dianggap dengan diberi kebebasan mengatur pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan, dan mengatur prosedur pekerjaan sendiri.

Beberapa faktor secara umum juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja, dan dukungan organisasi. Faktor personal mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta pengalaman bekerja. Faktor karakteristik pekerjaan yang meliputi tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Faktor karakteristik struktur yang meliputi standart organisasi, kehadiran organisasi para pekerja serta pengendalian oleh organisasi pada individu selaku anggota dalam organisasi. Pengalaman kerja yang dimiliki setiap individu, karena waktu bekerja individu dapat berpengaruh. Dukungan organisasi dapat diartikan dengan sejauh mana individu mempersepsikan apabila organisasi memberikan perhatian, menghargai hasil kerja yang dilakukan serta memberi penghargaan bagi individu dalam pekerjaan.

SMA Negeri I Soko merupakan sekolah menengah atas negeri satu-satunya yang berada di Kecamatan Soko, Kabupaten Tuban. Menurut hasil wawancara bersama Kepala Sekolah dan tiga guru yang mengajar di SMAN I Soko, rasa bangga dimiliki oleh para guru menjadi bagian dari organisasi. Salah satu guru menjelaskan, antar sesama rekan guru bersikap saling menghargai serta bersedia untuk membantu apabila salah seorang guru menghadapi hambatan dalam bekerja. Fenomena tersebut dapat dikategorikan dalam aspek *affective commitment*. Anggota guru SMAN I Soko bersedia mengerahkan usaha yang maksimal dalam bekerja, para guru tidak mengeluh ketika diminta untuk lembur ataupun mengerjakan tugas tambahan serta bersedia untuk terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi sesuai visi misi. Fenomena yang dijelaskan oleh subjek termasuk dalam aspek *normative commitment*. Dua subjek beranggapan organisasi tersebut adalah tempat bekerja paling sesuai, dan bersedia untuk menjadi guru di sekolah ini sampai pensiun. Fenomena tersebut dapat dikategorikan dalam aspek *continuance commitment*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua guru SMAN I Soko menjalankan tugasnya sebagai guru yang memiliki tugas bukan hanya mengajar tetapi juga mendidik, para guru memperoleh dukungan penuh dalam menjalankan tugasnya di organisasi. Salah satu guru menjelaskan, semua guru memperoleh perlakuan sama dari pihak organisasi sesuai dengan kebijakan yang berlaku, guru juga memperoleh kebebasan menyampaikan ide yang dimiliki. Semua guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan penting organisasi tanpa

terkecuali. Fenomena tersebut dapat dikategorikan dalam aspek keadilan. Guru SMAN 1 Soko mendapatkan informasi dan arahan dari kepala sekolah mengenai pekerjaan, saat menghadapi permasalahan kerja guru selalu memperoleh bantuan dari kepala sekolah. Fenomena yang dijelaskan oleh subjek termasuk dalam aspek dukungan *supervisor*. Guru dalam bekerja mendapatkan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan, sehingga dapat menunjang kinerja guru. Para guru mendapatkan kompensasi berupa liburan bersama sehingga hal tersebut membuat hubungan antar sesama guru lebih erat walaupun diluar jam kerja di organisasi. Fenomena berdasarkan penjelasan subjek diatas tergolong dalam aspek penghargaan organisasi serta kondisi pekerjaan.

Beberapa penelitian *perceived organizational support* maupun komitmen organisasi sebelumnya telah banyak dilakukan, tetapi penelitian tentang *perceived organizational support* maupun komitmen organisasi masih terbatas di bidang pendidikan terutama pada guru SMA. Berdasarkan fenomena yang terjadi, sehingga peneliti ingin melakukan penelitian terkait dengan apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada guru SMAN I Soko.

METODE

Pada penelitian kali ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif. Arikunto (2006) berpendapat bahwa penelitian kuantitatif yakni penelitian yang hasilnya dianalisis dengan menggunakan angka. Mengumpulkan data, menafsirkan, penampilan sampai dengan hasil dari data penelitian yang diperoleh saat di lapanganditampilkan dengan bentuk angka. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji tentang kebenaran yang terdapat dalam suatu teori dengan caramenyajikan fakta yang telah digambarkan menggunakan data secara statistik dan menunjukkan suatu hubungan satu variabel dengan variabel lainnya.

Penelitian ini menggunakan analisa korelasional, dimana analisa korelasional digunakan sebagai penguji hubungan antara variabel *perceived organizational support* dengan variabel komitmen organisasi. Penelitian korelasional ini bertujuan untuk mengetahui suatu hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi. Populasi adalah sekelompok objek, dimana objek tersebut sudah memenuhi karakteristik yang telah ditentukan peneliti untuk dilakukannya penelitian (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini yaitu Guru tetap di SMAN I Soko sejumlah 68 orang.

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* ialah teknik untuk pengambilan sampel

berdasarkan pada syarat yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti sehingga dapat digunakan sebagai subjek pada penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2016). Karakteristik subjek dalam penelitian ini yaitu (1). Berstatus guru di SMAN I Soko (2). Memiliki jenjang pendidikan minimal S1/D-IV (3). Mempunyai masa kerja minimal 2 tahun. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan tersebut diperoleh subjek penelitian sejumlah 68 guru, subjek yang berstatus kepegawaian tetap dengan presentase sebesar 57.1% dan subjek dengan status kepegawaian PNS yang memiliki presentase sebesar 42.8% dengan masa kerja minimal 2 tahun di SMAN I Soko. Pada penelitian ini sejumlah 30 orang guru SMAN I Soko yang dijadikan sebagai subjek *try out* dan 38 guru SMAN I Soko dijadikan sebagai subjek penelitian.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan bantuan skala. Skala disesuaikan dengan menggunakan skala variabel *perceived organizational support* dan skala komitmen organisasi pada guru SMA. Skala komitmen organisasi yang digunakan sesuai dengan aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2007) dan dikemukakan oleh Eisenberger dan Rhoades (2002) yakni skala *perceived organizational support* yang digunakan sesuai dengan aspek.

Validitas dan reliabilitas dalam penelitian adalah hal sangat penting untuk menentukan apakah skala yang digunakan layak untuk mengukur sebuah aitem. Adanya validitas pada instrumen berfungsi sebagai penentu kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur aitem yang hendak diukur (Azwar, 2015). Pada penelitian ini validitas yang akan digunakan yakni validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang menunjukkan sejauh mana aitem-aitem pada tes meliputi keseluruhan dari isi yang akan diukur oleh peneliti (Azwar, 2015).

Skala pada variabel komitmen organisasi dibuat sesuai dengan aspek Robbins dan Judge (2007), yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Sebanyak 36 pernyataan pada uji coba akan dilakukan uji validitas. Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan *corrected item-total* menyatakan terdapat 33 pernyataan valid dan 3 pernyataan dengan daya beda yang kurang memenuhi sehingga dikatakan gugur.

Sesuai dengan aspek yang dikemukakan Rhoades dan Eisenberger (2002) pada aspek *perceived organizational support*, yakni keadilan, dukungan *supervisor*, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Sebanyak 48 pernyataan pada uji coba akan dilakukan uji validitas. Berdasarkan uji validitas dengan *corrected item-total correlation* menyatakan terdapat 46 aitem valid dan 2 pernyataan yang tidak valid.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* guna mengukur sikap individu berdasarkan skala yang dibuat oleh peneliti. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa skala *likert* adalah skala yang digunakan pada penelitian yang memiliki tujuan mengukur sikap, pendapat, serta persepsi dari individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena yang ingin diteliti. Skala *likert* terbagi menjadi dua kategori pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* memiliki skor dengan pola angka 5, 4, 3, 2, 1 sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* memiliki skor dengan pola angka 1, 2, 3, 4, 5. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang positif, sehingga bisa mendukung variabel yang sedang diukur dan pernyataan *unfavorable* adalah pernyataan negatif, sehingga tidak dapat mendukung variabel yang sedang diukur.

Setelah melakukan adaptasi dan menyusun alat ukur, peneliti kemudian melakukan *try out* keseluruhan alat ukur pada 30 guru SMAN I Soko dengan tujuan agar mengetahui validitas dan reliabilitas dari alat ukur, sehingga mendapatkan alat ukur yang valid serta memperoleh hasil pengukuran yang ajeg. Hasil uji validitas pada skala komitmen organisasi menunjukkan dari 36 aitem yang telah ditentukan, hanya terdapat 32 aitem valid karena bernilai lebih besar dari 0.30 dan terdapat 4 aitem dinyatakan gugur karena bernilai kurang dari 0.30.

Instrumen alat ukur dapat disebut reliabel apabila sudah diujikan dalam beberapa penelitian dan menunjukkan hasil angka yang tetap (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini menggunakan teknik analisa *Alpha Cronbach* menggunakan bantuan SPSS 24.00 *for windows* untuk mengukur uji reliabilitas. Koefisien reliabilitas memiliki angka yang berada pada rentang 0 hingga 1.00. Sehingga disimpulkan apabila reliabilitas mendekati 1.00 sehingga reliabilitas alat ukur semakin tinggi begitu juga sebaliknya (Azwar, 2015).

Tabel 1. Indeks Reliabilitas terhadap Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Nilai Reliabilitas (<i>Alpha Cronbach</i>)	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.976	46
Komitmen Organisasi	0.959	32

Hasil uji reliabilitas pada tabel 1 memaparkan bahwa nilai reliabilitas pada alat ukur *perceived organizational support* yaitu sebesar 0.976 dan nilai reliabilitas pada alat ukur komitmen organisasi sebesar 0.959. Sesuai dengan koefisien reliabilitas Siregar (2013) menetapkan instrumen penelitian dapat dikatakan *reliable*

jika bernilai koefisien reliabilitas lebih dari 0.6 ($r > 0.6$), sehingga disimpulkan bahwa alat ukur *perceived organizational support* dan alat ukur komitmen organisasi yang digunakan pada penelitian ini adalah *reliable* ($r > 0.6$).

Berikut kategorisasi besarnya koefisien reliabilitas menurut pendapat Arikunto (2002) antara lain:

Tabel 2. Kategorisasi Koefisien Reliabilitas

Kategori	Koefisien Reliabilitas
Sangat tinggi	$0.80 < r < 1.00$
Tinggi	$0.60 < r < 0.80$
Cukup	$0.40 < r < 0.60$
Rendah	$0.20 < r < 0.40$
Sangat rendah	$0.00 < r < 0.20$

Mengacu pada kategorisasi koefisien reliabilitas menurut pendapat Arikunto (2002) yang terdapat pada tabel 2, bahwa koefisien reliabilitas dari variabel *perceived organizational support* yakni sebesar 0.976 dapat diartikan memiliki kategori reliabilitas sangat tinggi. Koefisien reliabilitas selanjutnya dari variabel komitmen organisasi yakni sebesar 0.959 yang berarti menunjukkan kategori reliabilitas sangat tinggi pula. Berdasarkan hasil dari uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kedua alat ukur yakni skala *perceived organizational support* dan skala komitmen organisasi telah valid dan *reliable*, sehingga dari kedua skala tersebut layak digunakan dalam instrumen pengambilan data untuk peneliti selanjutnya.

Menurut Wirasunu (2009) dalam memecahkan masalah yang terdapat pada suatu penelitian yakni menggunakan bantuan teknik analisis data. Tujuan penggunaan teknik analisis data yakni guna mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya serta mengungkapkan jawaban terhadap hipotesis yang telah disimpulkan oleh peneliti. Penelitian kali ini menggunakan teknik analisis korelasi. Teknik analisis korelasi memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel *perceived organizational support* (X) dan variabel komitmen organisasi (Y). Pada penelitian ini terdapat uji asumsi menggunakan dua jenis teknik analisis data yakni uji normalitas dan uji linearitas.

Pada penelitian ini uji normalitas *test of normalitas test of normality kolmogrov smirnov* digunakan sebagai dasar uji normalitas. Menurut (Sugiyono, 2017) terdapat spesifikasi pada *kolmogrov smirnov* dimana data yang dapat masuk dalam kategori berdistribusi normal apabila memiliki probabilitas lebih dari 0.05 ($p > 0.05$). Uji linearitas yakni uji yang digunakan sebagai dasar mengetahui apakah terdapat

hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Penelitian ini uji linearitas yang digunakan adalah teknik *test for linearity* dengan nilai signifikan 5% ($p < 0.05$). Korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hipotesis yang terdapat pada penelitian ini. Tujuan dari korelasi *product moment* yakni mengetahui apakah terdapat hubungan antara dua variabel yang signifikan, yakni *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada guru SMA. Teknik analisis data keseluruhan dilakukan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 24.0 for windows*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan subjek dengan jumlah keseluruhan 68 orang guru dengan rentang usia 22 tahun sampai dengan > 50 tahun. Pada penelitian ini subjek dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 14 guru dan subjek dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 24 guru. Masa kerja subjek dalam penelitian ini terdiri dari, masa kerja 2 tahun berjumlah 6 guru, masa kerja 5 tahun berjumlah 6 guru, masa kerja 6 tahun berjumlah 10 guru, dan masa kerja 11 tahun berjumlah 15 orang serta masa kerja 20 tahun berjumlah 5 guru.

Uji normalitas dan linearitas pada penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Data hasil penelitian kemudian dianalisis dengan menggunakan *descriptive statistics*. Hasil analisis *descriptive statistics* disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3. Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Perceived Organizational Support</i>	38	126	155	139,08	6,891
Komitmen Organisasi	38	96	152	125,95	13,829

Berdasarkan tabel deskripsi statistik 3 menunjukkan jumlah subjek pada penelitian ini sebanyak 38 guru SMA. Hasil analisis *descriptive statistics* menunjukkan 38 subjek memperoleh hasil dengan *mean* pada variabel komitmen organisasi adalah 125,95 dan *mean* pada variabel *perceived organizational support* adalah 139,08. Hasil *minimum* pada variabel komitmen organisasi menunjukkan angka 96 dan hasil *maximum* pada variabel komitmen organisasi menunjukkan angka sebesar 152, sedangkan variabel *perceived organizational support* nilai *minimum* menunjukkan angka sebesar 126 dan untuk nilai *maximum* menunjukkan angka sebesar adalah 155. Standar deviasi pada penelitian ini memperoleh angka sebesar 13.829 untuk variabel komitmen organisasi, tetapi angka sebesar 6.891 untuk variabel

perceived organizational support support artinya menunjukkan hasil yang normal dan tidak menunjukkan adanya bias pada data penelitian.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) uji normalitas digunakan untuk mengetahui kategori data tersebut berada dalam distribusi normal atau berada dalam distribusi tidak normal.. Penelitian ini menggunakan uji normalitas guna mengetahui variabel *perceived organizational support* dan komitmen organisasi berada dalam distribusi normal atau tidak normal. Pada penelitian ini uji normalitas *test of normality kolmogrovsmirnov* digunakan sebagai dasar uji normalitas. Terdapat spesifikasi didalam *kolmogrov smirnov* dimana data dapat masuk dalam kategori berdistribusi normal apabila bernilai probabilitas lebih dari 0.05 ($p > 0.05$).

Tabel 4. Kategorisasi Signifikansi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig >0.05	Distribusi data normal
Sig <0.05	Distribusi data tidak normal

Hasil analisis data menggunakan *test of normality Kolmogrov-Smirnov* *perceived organizational support* dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.536	Data berdistribusi normal
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.799	Data berdistribusi normal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi. Uji linier dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 24.0 for windows*. Hasil analisis data uji linearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.075	Linear
Komitmen Organisasi		

Berdasarkan tabel 6. hasil uji linearitas menunjukkan nilai yang signifikan diantara variabel *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi yaitu 0.075. Dari kedua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih dari 0.05 ($p > 0.05$), sehingga variabel *perceived organizational support* dan komitmen organisasi dapat disimpulkan memiliki hasil data linier.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*. *Korelasi product moment* bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara variabel *perceived organizational support* dan variabel komitmen organisasi. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *SPSS* versi 24.00 *for windows*. Menurut Sugiyono (2012) hubungan antar variabel dapat dinyatakan signifikan apabila memiliki nilai *p* lebih dari 0.05 ($p > 0.05$) dalam penelitian, sedangkan nilai *p* dalam penelitian kurang dari 0.05 ($p < 0.05$) maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan.

Tabel 7. Tingkat Keeratan Hubungan

Nilai Koefisien	Keterangan
0,00-0,20	Hubungan sangat rendah
0,20-0,40	Hubungan rendah
0,40-0,70	Hubungan Cukup / Sedang
0,70-0,90	Hubungan Kuat / Tinggi
0,90-1,00	Hubungan Sangat Kuat

Hipotesis pada penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada guru SMAN I Soko”. Hasil analisis *korelasi product moment* terhadap kedua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

		<i>Correlations</i>	
		<i>Perceived Organizational Support</i>	Komitmen Organisasi
<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	0.395
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0.014
	<i>N</i>	38	38
Komitmen Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	0.395	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.014	
	<i>N</i>	38	38

Berdasarkan tabel 8. hasil pengolahan data korelasi *product moment* menunjukkan variabel *perceived organizational support* dan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.014 ($p < 0.05$). Angka signifikansi yang terdapat dalam tabel 15. menjelaskan jika kedua variabel yaitu *perceived organizational support* dan komitmen organisasi dapat dikatakan memiliki hubungan signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini “terdapat hubungan antara *Perceived organizational support* dan Komitmen organisasi pada guru SMA” diterima.

Berdasarkan analisis nilai signifikan pada kedua variabel, yaitu *perceived organizational support* dan komitmen organisasi menunjukkan nilai 0.014 ($p > 0.05$). Nilai signifikansi 0.014 ($p > 0.05$) menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antar kedua variabel yakni variabel *perceived organizational support* dan variabel komitmen organisasi. Penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.395 ($r = 0.395$) dalam hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada kedua variabel rendah, tingkat keeratan pada koefisien korelasi juga menunjukkan ke arah hubungan antar dua variabel. Angka dari hasil analisis koefisien korelasi pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan searah antar kedua variabel. Hubungan searah ini menunjukkan arti bahwasemakin tinggi *perceived organizational support* maka akan semakin tinggi komitmen pada organisasi yang dimiliki oleh para guru SMA, begitu pulasebaliknya apabila *perceived organizational support* semakin rendah maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru SMA.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui hubungan antar kedua variabel, yaitu *perceived organizational support* dan komitmen organisasi pada Guru SMAN I Soko. Pada penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis yang berbunyi “terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada guru SMAN I Soko”. Hipotesis tersebut lalu dianalisis dengan menggunakan korelasi *product moment* menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 24.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis data dengan subjek berjumlah 38 guru SMAN I Soko menghasilkan nilai signifikansi korelasi sebesar 0.014 ($\text{sig} < 0.05$) pada kedua variabel, yaitu *perceived organizational support* dan komitmen organisasi dengan menggunakan korelasi *product moment*. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti pada penelitian ini, yakni “terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada guru SMAN I Soko” dapat diterima, karena hasil data menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang signifikan.

Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dengan kata lain hal ini merupakan sikap loyalitas individu pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya untuk kemajuan organisasi (Robbins dan Judge, 2003). Komitmen organisasi yakni keadaan dimana individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. SMAN I Soko mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dengan memberikan dukungan terhadap para guru antara lain memberi kesempatan yang sama pada setiap guru untuk mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi, memberi tunjangan diluar gaji pokok, dan memberikan kebebasan untuk setiap guru dalam berpendapat.

Komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi dan bersedia untuk melakukan usaha yang lebih guna pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013). Colakoglu (2010) mendefinisikan *perceived organizational support* merupakan dukungan organisasi yang memiliki arti sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi anggotanya dan peduli terhadap kesejahteraan anggota. Tiga kategori utama *perceived organizational support* diantaranya: keadilan yang meliputi aspek kepedulian terhadap kesejahteraan anggota dan keadilan dalam pembuatan kebijakan formal. Kedua, dukungan atasan meliputi aspek kesediaan atasan dalam membantu mengatasi masalah yang dihadapi anggota dan sikap atasan terhadap ide karyawan. Ketiga, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan yang dapat

meliputi gaji, promosi jabatan, keamanan dalam bekerja, kemandirian, dan respon terhadap karyawan yang sedang menghadapi masalah (Eisenberger, 2002). Menurut Kuncoro (2009) mengatakan bahwa ketika anggota organisasi memiliki pemahaman yang baik akan komitmen organisasi maka akan tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi yang dijalankan efektif dan efisien sesuai tujuan.

Hubungan yang terdapat pada *perceived organizational support* dan komitmen organisasi disebabkan adanya keterikatan antar kedua variabel. Hasil padapenelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Chandra Gupya dan Noor Siti (2016). Padapenelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi di Badan Pertahanan Nasional Bantul memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hubungan positif antara kedua variabel tersebut berarti bahwa apabila individu memiliki persepsi dukungan yang baik terhadap organisasinya dari, maka individu tersebut juga akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi dalam bekerja.

Kedua, yakni penelitian yang telah dilakukan oleh Aliefia Metrolita Putri dan Umi Anugerah Izzati (2018), memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan signifikan yang positif antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi. Hubungan positif antara kedua variabel yang diteliti tersebut berarti apabila guru memiliki *perceived organizational support* yang tinggi, maka skor yang tinggi pada komitmen organisasi juga dimiliki pada guru. Ketiga, yakni penelitian yang dilakukan oleh Rr. Nadia (2018), dengan hasil adanya hubungan positif yang cukup tinggi antara komitmen organisasi dengan cara meningkatkan kinerja para guru di sekolah dasar islam terpadu (SDIT), sehingga dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadikan individu menunjukkan perilaku yang positif saat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian keempat dilakukan oleh Abdul Rahman Sholeh (2018), dengan hasil analisis terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi dengan koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar 0,790 dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,005$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai *perceived organizational support* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu. Penelitian kelima dilakukan oleh Nabilah Ayu, dkk dengan hasil yang kuat dan positif antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi yang dimiliki setiap individu dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rhoades dan Eisenberger (2002) yang

menyatakan bahwa individu dengan *perceived organizational support* tinggi cenderung mengalami komitmen organisasi yang tinggi pula.

Sikap individu yang merasa dihargai, dapat membuat anggota memiliki keinginan agar tetap mempertahankan keanggotaan. disebut dengan komitmen organisasi. Menurut Rivai (2005) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu, sikap komitmen terhadap organisasi ditentukan oleh variabel individu yang meliputi usia, kedudukan dalam organisasi, dan variabel organisasi yang meliputi desain pekerjaan, dukungan, serta gaya kepemimpinan. Organisasi dalam meraih suatu keberhasilan memerlukan individu yang berkomitmen terhadap pekerjaannya ciri-ciri komitmen organisasi, yaitu individu yang melakukan pekerjaan dengan memiliki sikap saling membantu dan meringankan beban pekerjaan, memberikan solusi dan informasi untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan, memiliki sikap saling bertoleransi terhadap kondisi lingkungan kerja yang kurang sesuai dengan bekerja tanpa mengeluh, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap kelangsungan dan pencapaian organisasi, dengan cara mengerjakan hal-hal positif yang dapat memberi kemajuan bagi organisasi. Ciri-ciri yang telah disebutkan diatas, maka individu yang memiliki sikap tersebut akan memberikan kinerja maksimal. Kinerja yang maksimal akan mudah untuk dilakukan apabila individu memiliki sikap proaktif dan insiatif yang dilakukan untuk meningkatkan efektifitas dan mencapai tujuan organisasi.

Aspek *affective commitment* digambarkan dengan sikap para guru SMAN I Soko yang memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga adanya keinginan untuk tetap menyelesaikan pekerjaan, dari hal tersebut timbullah keyakinan para guru dapat bertahan menjadi anggota dalam organisasi. Saat menjalankan pekerjaan, para guru juga memiliki toleransi yang tinggi dan juga sangat peduli dengan pencapaian organisasi, para guru juga tidak mengeluh saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Kesiediaan untuk bermusyawarah dalam menyelesaikan segala permasalahan organisasi. Aspek *normative commitment* digambarkan dengan sikap guru SMAN I Soko yang bersedia untuk mengerahkan usaha maksimal dalam bekerja, terlibat aktif dalam pekerjaan ataupun tugas yang diberikan oleh organisasi, ikut andil dalam pencapaian tujuan organisasi dengan melibatkan diri dalam tugas penting yang diberikan oleh organisasi.

Aspek *continuance commitment* digambarkan dengan sikap guru SMAN I Soko yang memiliki keinginan untuk bertahan menjadi anggota organisasi dalam jangka waktu lama, karena para guru beranggapan bahwa SMAN I Soko adalah organisasi sebagai tempat

kerja yang paling baik, selain itu para guru juga tetap menunjukkan semangat tinggi dalam bekerja walaupun tidak jarang terdapat hambatan pekerjaan yang mengganggu. Aspek *continuance commitment* juga ditunjukkan oleh guru SMAN I Soko dengan berusaha menunjukkan tingkah laku ke arah tujuan organisasi, para guru antusias dalam mengajar dan menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi, selain itu aspek *continuance commitment* ditunjukkan dengan upaya dalam mencari cara untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di dalam organisasi. Hasil yang diperoleh menunjukkan sikap para guru SMAN I Soko yang berkerja dengan inisiatif tinggi dan berusaha menunjukkan tingkah laku ke arah tujuan organisasi.

Individu yang memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta bertekad untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi disebut dengan komitmen organisasi (Robbins dan Timothy, 2008). Allen dan Mayer (1990) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yakni; karakteristik pribadi individu yang dibagi menjadi variabel demografis dan variabel disposisional, karakteristik dukungan organisasi mencakup struktur organisasi, desain kebijakan, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi, selain itu pengalaman organisasi yang mencakup kepuasan dan motivasi anggota organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan pimpinan juga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen. Studi tentang hal tersebut berkaitan erat dengan persepsi dukungan yang dimiliki para anggota organisasi atau konsep *perceived organizational support*. Colakoglu (2010) mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi anggotanya dan peduli akan kesejahteraan hidup para anggotanya. Individu yang memperoleh dukungan organisasi baik akan mampu bekerja secara maksimal, karena individu akan melakukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan komitmen yang telah dibentuk individu pada organisasi. *Perceived organizational support* menciptakan tanggung jawab bagi karyawan agar peduli terhadap organisasinya dan membantu mewujudkan tujuan organisasi (Rhoades, Eisenberger, dan Armeli, 2001). Eisenberger dan Rhoades (2002), adalah dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu dengan keyakinan secara umum tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan individu, mendengarkan keluhan, memperhatikan kehidupan individu serta dapat dipercaya dapat memperlakukan setiap individu secara adil. *Perceived organizational support* dapat mendorong individu untuk melakukan pekerjaan melebihi standar

yang telah ditetapkan dan meningkatkan fungsi efektifitas organisasi.

Umpan balik dari guru berkaitan dengan rassa yang dimiliki oleh seorang guru tentang keterikatan dengan sekolah tempat bekerja. Robbins (2008) mengatakan bahwa individu akan merasa organisasinya bersifat positif disaat penghargaan yang diberikan organisasi dipertimbangkan secara adil dan diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan penting. Individu yang memilih untuk selalu disiplin dan terus meningkatkan kinerjanya akan memiliki keterikatan yang kuat pada organisasinya dan memiliki keyakinan bahwasannya organisasi memberikan dukungan positif terhadap guru (Robbins, 2008). Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan yakni; gaji dan promosi jabatan sehingga meningkatkan persepsi positif yang dimiliki individu, keamanan dalam bekerja dengan adanya jaminan bahwa setiap organisasi memberikan keamanan pada saat bekerja, kemandirian dengan organisasi mempercayakan penyelesaian tugas-tugas sesuai ide karyawan, dengan adanya kontrol dalam melaksanakan setiap tugasnya, peran stressor sebagai wujud ketidakmampuan mengatasi tuntutan yang berasal dari lingkungan dapat berupa tuntutan yang melebihi kemampuan dalam waktu tertentu, kurangnya informasi yang diterima, dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan, serta pelatihan yang dipandang sebagai investasi pada guru tentang *perceived organizational support* yang diberikan.

Darmawan (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi ialah keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga bersedia untuk melakukan usaha yang tinggi agar tercapai tujuan organisasi. Organisasi dikatakan berhasil apabila memiliki sumber daya manusia yang unggul didalamnya, salah satunya memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Menurut Streers (1985) terdapat tiga aspek utama dalam komitmen organisasi, yakni; aspek identifikasi dimana organisasi dapat memasukkan kebutuhan ataupun keinginan individu dalam tujuan organisasi, aspek tersebut digambarkan dengan sikap positif dari organisasi yang mendukung penuh dan memfasilitasi para guru untuk berkembang sesuai dengan bidangnya. Semua guru melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan yang ditentukan, pihak organisasi juga selalu terbuka akan ide-ide baru yang dimiliki para guru sehingga membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Aspek kedua yakni keterlibatan, dimana organisasi melibatkan para anggotanya dalam pengambilan keputusan sehingga setiap anggota akan merasakan keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama, aspek tersebut diterapkan oleh kepala sekolah dengan memusyawarahkan segala hal sebelum mengambil

keputusan, sehingga kebijakan yang diambil adalah hasil dari kesepakatan bersama. Hal tersebut dirasakan oleh para guru yang secara langsung mengungkapkan pendapat akan dipertimbangkan oleh kepala sekolah. Aspek ketiga yakni loyalitas dari individu anggota organisasi, yakni berupa kesediaan individu untuk bertahan mementingkan urusan organisasi dibanding urusan pribadi tanpa mengharapkan balasan apapun, hal tersebut digambarkan dengan kerelaan para guru untuk bekerja lembur saat banyak pekerjaan yang belum terselesaikan saat jam kerja, kesediaan dalam membantu rekan guru saat terjadi kesulitan menyelesaikan tugas sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan dan tujuan organisasi dapat dicapai bersama.

Uji hipotesis penelitian yang telah dianalisis menggunakan *pearson product moment* menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0.395 ($r= 0.395$). Tingkat keeratan hubungan antar kedua variabel bernilai koefisien korelasi rendah. Angka dari hasil analisis koefisien korelasi pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan searah antar kedua variabel. Hubungan searah ini menunjukkan arti bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan semakin tinggi komitmen pada organisasi yang dimiliki oleh para guru SMA, begitu pula sebaliknya apabila *perceived organizational support* semakin rendah maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru SMA.

Hubungan korelasi antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi yang rendah disebabkan karena subjek yang digunakan dalam penelitian terdapat lebih banyak subjek yang berstatus kepegawaian tetap dengan presentase sebesar 57.1% dan subjek dengan status kepegawaian PNS yang memiliki presentase sebesar 42.8%. Guru yang memiliki status kepegawaian tetap namun belum berstatus PNS tentu berbeda dengan subjek yang memiliki status kepegawaian PNS. Subjek dengan status kepegawaian PNS akan lebih berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. Sesuai dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada individu, kesadaran akan kewajiban berkomitmen terhadap organisasi adalah hal yang harus dilakukan termasuk dalam salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen individu. Komitmen adalah suatu sikap yang harus dimiliki oleh setiap individu agar visi dan misi organisasi dapat tercapai (Safitri, 2013).

Individu dengan komitmen organisasi merupakan individu yang ditandai adanya rasa ingin berkontribusi, rela berkorban serta memiliki sikap saling bertoleransi agar dapat membantu sesama rekan kerja, dan berusaha

melakukan pekerjaan melebihi batas persyaratan yang telah ditetapkan dan individu yang memiliki persepsi dukungan yang baik akan melakukan usaha guna meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. *Extra-role behavior* merupakan perilaku yang terkait dengan penentuan organisasi terhadap kinerja dan gambaran sikap yang baik dari individu di luar pekerjaan (Sridhar dan Thiruvenkadam, 2014).

Guru memegang peranan penting dalam mencerdaskan anak-anak bangsa. Guru tidak hanya mengajar namun juga berfungsi sebagai informator, organisator, motivator, transmiter, fasilitator, serta mediator (Rosdijati dan Madya, 2015). Guru dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan tugas dan tanggung jawab yang sudah ditentukan oleh sebagai pendidik. Guru harus memiliki kedisiplinan yang tinggi, dengan cara menjaga kepatuhan dan taat pada aturan organisasi karena hal tersebut akan menjadi contoh anak didik yang berada dalam lingkup sekolah. UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa hak guru yakni; memperoleh penghasilan dan kesejahteraan sosial, memperoleh promosi dan penghargaan sesuai prestasi kerja, mendapatkan perlindungan dalam melaksanakan tugas, memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh dan memanfaatkan sarana ataupun prasarana dalam rangka menunjang kelancaran tugas, mendapatkan rasa aman dan jaminan keselamatan saat melaksanakan tugas, mendapat kesempatan untuk mengembangkan ataupun meningkatkan kualifikasi akademik, memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi sesuai dengan bidangnya.

Atas jasanya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, guru dapat dikatakan sebagai pahlawan. Selain menjalankan tugas pokok sebagai pengajar, guru juga memiliki tugas lain yang sesuai dengan tujuan serta visi misi pendidikan di Indonesia. Berdasarkan UU no 14 tahun 2015 guru memiliki kewajiban diantaranya; merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran yang bermutu, dan menilai atau mengevaluasi hasil pembelajaran, meningkatkan serta mengembangkan kualifikasi akademik secara berkelanjutan sejalan dengan berkembangnya ilmu pengetahuan maupun teknologi, berlaku objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan agama, suku, ras, maupun kondisi fisik tertentu, latar belakang, ataupun kondisi ekonomi, mnejunjung tinggi peraturan perundang-undangan, kode etik guru serta memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Kegiatan belajar mengajar yang berhasil menunjukkan bahwa sekolah telah berhasil melaksanakan proses pendidikan dengan baik. Organisasi akan sukses apabila didalamnya memiliki sumber daya manusia yang

mampu melaksanakan delapan paradigma kerja utama yaitu bekerja dengan tulus, bekerja dengan tuntas, bekerja dengan baik dan benar, bekerja dengan keras, bekerja dengan erius, bekerja dengan memiliki kreatifitas, bekerja dengan unggul, serta bekerja dengan sempurna. Kinerja yang maksimal digambarkan dengan sikap inisiatif dan positif pada guru SMAN I Soko. Sikap inisiatif diterapkan dengan adanya saling membantu sesama rekan guru ketika mengerjakan tugas dari organisasi, dan bersedia untuk menggantikan tugas mengajar ketika rekan guru berhalangan hadir. Para guru SMA juga selalu menjaga hubungan baik antar rekan guru, ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan para guru tetap berusaha menyelesaikan tugasnya dan tidak mudah mengeluh karena menyadari bahwa hal tersebut bagian dai tanggung jawab pekerjaan. Sikap dan etika selalu dijaga dengan baik oleh guru, serta selalu menjaga nama baik sekolah tempat para guru bekerja.

Tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru tentu tidak mudah, akan tetapi para guru SMAN I Soko memiliki semangat yang tinggi dan selalu memiliki pikiran positif dalam mengemban tugas dan sebagai pendidik yang profesional. Guru SMAN I Soko juga memiliki rasa bangga yang tinggi terhadap profesinya. Sikap yang positif digambarkan dengan para guru datang tepat waktu, jarang ditemui para guru datang terlambat ke kelas untuk memberikan materi pelajaran. Semua guru SMAN I Soko melaksanakan jadwal piket absen di ruang guru sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Tingginya komitmen para guru serta rasa bangga terhadap profesi juga dimiliki oleh para guru. Setiap guru bersedia untuk mengerahkan kemampuan dalam bekerja dan mengesampingkan kepentingan pribadi apabila organisasi membutuhkan bantuan. Keterikatan secara emosional dengan organisasi terlihat saat terjadi hambatan dalam pekerjaan para guru tetap memilih untuk bertahan dalam organisasi. Adanya sikap positif tersebut mendorong para guru untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal sehingga dapat menjadi salah satu penunjang dalam meningkatkan efektifitas organisasi agar tujuan serta visi dan misi dapat tercapai dengan baik.

PENUTUP

Simpulan

Hasil analisis nilai signifikan pada variabel *perceived organizational support* dan komitmen organisasi sebesar 0.014 ($p > 0.05$). Berdasarkan hasil analisis data dengan subjek guru di SMAN I Soko Tuban, menghasilkan signifikan korelasi sebesar 0.014 ($\text{sig} < 0.05$) pada kedua variabel, yaitu *perceived organizational support* dan komitmen organisasi dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji hipotesis penelitian menggunakan

yang telah dianalisis menggunakan *pearson product moment* menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0.395 ($r = 0.395$). Tingkat keeratan hubungan antar kedua variabel memiliki nilai koefisien korelasi yang rendah. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian, yaitu “terdapat hubungan antara *perceived organizationa support* dengan komitmen organisasi pada guru SMAN I Soko” dapat diterima. Angka dari hasil analisis koefisien korelasi pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan searah antar kedua variabel. Hubungan searah ini menunjukkan arti bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan semakin tinggi komitmen pada organisasi yang dimiliki oleh para guru SMA, begitu pula sebaliknya apabila *perceived organizational support* semakin rendah maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru SMA.

Individu dengan komitmen organisasi merupakan individu yang ditandai adanya rasa ingin berkontribusi, bertahan dalam organisasi untuk kurun waktu lama, melakukan pekerjaan secara maksimal, rela berkorban serta memiliki sikap saling bertoleransi sehingga dapat membantu sesama rekan kerja, dan melakukan pekerjaandengan sebaik mungkin serta individu yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan oleh peneliti, yakni:

1. Bagi Instansi

Berdasarkan pada hasil penelitian ini diharapkan organisasi meningkatkan *perceived organizational support* dan komitmen yang dimiliki oleh setiap guru. Dalam meningkatkan perilaku komitmen pada guru SMA, organisasi perlu memberikan dukungan serta motivasi pada guru serta penghargaan pada setiap pencapaian yang didapat. Meningkatkan perilaku *perceived organizational support* pada guru SMA dapat dilakukan dengan menjaga kekompakan antar guru mata pelajaran, melibatkan para guru saat pengambilan keputusan penting dalam organisasi, selain itu dengan memberikan penghargaan atas kontribusi para guru dalam pencapaian visi misi organisasi. Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan komitmen yang dimiliki oleh setiap guru pada organisasi dan mengoptimalkan kemampuan guru pada saat bekerja. Meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki guru dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kerja sama antar sesama guru untuk mencapai tujuan bersama, memperkuat mental para guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar dan juga pendidik didalam

maupun diluar organisasi, menjaga dan meningkatkan kedisiplinan para guru dalam bekerja, meningkatkan komitmen dan rasa bangga para guru dalam menjalankan profesinya.

Atasan atau kepala sekolah lebih menampung ide ataupun aspirasi dari seluruh guru agar dapat dipilih yang terbaik dan diterapkan menjadi aturan ataupun kebijakan, program, atau strategi organisasi guna meningkatkan kemajuan organisasi di masa yang akan datang. Pemimpin lebih menerapkan kembali visi dan misi organisasi agar program yang telah diagendakan dapat terwujud sesuai dengan tujuan berdirinya organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada Penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara *perceived organizational support*, sehingga harapan untuk peneliti selanjutnya dapat mengungkap faktor lain yang memiliki hubungan dengan variabel komitmen organisasi. Penelitian ini hanya menekankan pada variabel *perceived organizational support* dan tidak semua faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dapat dijelaskan. Oleh karena itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengungkapkan variabel lain yang belum dapat dijelaskan pada penelitian ini, yakni yang terdapat dalam faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain masa kerja, jenis kelamin, kepribadian, budaya dan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Colakoglu, Ulker et. al. (2010). "The Effects of Perceived Organizational Support on Employees' Affective, outcomes: evidence from the hotel industry". *Journal of tourism and hospitality management*.

Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Dimiyati & Mudjiono. (2006). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rhineka Cipta.

Eisenberger, R., & Rhoades, L. (2002). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*.

Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., Judge, T. A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, S. P., and Timothy A. J. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organization Support: A Review Literature. *Journal of Applied Psychology*. Copyright 2002 by the American Psychological Association, Inc.

Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Renyut, B. C. et al. (2017) 'The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor Office'.

Safitri, R. Y. 2013. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan Intensi Turnover Pada Guru*.

Shidarta, N. (2010). *Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*. Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Steers, R. M. 1985. *Efektifitas Organisasi Cetakan Kedua*. Terjemahan Djoerban Wahid. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Utomo. (2002). Kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap Perilaku Citizenship (OCB), Kepuasan Kerja dan Perilaku Organisasional: Penelitian Empiris Pada Kabupaten Kebumen. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*.

Undang-Undang No 14 tahun (2005). *Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara.

Winarsunu, Tulus. (2010). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan*. Malang: UMM Press.