

## PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

MUHAMAD SUHARDI

Administrasi pendidikan, FIPP Universitas Pendidikan Mandalika

Email : [ardhysmart7@gmail.com](mailto:ardhysmart7@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara komprehensif pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kota Mataram. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan analisis jalur sebab akibat. Penelitian dilakukan pada guru SMA Negeri dengan jumlah sampel sebanyak 389 guru. Hasil penelitian sebagai (1) POS berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur 0,496 signifikan secara statistik pada taraf 0,05 (2) keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur 0,369 signifikan secara statistik pada taraf 0,05 (3) POS berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. dengan koefisien jalur 0,474 signifikan secara statistik pada taraf 0,05

**Kata kunci:** Perceived Organizational Support (POS), Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi

### ABSTRACT

The objective of this research is to understanding comprehensively the effect of perceived organizational support and job involvement on organizational commitment of state senior high school teachers in Mataram. The research methodology use was survey method with causal path analysis. Research was conducted at stated senior high school teachers with total sample as many 389 teachers..The result of research as (1) POS has positive influence on organizational commitment with path coefficient 0,496 statistically significant at 0,05 level (2) job involvement has positive influence on organizational commitment with path coefficient 0,369 statistically significant at 0,05 level (3) POS has positive influence on job involvement. with path coefficient 0,474 statistically significant at 0,05 level

Keywords: Perceived organizational support (POS), Job involvement and Organizational commitment

### PENDAHULUAN

Isu –isu yang terkait terhadap rendahnya komitmen guru di Kota Mataram dapat dilihat melalui dua sisi: identifikasi, dalam hal berbentuk kepercayaan guru terhadap organisasi masih kurang. 1) Loyalitas, dalam hal kesediaan guru masih kurang untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi secara profesional. 2) Keterlibatan dalam melakukan hal aktivitas-aktivitas yang dilakukan organisasi masih kurang.

Seorang guru dituntut memiliki kompetensi sebagai tenaga didik dan kualifikasi akademik yang memadai, guru juga harus sehat jasmani dan rohani serta mampu mewujudkan tugas pendidikan nasional. Pada kesempatan itu kakanwil juga meminta agar para guru di Kalteng harus terus memegang 10 komitmen PNS yaitu komitmen pada pelayanan, kualitas pelayanan, kualitas pekerjaan, mampu menyelesaikan persoalan, komitmen untuk terus bekerja, cepat merubah kebiasaan yang tidak baik, komitmen untuk saling menghargai, saling bekerja sama, disiplin, bekerja jujur dan komitmen untuk bekerja dengan ikhlas.

Pemahaman komitmen, seperti yang diungkapkan oleh Meyer (2010:166) diartikan bahwa, “*common sense suggests that commitment is an agreement to do something for yourself, another individual, group, or organization.*” Ini menjelaskan bahwa pada dasarnya komitmen adalah suatu kesepakatan atau perjanjian untuk melakukan sesuatu bagi diri sendiri, orang lain, kelompok dan organisasi. Peneliti masih menemukan kurangnya tingkat komitmen guru. hal ini dapat dilihat dari beberapa diantaranya kurangnya sikap responsive dan inovatif terhadap

perkembangan zaman sehingga mengurangi keinginan untuk menjadi lebih baik, baik itu sebagai guru profesional maupun sebagai pendidik yang bertanggung jawab.

Banyak faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi, diantaranya adalah POS dan keterlibatan kerja. POS sangat menunjang dan penting bagi guru dalam melihat dan merasakan keyakinan dan kepercayaan atas organisasinya hingga dapat memberikan dampak saling menguntungkan antara individu dan organisasinya. Kaufman *et. al* (2007:556) berpendapat bahwa *“perceived organizational support is an employee belief that the organization cares for and values his or her contribution to the success of the organization”*. POS dapat diartikan sebagai sebuah kepercayaan yang dimiliki karyawan bahwa organisasi memiliki kepedulian dan menghargai kontribusi mereka dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Keterlibatan kerja juga mempengaruhi komitmen organisasi pada guru. Robbins dan Coulter (2012:405) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai, *“job involvement is the degree to which an employe identifies with his or her job, actively participates in it, and considers his or her job performance to be important to his or her self-worth.”* Hal ini menjelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah dimana karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, dengan aktif berpartisipasi dan menganggap kinerja atau pekerjaannya untuk kepentingan harga dirinya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas Negeri se – Kota Mataram dalam waktu 7 bulan. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Juli sampai dengan Desember 2014. Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah guru PNS di SMA Negeri kota Mataram sebanyak 389 orang. Dalam penelitian sampel ditetapkan sebanyak 197 orang. Data penelitian didapat dengan menggunakan instrumen, teknik analisis data penelitian dilakukan dengan statistik deskriptif, uji statistik dan korelasi sederhana, uji statistik regresi ganda dan korelasi ganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata ketiga hipotesis yang diajukan, secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan ketiga hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pada pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara POS dengan Komitmen organisasi. berdasarkan hasil perhitungan diperoleh korelasi sebesar 0,671 dan koefisien jalur 0,496. Dari pembahasan tentang hasil temuan dalam penelitian pengaruh antara POS dengan komitmen organisasi, ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara POS dengan komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Eisenberger dan Huntington (1986:501), *“we report evidence on the breadth and consistency of the employee’s belief concerning the organization’s commitment to him or her, and effect of such perceived organizational support and of the employee’s exchange ideology on absenteeism.”* Adapun pernyataan yang telah disampaikan di atas bahwa Kami melaporkan bukti luas dan konsistensi keyakinan karyawan tentang komitmen organisasi yang dirasakan dan pengaruh dukungan organisasi dirasakan tersebut dan ideologi pertukaran karyawan terhadap absensi.

Pada pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Keterlibatan kerja dengan Komitmen organisasi . berdasarkan hasil perhitungan diperoleh korelasi sebesar 0,604 dan koefisien jalur 0,396. Dalam pembahasan tentang hasil temuan dalam penelitian pengaruh antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi, ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Robert Kreitner and Angelo Kinicki (2010:196), *“job involvement was positively associated with job satisfaction, organizational commitmen, and intrinsic motivation, and negatively related to intentions to quit.”* Seperti yang sudah dinyatakan Robert Kreitner and Angelo Kinicki bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan

positif antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik, dan berhubungan negatif dengan niatan untuk berhenti.

Pada pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara POS dengan Keterlibatan kerja. berdasarkan hasil perhitungan diperoleh korelasi sebesar 0,317 dan koefisien jalur 0,317. Dalam pembahasan tentang hasil temuan dalam penelitian pengaruh antara POS dengan keterlibatan kerja, ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara POS dengan keterlibatan kerja. Hal ini sesuai yang disampaikan oleh Rhodes dan Eisenberger (1989:709) bahwa, "we found a moderate, positive relationship between POS and job involvement. We obtained homogeneity of effect sizes by removing one outlier, and the moderate relationship was maintained." Seperti yang telah dinyatakan Rhodes dan Eisenberger bahwa Kami menemukan moderat, hubungan positif antara POS dan keterlibatan kerja. Kami memperoleh homogenitas efek ukuran dengan menghapus satu outlier, dan hubungan moderat dipertahankan.

## KESIMPULAN

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa 1) terdapat pengaruh langsung positif POS terhadap Komitmen organisasi pada guru. 2) Terdapat pengaruh langsung positif keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru, 3) Terdapat pengaruh langsung positif POS terhadap komitmen organisasi kerja pada guru. POS dan keterlibatan kerja yang baik mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi pada guru yang berada di Kota Mataram

## DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt. Jason A, Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill, Companies, Inc.
- Eisenberger and Huntington. (1986). *Perceived Organizational Support*. Psychology Departemen, University of Delaware, Newark, Delaware. U.S.E
- Henry E. Peelle III, D.M. (2007). Reciprocating perceived organizational support through citizenship behaviors. *Journal of Managerial Issues*, Vol XIX Number 4
- Herscovitch L dan J. P Meyer. J. P. Meyer and L. Herscovitch. (2010). *Commitment in the workplace: Toward a general model*, *Human Resource Management Review*, Autumn 2001, p. 301, dikutip oleh Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill,).
- Newstrom John W. and Keith Davis. (2012). *Organizational Behavior*. New York: International Edition, Inc
- Robbins and Coulter Eisenberger. (2012). *Management*. New York: Pearson Education Inc.
- Schermorn. John R., Jr. et al. (2010). *Organizational Behavior*. United states : John Wily & sons, Inc.