



Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Di Rutan Kelas IIB Purbalingga

Anggi Andriani ^{1*}, Kusmiyanti ²

Prodi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

* E-mail Korespondensi: anggiandriani861@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 29-09-2023

Revision: 03-02-2024

Published: 10-02-2024

DOI Article:

10.24905/permana.v16i1.336

ABSTRAK

Komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, diantaranya adalah persepsi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai. Hal ini dikarenakan dengan persepsi dukungan organisasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai sehingga akan berkontribusi penuh dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Rutan Kelas IIB Purbalingga. Metode Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan teknik total sampling yaitu sebanyak 52 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh yang positif kuat antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja, Rutan, Pemasarakatan

ABSTRACT

Organizational commitment is a factor that can help an organization achieve its goals. Organizational commitment can be influenced by several aspects, including the perception of organizational support felt by employees. This is because a high perception of organizational support will increase the organizational commitment of employees so that they will fully contribute to achieving their goals. This research aims to determine the influence of perceptions of organizational support on organizational commitment among employees at the Class IIB Purbalingga Detention Center. The research method used is quantitative research with a total sampling technique of 52 employees. The research results show that there is a positive influence between perceived organizational support on organizational commitment, there is a strong positive influence between perceived orga-

Acknowledgment



nizational support on organizational commitment.

Key word: *Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Performance, Detention Center, Correctional Institution*

© 2024 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

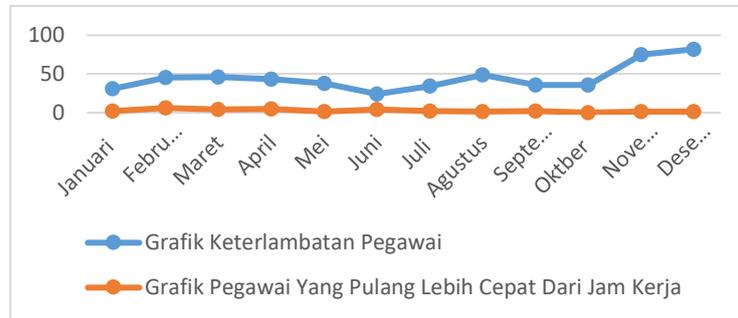
PENDAHULUAN

Organisasi saat ini dihadapkan dengan berbagai macam tantangan yang semakin kompleks. Tantangan tersebut meliputi ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Keunggulan kompetitif organisasi dapat dicapai melalui tersedianya sumber daya yang berkualitas. Menurut (Darmadi, 2022) Dalam mengelola sumber daya yang efektif maka organisasi harus menerapkan strategi yang akan digunakan guna menciptakan keunggulan kompetitif suatu organisasi. Selain harus mampu mengelola organisasi dengan baik, para pimpinan organisasi juga harus dapat mempertahankan para pegawai atau pegawainya. Pegawai atau pegawai yang masih bertahan dalam suatu organisasi menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen. (Meyer & Allen, 1997) menyatakan komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis seseorang yang dicirikan melalui adanya keterikatan hubungan pegawai dengan organisasi serta memiliki hubungan keputusan dalam melanjutkan atau bahkan menghentikan keanggotaannya pada suatu organisasi.

Meyer & Herscovitch, (2001) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dikelompokkan menjadi tiga yaitu meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan serta komitmen normative. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan melaksanakan semua komitmen bersama yang telah ditetapkan organisasi. Demi terbentuknya komitmen organisasional diperlukan adanya reformasi birokrasi pada setiap kementerian atau lembaga negara. Namun pada kenyataannya komitmen tersebut belum dilaksanakan secara maksimal, sehingga berujung pada kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya khususnya organisasi publik dapat dibuktikan dengan masih banyaknya laporan pengaduan yang dilakukan oleh masyarakat terhadap kinerja organisasi publik.

Rutan kelas IIB Purbalingga merupakan bagian dari Unit Pelaksana Teknis Pemasayarakatan yang berada di Bawah naungan Kantor Wilayah Hukum dan Hak Asasi Manusia Jawa Tengah. Komitmen pegawai Rutan Kelas 1 Purbalingga masih rendah. Hal ini dibuktikan

dengan pegawai telat hadir serta pulang terlebih dahulu sebelum jam kerja usai. Suryanatha (2014) menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang rendah ditandai dengan kurangnya tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam artian lain seseorang yang memiliki komitmen yang rendah akan cenderung melakukan berbagai cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti tingkat keterlambatan yang tinggi.



Gambar 1. Data Keterlambatan dan Pulang Diluar Jam Kerja

Sumber: Bagian Kepegawaian Rutan Kelas IIB Purbalingga 2023

Berdasarkan pada grafik keterlambatan tersebut menyatakan bahwa keterlambatan kerja yang ada di Rutan Kelas IIB Purbalingga paling tinggi ada pada periode Bulan Desember dengan total keterlambatan mencapai 82 orang. Sedangkan untuk total keterlambatan paling sedikit berada pada bulan Juni dengan total keterlambatan mencapai 24 orang. Dengan jumlah keterlambatan pegawai sepanjang tahun 2022 sebanyak 539 pegawai. Begitupula dengan grafik jumlah pegawai yang pulang lebih cepat paling tinggi ada pada periode bulan Februari dengan jumlah 6 orang pegawai. Sedangkan pada periode bulan Oktober tidak terdapat kasus pegawai yang pulang lebih awal. Dengan pegawai yang pulang lebih awal kurang dari jam kerja yang telah ditetapkan sepanjang tahun 2022 sebanyak 29 pegawai. Kesimpulan yang dapat diambil dari keterangan grafik diatas adalah keterlambatan kerja yang ada di Rutan Kelas IIB Purbalingga sangat tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa komitmen pegawai di Rutan Kelas IIB Purbalingga masih rendah. Berdasarkan pada beberapa hasil penelitian sebelumnya bahwa persepsi dukungan yang dirasakan oleh pegawai merupakan suatu aspek yang penting pada setiap organisasi yang tujuannya untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada hubungan lingkungan kerja dan dapat dikonseptualisasikan dengan menggunakan teori pertukaran sosial karena dalam pandangan gagasan timbal balik ini terjadi antara pegawai dan organisasi (V & Ashmel, 2013). Organisasi harus dapat memperhatikan kesejahteraan para pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat yang



dikembangkan oleh (Eisenberger et al., 2001) yang mengasumsikan bahwa pegawai akan membentuk suatu kepercayaan umum terkait bagaimana suatu organisasi menghargai hasil kerja keras serta peduli akan kesejahteraan mereka. Dalam ilmu organisasi, sangat penting untuk meningkatkan kontribusi positif bagi kehidupan kerja sehari-hari pegawainya dan menghilangkan hambatan yang akan menghalangi mereka untuk melakukan yang terbaik (Bukhari & Kamal, 2017). Bentuk dari persepsi dukungan organisasi berdasarkan pendapat (Yusuf & Syarif, 2017) adalah berupa gaji, promosi, pelatihan, keamanan dan keselamatan pegawai serta pemenuhan sarana dan sarana di tempat kerja. Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan para pegawai. Jika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan dukungan yang cukup, maka akan meningkatkan motivasi para pegawai untuk memiliki komitmen tinggi sehingga berakibat pada meningkatnya kinerja organisasi. Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh (Albuhisi & Abdallah, 2018) yang berpendapat bahwa pegawai akan berkomitmen terhadap suatu organisasi, apabila usaha mereka sudah diakui organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Owais & Ul, 2017), (Islam et al., 2015) mengungkapkan adanya pengaruh positif antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional.

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Perceived organizational support yang meningkat dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi dan peduli akan kesejahteraan organisasi serta membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya (Eisenberger et al., 2001). Hasil pengujian penelitian ini menemukan pengaruh positif yang kuat antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional. Artinya persepsi dukungan organisasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai. Persepsi dukungan organisasi yang tinggi cenderung meningkatkan komitmen organisasi pegawai sehingga dapat membuat pegawai merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi dan peduli akan kesejahteraan organisasi serta membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saadeh & Suifan, 2019) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi pegawai di suatu organisasi, maka organisasi tersebut perlu melakukan adaptasi yang lebih berfokus pada persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi. Dukungan organisasi yang diberikan akan menumbuhkan komitmen untuk dapat berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Berlandaskan dari latar



belakang yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah terkait dengan “Apakah Terdapat Pengaruh *Persepsi Dukungan Organisasi* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Rutan Kelas IIB Purbalingga.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Creswell John W., 2018) penelitian kuantitatif merupakan seperangkat konstruksi atau variabel yang saling terkait yang dibentuk menjadi suatu hipotesis dengan menentukan hubungan antar variabel yang nantinya akan diukur dengan menggunakan instrument penelitian dengan melakukan analisis data-data berupa angka yang kemudian diolah berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Lokus penelitian ini dilaksanakan di Rutan kelas IIB Purbalingga. Desain penelitian survei akan digunakan dalam penelitian ini. Survei desain ini berusaha memberikan deskripsi kuantitatif atau deskripsi numerik kecenderungan, sikap atau opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti suatu sampel dari populasi tersebut untuk dapat mengetahui hubungan antar variabel populasi. (Creswell John W., 2018). Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non-probability yaitu dengan sampling jenuh atau total sampling, dimana seluruh anggota populasi di jadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 52 orang. Teknik statistic deskriptif digunakan dalam penelitian ini, Dimana dalam hal ini peneliti menjelaskan mengenai data yang didapat dan diinterpretasikan hasil serta hasil analisis yang digunakan berdasarkan dugaan awal penelitian.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan terikat. Dimana variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasi serta variabel komitmen organisasi sebagai variabel terikat (Y). Dimensi yang digunakan dalam variabel persepsi dukungan organisasi adalah meliputi keadilan, dukungan atasan serta penghargaan dan kondisi kerja. Sedangkan dimensi yang digunakan dalam variabel komitmen organisasi adalah meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan serta komitmen normative. Penelitian ini juga menggunakan metode kuesioner sebagai metode utama pengumpulan data.

Metode ini dilakukan dengan meminta responden menjawab serangkaian pernyataan yang telah terstruktur dan terstruktur sesuai dengan dimensi penelitian. Sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah memakai metode skala rating. Skala penilaian yang dipakai dalam penilaian ini ialah skala Likert 1-4. Kuesioner akan diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum disebarkan untuk mengetahui apakah pernyataan tersebut memuat seluruh dimensi

dari masing-masing variabel. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, dimana analisis tersebut dilakukan terhadap satu variabel terikat dan satu variabel bebas dengan bantuan program komputer IBM SPSS statistic versi 25 untuk dapat menjawab rumusan masalah tersebut. Masalah dalam penelitian dan untuk menguji hipotesis yang diajukan sebelumnya.

HASIL

Uji Validitas

Keakuratan alat ukur harus diuji melalui uji validitas. Menurut (Paramita et al., 2021) dalam bukunya menyatakan bahwa uji validitas berperan dalam mengetahui sejauh mana suatu kuisioner yang dibagikan dapat menggali informasi yang diperlukan dalam penelitian. Hasil dari Koefisien korelasi pearson ini berperan dalam mengetahui valid atau tidaknya butir-butir pernyataan dengan melihat dari signifikasinya. Untuk menentukan valid tidaknya suatu pernyataan dapat dilihat dari kolom *rhitung* dan *rtabel* dengan keterangan sebagai berikut. Jika nilai *rhitung* > *rtabel* maka suatu pernyataan dikatakan valid. Namun sebaliknya jika *rhitung* < *rtabel* maka dinyatakan item pernyataan dianggap tidak valid. Pernyataan pada variabel Y yaitu terkait dengan komitmen organisasi. Instrumen penelitian tersebut akan diujikan kepada 30 pegawai pada Lapas Narkotika kelas IIB Purwokerto. Sehingga dapat diketahui nilai N=30 dengan taraf signifikansi sebesar 5% maka diperoleh r tabel 0,361. Berikut merupakan hasil uji validitas yang dilakukan oleh peneliti sebelum melaksanakan proses pengambilan data pada lokus penelitian yang telah ditentukan.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Independen

Item	R TABEL	R Hitung	Keterangan
X1	0,361	0,904	Valid
X2	0,361	0,889	Valid
X3	0,361	0,776	Valid
X4	0,361	0,890	Valid
X5	0,361	0,896	Valid
X6	0,361	0,925	Valid
X7	0,361	0,950	Valid
X8	0,361	0,950	Valid
X9	0,361	0,954	Valid
X10	0,361	0,937	Valid
X11	0,361	0,940	Valid
X12	0,361	0,886	Valid
X13	0,361	0,860	Valid
X14	0,361	0,921	Valid



Item	R TABEL	R Hitung	Keterangan
X15	0,361	0,969	Valid
X16	0,361	0,928	Valid

Sumber: Data Primer SPSS Diolah (2023)

Berdasarkan tabel uji validitas terhadap variabel persepsi dukungan organisasi terlihat nilai *r person correlation* pada semua butir pernyataan memiliki *r hitung* > *r tabel*. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Dependen

Item	R TABEL	R Hitung	Keterangan
Y1	0,361	0,936	Valid
Y2	0,361	0,951	Valid
Y3	0,361	0,865	Valid
Y4	0,361	0,911	Valid
Y5	0,361	0,991	Valid
Y6	0,361	0,889	Valid

Sumber: Data Primer SPSS (2023)

Berdasarkan tabel uji validitas terhadap variabel komitmen organisasi terlihat nilai *r person correlation* memiliki *r hitung* > *r tabel*. Sehingga dapat diambil dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid.

Uji Reabilitas

Menurut Paramita et al., (2021) dalam bukunya menyatakan bahwa uji reabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuisioner yang disebarakan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhada subjek pada penelitian yang sama pada waktu yang berlainan. Dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan *internal consistency reability* dimana *Cronbach's alpha* digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Seatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila koefisien alpha $\geq 0,6$. Namun sebaliknya suatu variabel dikatakan tidak reliabel apabila koefisien alpha < 0,6.

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Result
Persepsi Dukungan Organisasi	0,986	16	Reliable
Komitmen Organisasi	0,958	6	Reliable

Sumber: Data Primer SPSS (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari pengujian reabilitas variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0,986 serta variabel komitmen organisasi sebesar 0,958. Dengan

demikian maka dapat diambil kesimpulan bahwa instrument penelitian pada kuisisioner komitmen organisasi reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas Data

Pendistribusian data yang normal menjadi syarat utama untuk dapat dilakukannya uji regresi yang pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana. Sehingga untuk menganalisis apakah sampel yang digunakan berasal dari populasi normal atau tidak maka dilakukanlah uji normalitas dengan menggunakan *software* IBM SPSS 25 dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan tingkat signivikasi (α) 5% atau 0,05 memiliki kriteria yaitu jika nilai signifikasi atau *Asymp. Sig (2-tailed)* lebeih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas yang berasal dari residual dengan pengujian *One Sample KolmogorovSmirnov Test* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			52
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	2.70179535
Most Extreme Differences		Absolute	.113
		Positive	.080
		Negative	-.113
Test Statistic			.113
Asymp. Sig. (2-tailed)			.095 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Diolah penulis (2023)

Berdasarkan pada tabel hasil uji normalitas pada data penelitian diperoleh nilai signifikan atau *Asymp. 2 Sig. (2-tailed)* sebesar 0,095 yang artinya lebih besar dari 0,05. Jika disesuaikan pada syarat uji normalitas bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05, sehingga data menunjukkan bahwa $0,095 > 0,05$. maka dapat diambil kesimpulan bahwa data terdistribusi dengan normal dan data pada penelitian ini dapat digunakan untuk melakukan analisis selanjutnya.

Tabel 4. Anova

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	876.946	1	876.946	117.779	.000 ^b

Residual	372.285	50	7.446
Total	1249.231	51	

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi

Sumber: Diolah penulis (2023)

Tabel anova diatas memberikan informasi terkait dengan tingkat signifikansi yang didapatkan antara variabel X yaitu persepsi dukungan organisasi dengan variabel Y komitmen organisasi. Nilai F 117,779 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dalam penelitian ini syarat uji regresi linear sederhana yang digunakan adalah $0,000 < 0,05$ sehingga dari hasil uji regresi linear sederhana yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengujian ini memenuhi syarat sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi (X) terhadap komitmen organisasi (Y). Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa adanya pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel komitmen organisasi di Rutan Kelas IIB Purbalingga.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.683	1.661		1.013	.316
	Persepsi Dukungan Organisasi	.359	.033	.838	10.853	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Diolah penulis (2023)

Berdasarkan uji koefisien regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil pada sub kolom B mengenai nilai konstant sebesar 1.683 dan nilai koefisien regresi pada persepsi dukungan organisasi yaitu sebesar 0,359. Dari nilai tersebut maka diperoleh rumus nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,683 + 0,359X$$

Dari persamaan tersebut nilai b menunjukkan nilai koefisien regresi dan nilai b menunjukkan perubahan rata-rata variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X) terhadap Komitmen

Organisasi (Y) sebesar satu satuan. Apabila nilai koefisien b bernilai positif maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding lurus, hal ini berarti setiap terjadi penambahan nilai pada variabel X maka akan terjadi penambahan nilai juga pada variabel Y. Sebaliknya apabila terjadi pengurangan nilai pada variabel X maka variabel Y akan mengalami pengurangan nilai pula. Apabila nilai koefisien b bernilai negatif maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding terbalik. Artinya setiap terjadi penambahan nilai pada variabel X maka akan terjadi pengurangan pada variabel Y dan apabila terjadi pengurangan nilai pada variabel X maka variabel Y akan mengalami penambahan nilai. Sehingga dari persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan yakni nilai konstansa variabel persepsi dukungan organisasi (X) sebesar 1,683 adalah konstan serta nilai variabel komitmen organisasi (Y) menunjukkan nilai 0,359.

Pada hasil uji tersebut diketahui bahwa nilai b pada persamaan regresi tersebut bersifat positif. Hal ini menunjukkan perubahan nilai yang sifatnya berbanding lurus antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel komitmen organisasi. Kenaikan nilai pada variabel persepsi dukungan organisasi mempengaruhi kenaikan variabel komitmen organisasi. Dari persamaan rumus regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa koefisien regresi variabel persepsi dukungan organisasi (X) sebesar 1,683 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% nilai variabel persepsi dukungan organisasi maka variabel komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,359. Hal ini dikarenakan sifat regresi yang berbanding lurus maka akan dapat diketahui bahwa semakin besar pengaruh persepsi dukungan organisasi yang diberikan maka komitmen organisasi pegawai akan semakin meningkat pula.

Selanjutnya dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji determinasi untuk mengukur serta mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.696	2.729

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi

Sumber : Diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pengukuran pada uji determinasi diperoleh nilai R atau koefisien korelasi yang menunjukkan angka 0,838. Hal ini menandakan terdapat hubungan yang bersifat positif dengan tingkat hubungan yang kuat antara variabel persepsi



dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karena nilai dari koefisien korelasi semakin menjauh dari angka 0 atau $0,838 > 0,5$. Apabila angka koefisien korelasi semakin mendekati 0 atau $R < 0,5$ maka bersifat lemah. Sedangkan pada kolom nilai *R square* (R^2) menunjukkan angka 0.702 yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel komitmen organisasi. Pengaruh dari variabel persepsi dukungan organisasi dapat berdampak pada naik turunnya variabel komitmen organisasi. Nilai *R square* menunjukkan besarnya pengaruh antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi di Rutan kelas IIB Purbalingga sebesar 0,702 atau 70,2%. sedangkan sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu kunci dalam membangun komitmen (Fahrizal & Utama, 2017). Persepsi dukungan organisasi lebih mengacu pada persepsi pegawai terhadap sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan dan peduli terhadap kesejahteraan para pegawai Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya ditemukan bahwa pegawai yang merasa dirinya mendapatkan dukungan yang cukup dari organisasi maka mereka akan memiliki rasa kebermanaan dan hal inilah yang akan mendorong pegawai untuk berusaha membantu untuk lebih berkontribusi terhadap organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan lebih diperhatikan serta dihargai oleh organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Penelitian lain juga turut dilakukan oleh (Akhtar Bibi, Muhammad Adnan Khalid, 2019) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi perlu diberikan untuk dapat meningkatkan komitmen pegawai. apabila organisasi tidak berupaya untuk meningkatkan dukungan organisasi maka akan memiliki hubungan yang negative atau berdampak buruk sehingga terdapat kecenderungan bagi pegawai untuk meninggalkan organisasi mereka. Turut diketahui juga bahwa persepsi dukungan organisasi juga memiliki pengaruh dengan kepuasan kerja serta prestasi kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa persepsi dukungan organisasi akan turut berkontribusi dalam membangun komitmen organisasi para pegawai.

Komitmen organisasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen individu terhadap organisasi di tempat mereka bekerja. Salah satu bentuk dari komitmen organisasi adalah loyalitas, keterlibatan kerja serta ketersediaan individu dalam meluangkan mengorbankan waktu, usaha serta sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini merupakan aspek yang penting dalam hal manajemen sumber daya manusia, hal ini dikarenakan dengan komitmen organisasi yang tinggi biasanya akan berhubungan dengan produktivitas



yang lebih baik serta tingkat retensi pegawai yang lebih tinggi. Konsep komitmen organisasi dikembangkan oleh Alan Meyer serta John Alen dalam penelitian yang mereka lakukan pada tahun 1990-an. Meyer mengembangkan komitmen organisasi menjadi 3 dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan serta komitmen normative. Tujuan dilakukan pengukuran terhadap dimensi adalah untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai Rutan kelas IIB Purbalingga apakah memiliki komitmen organisasi yang tinggi atau bahkan memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Dengan melihat hasil analisis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kuat pada variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat diketahui bahwa semakin positif persepsi pegawai maka akan membuat mereka akan tetap tinggal serta akan berkontribusi lebih dalam memajukan organisasi. Hasil pengujian penelitian ini menemukan pengaruh positif yang kuat antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional. Artinya persepsi dukungan organisasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai. Persepsi dukungan organisasi yang tinggi cenderung meningkatkan komitmen organisasi pegawai sehingga dapat membuat pegawai merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi dan peduli akan kesejahteraan organisasi serta membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan melalui beberapa pengujian dan rumus ilmiah maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Rutan kelas IIB Purbalingga. Berdasarkan hasil olah data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif kuat antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi di Rutan Kelas IIB Purbalingga dengan tingkat pengaruh sebesar 70,2% sedangkan sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dalam artian lain bahwa peran persepsi dukungan organisasi cukup besar untuk menentukan komitmen organisasi yang ada pada pegawai di Rutan Kelas IIB Purbalingga yang dampaknya akan mempengaruhi peran pegawai sebagai anggota dari organisasi yang memiliki tugas serta tanggung jawab untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.



DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar Bibi, Muhammad Adnan Khalid, A. H. (2019). Akhtar Bibi, Muhammad Adnan Khalid, Amina Hussain. *International Journal Of Educational Management*, 34(1), 1–5.
- Albuhisi, A. M., & Abdallah, A. B. (2018). The Impact Of Soft Tqm On Financial Performance. *International Journal Of Quality & Reliability Management*, 35(7), 1360–1379. <https://doi.org/10.1108/Ijqr-03-2017-0036>
- Bukhari, I., & Kamal, A. (2017). Perceived Organizational Support, Its Behavioral And Attitudinal Work Outcomes: Moderating Role Of Perceived Organizational Politics. *Pakistan Journal Of Psychological Research*, 32(2), 581–602.
- Creswell John W., C. J. D. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches Fifth Edition*. In Sage (5th Ed.).
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship (Ejme)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/Ejme.V10i02.55150>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation Of Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived Organizational Support*. 71(3), 500–507.
- Fahrizal, & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5405–5431.
- Islam, I. T., Ungku, N. A., & Ungku, A. (2015). The Influence Of Organizational Learning Culture And Perceived Organizational Support On Employees' Affective Commitment And Turnover Intention. *Nankai Business Review International The Tqm Journal International Journal Of Retail & Distribution Management*, Vol. 6 No., 417–431. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/Nbri-01-2015-0002>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace Theory, Research, And Application* (U. Of G. Julian Barling, Queen's University Kevin Kelloway (Ed.)). Sage Publications, Inc.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment In The Workplace: Toward A General Model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Owais, N., & Ul, I. J. (2017). Enhancing Organizational Commitment And Employee Performance Through Employee Engagement: An Empirical Check. *South Asian Journal Of Business Studies*, Vol. 6 No., 98–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/Sajbs-04-2016-0036>
- Paramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. Bahtiar. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press.



- Saadeh, I., & Suifan, T. (2019). *Job Stress And Organizational Commitment In Hospitals The Mediating Role Of Perceived. August*. <https://doi.org/10.1108/Ijoa-11-2018-1597>
- V, S., & Ashmel, H. (2013). Changes In Employer-Employee Relationship: Impact Of Perceived Organizational Support On Social Exchange Of The Outsourcing Industry In Sri Lanka Sivalogathan, V., Ashmel Hashim. *Skyline Business Journal, 1x(1)*. www.skylineuniversity.ac.ae
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi. In *Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka*.