

PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA PENGHARGAAN ORGANISASI, KEADILAN PROSEDURAL, DUKUNGAN ATASAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF PADA GURU

¹Syamsul Hidayat, ²Ifat Fatimah

¹Universitas Bina Bangsa

²Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

¹syamsul.hidayat@binabangsa.ac.id

Abstract

This research is to find out the role of Perception Organizational Support (POS) as mediator of relationship between Organizational Reward (O_R), Procedural Justice (PJ) and Supervisor Support on affective commitment on the teachers in Pondok Pesantren Al-Mubarak, Serang City. A total of 43 teachers were sampled in this study with sampling technique using random sampling. Analysis of data used is Path Analysis with the Lisrel program 8.80. The results of his research indicate that Perceptions of Organizational Support (POS) have been shown to positively mediate between the Organizational Awards and Affective Commitments; Perception Organizational support (POS) has not been proven to influence mediation between Procedural Justice and Affective Commitment; Perceived Organizational Support (POS) has not been shown to have an effect on mediation between Supervisor Support and Affective Commitment; and Perceived Organizational Support (POS) proved to have a positive and significant impact on Affective Commitment. Implications and suggestions are discussed in this study.

Keywords: *perception organizational support, organizational award, procedural justice, supervisor's support, affective commitment*

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui peran persepsi dukungan organisasi sebagai mediator hubungan antara dukungan organisasi, keadilan prosedural dan dukungan atasan terhadap komitmen afektif pada guru-guru di Pondok Pesantren Al-Mubarak Kota Serang. Sebanyak 43 guru menjadi sampel pada penelitian ini dengan teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis* dengan bantuan program Lisrel 8.80. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan organisasi (POS) terbukti berpengaruh memediasi secara positif antara Penghargaan Organisasi dan Komitmen Afektif; Persepsi Dukungan organisasi (POS) tidak terbukti berpengaruh memediasi antara Keadilan Prosedural dan Komitmen Afektif; Perceived Organizational Support (POS) tidak terbukti berpengaruh memediasi antara Dukungan Atasan dan Komitmen Afektif; dan *Perceived Organizational Support* (POS) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Implikasi dan saran dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: persepsi dukungan organisasi, penghargaan organisasi, keadilan prosedural, dukungan atasan, komitmen afektif

PENDAHULUAN

Langkah penting untuk memperbaiki organisasi adalah memperbaiki kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi. Komitmen organisasional adalah nilai-nilai diri seseorang untuk tetap bertahan di suatu organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasional memiliki tiga aspek yaitu komitmen normatif, komitmen kontinuan dan komitmen afektif. Konstruk komitmen tersebut masih bersifat multidimensional sehingga perlu adanya penelitian secara dimensional untuk membangun definisi komitmen organisasional yang bersifat integratif. Komitmen afektif mendapat banyak perhatian pada konstruk komitmen organisasional karena bentuk ini berdasarkan pada pendekatan psikologi dan emosional (Hidayat & Tjahjono, 2015). Untuk itu penelitian ini mengambil konstruk komitmen afektif sebagai salah satu bentuk dari komitmen organisasional yang bersifat multidimensional. Komitmen afektif membedakan bentuk-bentuk lain dari komitmen seperti kontinuan dan normatif karena komitmen afektif mencerminkan hubungan yang mendalam antara karyawan dan organisasi. Komitmen afektif merupakan komitmen yang dibangun berdasarkan keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan karyawan terhadap organisasinya (Hidayat & Tjahjono, 2015).

Jika dikaitkan dengan tugas guru, maka berdasarkan pernyataan tersebut tugas guru semakin dituntut untuk lebih jauh terlibat dalam organisasi dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing guru. Kemampuan tersebut terkadang tidak sesuai dengan situasi tertentu yang berimbas pada terjadinya pelanggaran interdisipliner. Hal ini merupakan cerminan dari komitmen afektif. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen afektif adalah persepsi dukungan organisasi yang aspek-aspeknya terdiri dari penghargaan, keadilan prosedural dan dukungan atasan. Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh aspek-aspek persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif di kalangan para guru.

Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan atau dikembangkan, apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan. Organisasi memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga (Meyer & Allen, 1991; Meyer & Smith, 1993).

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Penelitian ini mengacu pada penelitian Rhoades & Eisenberger (2002). Penelitian ini bertujuan menguji model yang mencerminkan hubungan antara Penghargaan, Keadilan Prosedural, dan Dukungan Atasan terhadap Komitmen Afektif yang Dimediasi oleh *Perceived Organizational Support* pada guru di Pondok Pesantren Al-Mubarak Kota Serang. Meskipun dalam telaah literatur studi ini menggunakan istilah “karyawan/pegawai”, namun posisi guru dalam studi ini merupakan bawahan dari

pemimpin yang ada di sekolah. Sehingga pada pembahasan literatur lebih lanjut dapat mempertukarkan istilah “karyawan/ pegawai” dengan “guru”.

KAJIAN PUSTAKA

Perceived Organizational Support (POS) dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan (Mujiasih, 2015). Karyawan dalam sebuah organisasi akan cenderung untuk membentuk sebuah kepercayaan secara umum terkait sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli atas kesejahteraannya, persepsi yang dimiliki oleh karyawan inilah yang sering juga disebut dengan *Perceived Organizational Support (POS)*, yang mana *POS* juga dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi pada saat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang secara efektif dan pada saat menghadapi situasi yang sangat menegangkan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Bagi karyawan, organisasi merupakan sumber penting bagi kebutuhan sosioemosional mereka seperti *respect* (penghargaan), *caring* (kepedulian), dan *tangible benefit* seperti gaji dan tunjangan kesehatan. Perasaan dihargai oleh organisasi membantu mempertemukan kebutuhan karyawan terhadap *approval* (persetujuan), *esteem* (penghargaan) dan *affiliation* (keanggotaan). (Eisenberger & Rhoades, 2002). Lanjut Eisenberger dan Rhoades (2002), penilaian positif dari organisasi juga meningkatkan kepercayaan bahwa peningkatan usaha dalam bekerja akan dihargai. Oleh karena itu karyawan akan memberikan perhatian yang lebih atas penghargaan yang mereka terima dari atasan mereka. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), walaupun organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan adalah hal yang penting, organisasi harus tetap memperhatikan bahwa karyawan akan tetap menggabungkan dukungan nyata yang ditunjukkan oleh organisasi dengan persepsi individual yang mereka miliki. Para karyawan yakin bahwa organisasi mempunyai tujuan dan orientasi, baik positif maupun negatif terhadap mereka, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap penghargaan akan kontribusi dan kesejahteraan karyawan tersebut. Berbicara pada konteks pendidikan, guru tentu membutuhkan dukungan dari sekolah sebagai rumah mereka dalam berkarir.

Menurut Greenberg dan Baron (2003) keadilan prosedural didefinisikan sebagai persepsi keadilan atas pembuatan keputusan dalam organisasi. Orang-orang di dalam organisasi sangat memperhatikan dalam pembuatan keputusan secara adil dan mereka merasa bahwa organisasi dan karyawan akan sama-sama merasa diuntungkan jika organisasi melaksanakan prosedur secara adil. Penilaian keadilan prosedural sebagai komplemen yang dinilai tidak dapat terpisahkan dari penilaian keadilan distributif (Thibaut & Walker, 1978 dalam Tjahjono, 2007). Konsep keadilan prosedural menjelaskan bahwa individu tidak hanya melakukan evaluasi terhadap alokasi atau distribusi hasil-hasil, namun juga mengevaluasi terhadap keadilan prosedur untuk menentukan alokasi tersebut. Persepsi keadilan prosedur dijelaskan oleh dua model, yaitu pertama melalui model kepentingan pribadi (*self interest*) yang diajukan Thibaut dan Walker (1978) dalam Tjahjono (2007) dan model kedua, model nilai kelompok (*group value model*) yang dikemukakan Lind dan Tyler (1988) (dalam Tjahjono 2007). Keadilan Prosedural yang di persepsikan oleh karyawan secara baik akan mendorong keinginan karyawan agar tetap berada di dalam organisasi yang keadilan prosedur ditentukan oleh organisasi.

Rhoades dan Eisenberger (2002) mengungkapkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi.

Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor), dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Sebagai guru yang memiliki tugas mengajar dan mendidik siswa, tentu ingin mendapatkan dukungan penuh dari pihak lembaga sekolah karena itu akan memberikan rasa kebermaknaan dalam diri guru tersebut. Hal inilah yang akan meningkatkan komitmen guru. Komitmen inilah yang akan mendorong guru untuk berusaha membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) bahwa Persepsi dukungan organisasi memediasi hubungan antara Penghargaan organisasi, Keadilan Prosedural dan Dukungan Atasan dengan Komitmen Afektif. Dengan demikian hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut:

- *H1: Persepsi dukungan organisasi memediasi hubungan antara penghargaan organisasi dan komitmen afektif*
- *H2: Pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen afektif melalui persepsi dukungan organisasi.*
- *H3: Pengaruh dukungan atasan terhadap komitmen afektif melalui persepsi dukungan organisasi.*

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat pengaruh Persepsi dukungan organisasi terhadap Komitmen Afektif. Penelitian yang dilakukan oleh Shore & Tetrick (1991) membuktikan bahwa Persepsi dukungan organisasi berkorelasi dengan Komitmen Afektif, yang mana berdasarkan teori pertukaran sosial Komitmen Organisasional akan terbentuk sebagai efek dari Persepsi dukungan organisasi. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Meyer et al. (2002) yang menyatakan bahwa Persepsi dukungan organisasi memiliki korelasi paling kuat terhadap Komitmen Afektif, penemuan ini juga konsisten dengan hasil yang dikemukakan oleh Eisenberger et al. (1986) yang menyatakan apabila sebuah organisasi ingin memiliki karyawan dengan Komitmen Afektif yang tinggi maka organisasi harus menunjukkan komitmen terlebih dahulu dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) dan Han, dkk (2012). Maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan terhadap 43 responden yang merupakan guru-guru di Pondok Pesantren Al-Mubarak Kota Serang dengan pemilihan responden secara Random Sampling. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel komitmen afektif sebagai variabel dependen dan variabel persepsi dukungan organisasi sebagai variabel mediasi sedangkan dukungan organisasi, keadilan prosedural dan dukungan atasan sebagai variabel independen.

Pengujian penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Model penelitian dan instrumen pengukuran variabel dalam penelitian bersumber dan replikasi dari penelitian Rhoades dan Eisenberger (2002). Teknik pengolahan data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan program Lisrel 8.80.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dapat dijelaskan sebagai berikut:

Evaluasi Model

Evaluasi model pada penelitian ini menggunakan *Goodness of Fit Statistics* hasil dari output program Lisrel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 3
Minimum Fit Function Chi-Square = 9.92899 (P = 0.019180)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 8.57446 (P = 0.035518)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 5.57446
90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.29991 ; 18.39031)
Minimum Fit Function Value = 0.30088
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.18582
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0099970 ; 0.61301)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.24887
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.057726 ; 0.45204)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.046250
Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.08582
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.91000 ; 1.51301)
ECVI for Saturated Model = 1.00000
ECVI for Independence Model = 2.82769
Chi-Square for Independence Model with 10 Degrees of Freedom = 74.83062

Independence AIC = 84.83062
Model AIC = 32.57446
Saturated AIC = 30.00000
Independence CAIC = 97.46243
Model CAIC = 62.89078
Saturated CAIC = 67.89541

Normed Fit Index (NFI) = 0.86731
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.64374
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.26019
Comparative Fit Index (CFI) = 0.89312
Incremental Fit Index (IFI) = 0.90354
Relative Fit Index (RFI) = 0.55771

Critical N (CN) = 38.71271

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.10135
Standardized RMR = 0.10135
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.90585
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.52926
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.18117

Dari hasil *Goodness of Fit Statistics* tersebut menunjukkan bahwa model penelitian ini dikatakan baik.

a. Korelasi Antar Variabel

Uji Korelasi antar variabel dalam penelitian ini dilihat dari output program Lisrel yaitu *Total and Indirect Effects*. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on Y

	O_R	PJ	SS		
	-----	-----	-----	POS	
0.27775				0.45925	0.16268
	(0.16249)	(0.14523)	(0.18057)		
	2.82629	1.12019	1.53814		
AC	0.19425	0.06881	0.11748		
	(0.10245)	(0.06706)	(0.08913)		
	1.89599	1.02602	1.31800		

Indirect Effects of X on Y

	O_R	PJ	SS		
	-----	-----	-----	POS	
AC	0.19425	0.06881	0.11748		
	(0.10245)	(0.06706)	(0.08913)		
	1.89599	1.02602	1.31800		

Total Effects of Y on Y

	POS	AC
	-----	-----
POS	- -	- -
AC	0.42296	- -
	(0.16544)	
	2.55661	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.179

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of X on Y

	O_R	PJ	SS
	-----	-----	-----
POS	0.45925	0.16268	0.27775
AC	0.19425	0.06881	0.11748

Standardized Indirect Effects of X on Y

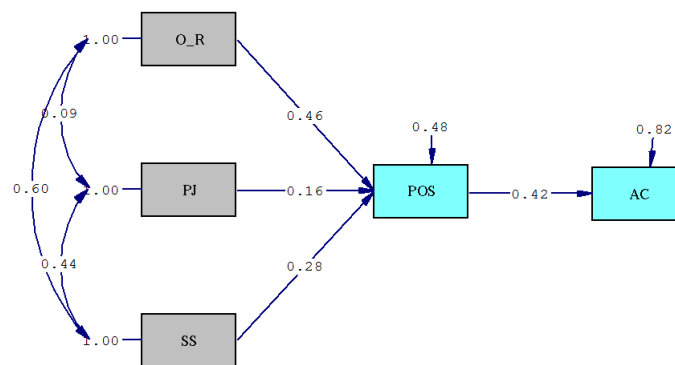
	O_R	PJ	SS
POS	- -	- -	- -
AC	0.19425	0.06881	0.11748

Standardized Total Effects of Y on Y

	POS	AC
POS	- -	- -
AC	0.42296	- -

b. Model Path Diagram

Model yang terbentuk setelah di uji menggunakan aplikasi lisrel adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model dalam Lisrel

Dari Gambar di atas dapat disimpulkan bahwa model awal dari penelitian ini sudah tepat dan tidak ada yang berubah setelah dilakukan analisis jalur dengan aplikasi lisrel.

c. Uji Hipotesis

Persepsi dukungan organisasi memediasi hubungan antara penghargaan organisasi dengan komitmen afektif.

Dari perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur O_R-POS-AC= 0,19425 dengan rincian O_R terhadap POS sebesar 0,45925 dan POS terhadap AC sebesar 0,42296. Dengan demikian pengaruh tidak langsung O_R terhadap AC melalui POS= 0,19425 dengan nilai $t_{hitung} = 1,89599$. Nilai pada t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah responden (n)= 43 diperoleh angka $t_{tabel} = 1,68107$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian terdapat pengaruh tidak langsung positif penghargaan terhadap komitmen afektif melalui persepsi dukungan organisasi.

Persepsi dukungan organisasi tidak memediasi hubungan antara keadilan prosedural dengan komitmen afektif.

Dari perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur PJ-POS-AC= 0,06881 dengan rincian PJ terhadap POS sebesar 0,16268 dan POS terhadap AC sebesar 0,42296. Dengan demikian pengaruh tidak langsung PJ terhadap AC melalui POS= 0,06881 dengan nilai $t_{hitung} = 1,02602$. Nilai pada t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah responden (n)= 43 diperoleh angka $t_{tabel} = 1,68107$ sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan demikian terdapat

tidak ada pengaruh tidak langsung positif keadilan prosedural terhadap komitmen afektif melalui persepsi dukungan organisasi.

Persepsi dukungan organisasi tidak memediasi hubungan antara dukungan atasan dengan komitmen afektif.

Dari perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur SS-POS-AC= 0,11748 dengan rincian SS terhadap POS sebesar 0,27775 dan POS terhadap AC sebesar 0,42296. Dengan demikian pengaruh tidak langsung SS terhadap AC melalui POS= 0,11748 dengan nilai $t_{hitung} = 1,31800$. Nilai pada t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah responden (n)= 43 diperoleh angka $t_{tabel} = 1,68107$ sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan demikian terdapat tidak ada pengaruh tidak langsung positif dukungan atasan terhadap komitmen afektif melalui persepsi dukungan organisasi.

Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif.

Dari perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur POS-AC= 0,42296 dengan nilai $t_{hitung} = 2,55661$. Nilai pada t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah responden (n)= 43 diperoleh angka $t_{tabel} = 1,68107$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian terdapat pengaruh langsung positif persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif.

d. Pembahasan

Pada penelitian ini, penghargaan organisasi terbukti berpengaruh secara positif terhadap komitmen afektif melalui *Perceived Organizational Support* (POS). Penemuan ini sejalan dan turut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rhoades, Eisenberger & Armeli (2001) yang mana penghargaan organisasi terhadap guru-guru sangat penting dilakukan oleh organisasi sebagai bentuk dukungan organisasi kepada guru untuk tetap berada di organisasi tersebut.

Sedangkan hasil penelitian ini pula menunjukkan bahwa keadilan prosedural dan dukungan atasan tidak berpengaruh positif terhadap komitmen afektif melalui persepsi dukungan organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rhoades, Eisenberger & Armeli (2001) yang mana pada saat guru-guru di tuntut komitmen terhadap organisasi justru di sisi lain organisasi tidak mendukung berupa bentuk dukungan keadilan organisasi secara prosedural yang tidak sejalan dengan apa yang guru-guru rasakan serta atasan mereka kurang perhatian terhadap kemampuan mereka dalam bekerja sebagai pengajar.

Persepsi dukungan organisasi (POS) dalam penelitian ini juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif, hal ini turut mendukung penelitian terdahulu seperti Rhoades, Eisenberger & Armeli (2001); Eisenberger et al. (1986); Shore & Tetrick (1991); Meyer et al. (2002) yang juga membuktikan bahwa POS memberikan pengaruh terhadap terbentuknya Komitmen Afektif. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa guru akan memiliki komitmen yang tinggi apabila guru percaya bahwa organisasi akan mendukung dan peduli terhadap karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Eisenberger et al. (1986) bahwa apabila sebuah organisasi ingin memiliki karyawan dengan Komitmen Afektif yang tinggi maka organisasi harus menunjukkan komitmen terlebih dahulu dengan menyediakan dan mendukung karyawannya dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa Persepsi dukungan organisasi (POS) terbukti berpengaruh memediasi secara positif antara Penghargaan Organisasi (O_R) dan Komitmen Afektif (AC); Persepsi

dukungan organisasi (POS) terbukti berpengaruh tidak memediasi antara Keadilan Prosedural (PJ) dan Komitmen Afektif (AC); Persepsi dukungan organisasi (POS) tidak terbukti berpengaruh memediasi antara Dukungan Atasan (SS) dan Komitmen Afektif (AC); dan Persepsi dukungan organisasi (POS) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

Beberapa saran yang dapat diberikan terkait dengan penelitian ini yaitu persepsi guru atas dukungan yang diberikan oleh organisasi (POS) menjadi hal yang cukup penting untuk membentuk tingkat kepercayaan guru terhadap organisasinya, sehingga organisasi diharapkan tetap selalu memberikan dukungan dan peduli terhadap guru-gurunya, penelitian ini dapat menunjukkan bahwa Komitmen Afektif guru dapat dipengaruhi persepsi sejauh mana organisasi mendukung guru tersebut; kemudian Komitmen Afektif merupakan salah satu variabel yang penting mengingat komitmen ini merupakan ikatan emosional yang bersifat jangka panjang bagi guru dan organisasinya, sehingga hal ini akan menjadi investasi yang berharga bagi organisasi; untuk penelitian lebih lanjut dapat dikembangkan ke arah komitmen yang lain yaitu Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan, mengingat penelitian ini hanya terbatas pada ikatan afektif karyawan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1-18.
- Allen, N.J., Meyer P.J. And Smith C.A. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. & Sowa, D. 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71: 500-507.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Hidayat & Tjahjono. 2015. Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Serta dampaknya terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Akmenika*. 12(2) : 625-637.
- Meyer, J.P. et al. 2002. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20-52.
- Meyer, J.P. et al. 2002. Affective, Continuance, And Normative Commitment to teh Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61:20-52.
- Meyer, J.P. and N.J. Allen. (1997). *Commitment in The Workplace: Theory, Research and Application*, Newbury Park. CA: Sage.
- Mujiasih, Endah. 2015. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) Dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*). *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 14(1). 40-51.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. 2001. Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5): 825-836.

- Shore, L.M. & Tetrick, L.E. 1991. A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5): 637-643.
- Tjahjono, H.K. (2007). "*Validasi Item-Item Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural: Aplikasi Structural Equation Modeling dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA)*". *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 18, No. 2 (hlm. 115-125).
- Tjun Han et al, 2012. Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2): 109-117.