

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS)
DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SEKOLAH DASAR
ISLAM TERPADU (SDIT) DI KABUPATEN BEKASI**

**Rr. Nadia Kurnia Pangastuti
15010113120060**

**Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro
Semarang**

ABSTRAK

Guru memiliki peranan yang amat penting dalam proses belajar mengajar. Tanggungan beban kerja yang tidak ringan sudah seharusnya membuat sekolah memberikan perhatian terhadap kesejahteraan guru, sehingga diharapkan guru menjadi kerasan untuk terus mengajar di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dan komitmen organisasi pada guru Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Kabupaten Bekasi. Hipotesis dalam penelitian ini ada hubungan positif yang signifikan antara POS dengan komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SDIT di Kabupaten Bekasi yang telah mengajar selama minimal dua tahun dan sudah berstatus sebagai guru tetap sejumlah 215 orang. Sampel penelitian berjumlah 140 orang diperoleh dengan *cluster random sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert, yaitu Skala Komitmen Organisasi (32 aitem, $\alpha = 0,956$) dan Skala *Perceived Organizational Support* (33 aitem, $\alpha = 0,966$). Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara POS dengan komitmen organisasi pada guru SDIT di Kabupaten Bekasi ($r_{xy} = 0,621$; $p < 0,001$). Semakin tinggi POS, maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Kata kunci: *perceived organizational support*, POS, komitmen organisasi, guru

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa. Memang benar rasanya untuk dikatakan, terlebih jika mengingat bagaimana pentingnya peranan guru dalam mencerdaskan anak-anak bangsa. Guru merupakan salah satu pihak yang memegang peranan penting dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan, karena kontribusi yang diberikan dalam memajukan dan mencerdaskan bangsa. Selain itu, posisi guru sebagai ujung tombak pembelajaran harus tetap ada, karena keberadaannya yang tidak dapat digantikan oleh media apapun. Guru sebagai informator, organisator, motivator, pengarah, inisiator, transmitter, fasilitator, dan mediator adalah beberapa contoh fungsi guru sehubungan dengan tugasnya selaku pengajar (Zen, dalam Rosdijati & Madya, 2015).

Menurut Karwur (2016), dunia pendidikan tidak hanya membutuhkan seorang pengajar tapi juga pendidik. Hal ini dikarenakan mengajar saja bukan merupakan tujuan utama dari pendidikan dan tidak semua guru bisa mendidik. Kalimat tersebut semakin membuat sadar dan yakin jika tugas yang diemban oleh seorang guru memang tidak mudah. Di sekolah-sekolah pada umumnya, guru tidak hanya sekedar memberikan ilmu tentang pengetahuan alam, pengetahuan umum dan sosial, ilmu berhitung, berbahasa Indonesia yang baik dan benar, namun juga memberikan panutan bagi siswa didiknya. Beban dan tanggung jawab berat yang dipikul tersebut bisa saja menjadi permasalahan pada guru. Terlebih bila sekolah kurang memperhatikan kesejahteraan guru, hingga akhirnya dapat mengganggu komitmen guru terhadap sekolah. Spector (2000) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah salah satu sikap yang sering dibahas di dalam ranah pekerjaan.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006), komitmen organisasi ialah identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan. Robbins

dan Judge (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Kemudian, dapat disimpulkan jika komitmen organisasi adalah suatu sikap kerja mengenai bagaimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan organisasi tempatnya bekerja, terlibat aktif di dalam organisasi, serta menjaga keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Dalam kasus ini, komitmen organisasi guru adalah sejauh mana guru mengidentifikasikan dirinya dengan tujuan-tujuan sekolah, terlibat di dalamnya, serta menjaga statusnya sebagai guru di sekolah tersebut. Singkatnya adalah bagaimana kesetiaan guru terhadap sekolah.

Komitmen organisasi tidak sama dengan komitmen profesional. Jika komitmen organisasi merupakan identifikasi guru dengan nilai-nilai yang ada di organisasi, komitmen profesional adalah intensitas keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi, termasuk nilai moral dan etika (Kusumastuti, 2008)

Sebelumnya, telah dilakukan penelitian-penelitian mengenai komitmen organisasi pada karyawan swasta. Penelitian komitmen organisasi yang sebelumnya pernah dilakukan mengaitkan komitmen organisasi dengan beberapa variabel, seperti persepsi terhadap gaji (Putera, 2014), intensi *turn-over* (Sianipar & Haryanti, 2014), dan kinerja karyawan (Tanuwibowo & Sutanto, 2014). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putera (2014) menunjukkan adanya hubungan positif antara persepsi terhadap gaji dengan komitmen organisasi pada karyawan. Ini dikarenakan karyawan yang merasa gaji yang diterimanya sesuai dengan pekerjaannya akan lebih giat dalam bekerja dan mengurungkan niat untuk keluar dari perusahaan karena merasa telah diperhatikan oleh perusahaan melalui imbalan yang sepadan dengan kerja keras mereka. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanuwibowo dan Sutanto (2014), yang mengaitkan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menyatakan adanya hubungan positif yang cukup tinggi antara komitmen organisasi dengan bagaimana meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi menjadikan individu menunjukkan perilaku yang positif dalam bekerja.

Tidak hanya bagi karyawan swasta, komitmen organisasi penting dimiliki oleh guru. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi membawa individu kepada perilaku dan sikap kerja yang positif. Individu dengan komitmen yang kuat, secara teori mampu mengarahkan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan hingga pada tingkat keberhasilan, tidak pernah membolos, dan memiliki usaha yang keras untuk mencapai standard kerja yang tinggi (Yuwono, dkk., 2005).

Berdasarkan penelitian pada guru sekolah dasar (SD) yang dilakukan oleh Poerwaningrum dan Sudirjo (2016), komitmen organisasi menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru. Selain itu, komitmen organisasi juga memberikan hubungan positif pada *organizational citizenship behaviour* (OCB). Penelitian Yanti dan Supartha (2017) yang meneliti guru di sekolah menengah atas (SMA) menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula OCB pada guru.

Beberapa penelitian mengenai komitmen organisasi pada guru sebelumnya sudah dilakukan. Penelitian tersebut mengaitkan komitmen organisasi pada guru dengan kepemimpinan kepala sekolah. Seperti penelitian Hulpia, Devos, dan Keer (2011) serta Lai, Luen, Chai, dan Ling (2014). Kedua penelitian tersebut mengungkap bahwa komitmen organisasi pada guru utamanya terkait dengan kualitas dari kepemimpinan dari kepala sekolah yang *supportive*, memiliki afeksi, perhatian, dan hangat terhadap bawahannya.

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan *perceived organizational support* (POS), atau yang jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu, sebagai sejauh mana karyawan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusi dan

kesejahteraan mereka. POS dalam penelitian ini mengacu pada bagaimana guru merasakan bahwa mereka didukung, dihargai kontribusinya, dan diperhatikan kesejahteraannya oleh sekolah.

Sebelumnya telah dilakukan beberapa penelitian mengenai POS pada karyawan. Pada penelitian Dwitasari, Ilhamuddin, dan Widyasari (2015), diketahui bahwa POS memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement*. Kemudian pada penelitian Putra dan Sriathi (2017), POS menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan *organizational citizenship behaviour* pada karyawan. Adapun pada penelitian Man dan Hadi (2013), POS memiliki hubungan positif yang signifikan namun lemah dengan *work engagement*. Penelitian lain membahas mengenai POS pada guru dilakukan oleh Nayir (2012), yang hasilnya menunjukkan bahwa persepsi guru mengenai dukungan dari sekolah merupakan salah satu penentu dari komitmen organisasi.

Sekolah dapat menjaga komitmen organisasi para guru dengan memberikan hal-hal serta menciptakan keadaan yang membuat guru merasa didukung, diperhatikan, dan dihargai hasil kerjanya, sehingga tercipta komitmen dalam diri individu yang bekerja tersebut. Individu yang memiliki komitmen cenderung tidak berhenti dan menerima pekerjaan lain (Wasti, dalam Ivancevich dkk., 2006). Hal tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki komitmen tinggi cenderung tidak memiliki keinginan berhenti. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru selanjutnya harus diperhatikan untuk menghindari adanya keinginan berhenti bekerja dari guru. Penting adanya perhatian maupun dukungan dari pihak sekolah kepada guru, mengingat bahwa mereka memegang peranan penting dalam mempengaruhi faktor komitmen organisasi pada guru.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), POS memiliki dua aspek. Yang pertama yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan. sedangkan yang kedua adalah perhatian atau kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Pada hubungan antara sekolah dan guru, aspek pertama dapat dipenuhi dengan adanya pengakuan dan perhatian yang diberikan oleh sekolah terhadap guru, gaji

yang sesuai, serta ketersediaan atau adanya penunjang bagi guru untuk melakukan pekerjaannya sebagai guru. Sedangkan pada aspek kedua, sekolah menunjukkan adanya perhatian terhadap kesejahteraan tiap-tiap guru, mendengarkan pendapat atau keluhan guru, dan memantau bagaimana guru dalam mengajar di sekolah, sehingga pada akhirnya, mereka akan merasa bahwa sekolah mendukung mereka.

Dukungan dari sekolah menjadi hal yang penting, terlebih pada guru swasta. Seperti yang diketahui, sekolah di Indonesia menurut statusnya terbagi menjadi dua, yaitu sekolah negeri dan sekolah swasta. Sekolah negeri diselenggarakan oleh pemerintah, sedangkan sekolah swasta diselenggarakan oleh badan yang berupa yayasan pendidikan. Perbedaan status sekolah membedakan status guru yang mengajar. Selain perbedaan status, perbedaan antara guru sekolah negeri dan sekolah swasta lainnya adalah perbedaan gaji.

Sekolah Islam Terpadu, yang disingkat menjadi SIT, merupakan sekolah yang memberikan pelajaran-pelajaran tambahan mengenai ilmu agama. Diambil dari laman jsit-indonesia.com, Sekolah Islam Terpadu, atau yang kemudian disingkat menjadi SIT, merupakan sekolah yang mengimplementasikan konsep pendidikan Islam berlandaskan *Al-Qur'an* dan *As-Sunnah*. Dalam aplikasinya, SIT diartikan sebagai sekolah yang menyelenggarakan pendidikan dengan memadukan pendidikan umum dan pendidikan agama menjadi suatu jalinan kurikulum. Jadi, selain mengajarkan ilmu umum seperti matematika, bahasa, IPA, dan IPS, SIT juga mengajarkan ilmu agama yang lebih banyak dibandingkan sekolah pada umumnya. Beberapa pelajaran yang diajarkan seperti *fiqih*, *qur'an hadits*, *akidah akhlak*, *tahfidz*, dan *qiro'ati*, mengingat visi dan misi yang dimiliki oleh sekolah misalnya, mendidik generasi *Rabbani* yang cerdas, berprestasi, dan berkarakter, dengan menjadikan *Al-Qur'an* dan *As-Sunnah* sebagai pedoman.

Guru di SIT memberikan pelajaran-pelajaran tambahan mengenai ilmu agama. seperti *fiqih*, *akidah akhlak*, *tahfidz*, dan *qiro'ati*. Pada tingkat sekolah dasar (SD), mengajarkan berbagai

pelajaran dan mengajarkan pelajaran berbeda dari sekolah umum menjadi tantangan tersendiri. Terlebih di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT), yang waktu belajar siswa lebih lama dibandingkan dengan sekolah negeri. Di samping memberikan pelajaran-pelajaran, guru SD juga perlu memberikan perhatian pada beberapa hal, termasuk tugas perkembangan anak sekolah dasar, diantaranya seperti membantu siswa menyesuaikan diri dengan teman-teman seusianya, mengembangkan keterampilan-keterampilan dasar untuk membaca, menulis, dan berhitung, mengembangkan hati nurani, pengertian moral, tata dan tingkatan nilai (Havighurst, dalam Hurlock 2002).

Kabupaten Bekasi merupakan salah satu kabupaten yang terletak di provinsi Jawa Barat. Kabupaten Bekasi terkenal dengan kawasan industrinya. Hal ini disebabkan oleh perekonomian di Kabupaten Bekasi yang banyak ditopang oleh sektor-sektor, terutama perdagangan dan perindustrian. Beberapa daerah industri yang ada di Kabupaten Bekasi di antaranya yaitu kawasan industri Jababeka, Kota Deltamas, dan MM2100. Sementara itu, Pemerintah Kabupaten Bekasi menentukan besaran upah minimum tahun 2017 sebesar Rp 3.530.438,00. Penetapan ini berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 78/2015 (Surjaya, 2016). Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak sekolah, diketahui bahwa kompensasi yang diterima oleh guru rata-rata masih berada di bawah angka tersebut. Meskipun demikian, komitmen guru tidak dapat dikatakan rendah. karena kasus guru yang berhenti mengajar jarang ditemukan.

Kondisi tersebut menyebabkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dan komitmen organisasi pada guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Kabupaten Bekasi. Apabila terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara POS dengan komitmen organisasi pada guru, maka hal tersebut dapat dijadikan perhatian bagi sekolah untuk mempertahankan serta meningkatkan komitmen organisasi pada guru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dan komitmen organisasi pada guru Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Kabupaten Bekasi?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dan komitmen organisasi pada guru Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Kabupaten Bekasi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta Psikologi Pendidikan yang berkaitan dengan *perceived organizational support* (POS) dan komitmen organisasi pada guru.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya, juga diharapkan mampu menjadi sumber informasi dan referensi bagi sekolah mengenai bagaimana hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dan komitmen organisasi, sehingga dapat

mempertimbangkan POS dalam usaha untuk meningkatkan dan mempertahankan komitmen organisasi pada guru.