

Komitmen Organisasi Ditinjau dari Persepsi Dukungan Organisasi dan Spiritualitas Tempat Kerja

Ulfah Musyaropah¹, Erita Yuliasesti Diah Sari²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan

email: ¹ulfahmusyaropah@gmail.com

Abstrak

Artikel INFO

Diterima : 20 Februari 2023

Direvisi : 30 Agustus 2023

Disetujui : 15 November 2023

DOI:

[http://dx.doi.org/10.24014/](http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.20548)

[jp.v14i2.20548](http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.20548)

Komitmen organisasi penting dimiliki oleh seluruh anggota yang berada dalam suatu organisasi termasuk seorang guru. Penelitian ini dilakukan dengan maksud menguji pengaruh *perceived organizational support* dan *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi guru. Responden penelitian ini berjumlah 92 guru dari 123 populasi guru tetap yang mempunyai pengalaman mendidik siswa minimal satu tahun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional multivariat dan analisis yang digunakan yakni regresi linear berganda menggunakan bantuan SPSS v.23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara *perceived organizational support* dan *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi guru. Besarnya kontribusi *perceived organizational support* dan *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 55,6%. Secara parsial, *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kontribusi sebesar 35,8% dan *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kontribusi sebesar 19,8%. Tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru disebabkan adanya pengaruh langsung dari pemenuhan aspek-aspek *perceived organizational support* dan *workplace spirituality* yang tinggi oleh organisasi kepada karyawannya. Penting bagi organisasi untuk memperhatikan kesejahteraan guru dan memikirkan cara yang tepat agar guru selalu berpersepsi positif terhadap organisasi. Organisasi juga membantu guru agar mampu merasakan pekerjaan yang bermakna sehingga guru menemukan keselarasan antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai pada organisasi.

Kata kunci: *Komitmen Organisasi; Perceived Organizational Support; Workplace Spirituality*

Organizational Commitment: The Role of Perceived Organizational Support and Workplace Spirituality

Abstract

Organizational commitment is important to owned by every member who is in an organization including a teacher. This study aims to examine the effect of perceived organizational support and workplace spirituality on teacher organizational commitment. Respondents in this study were 92 people from 123 population of permanent teachers who had at least one year's teaching experience. This study used a quantitative method with a multivariate correlation research design and multiple linear regression analysis techniques with the help of SPSS v.23. The results of the study show that simultaneously, there is a very significant influence between perceived organizational support and workplace spirituality on teacher organizational commitment. The contribution of perceived organizational support and workplace spirituality to organizational commitment is 55.6%. As for partially, perceived organizational support has a positive influence on organizational commitment with a contribution of 35.8% and workplace spirituality has a positive influence on organizational commitment with a contribution of 19.8%. The high organizational commitment possessed by teachers can occur due to the direct influence of fulfilling aspects of perceived organizational support and high spiritual workplace by the organization to its

employees. It is important for organizations to pay attention to the welfare of teachers and think about the right way so that teachers always have a positive perception of the organization. The organization also helps teachers to be able to experience meaningful work so that teachers find harmony between personal values and organizational values.

Keywords: Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Workplace Spirituality

Pendahuluan

Sebuah organisasi pendidikan yang berhasil mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kualitas organisasi pendidikannya tak luput dari adanya dukungan sumber daya manusia dengan derajat kualitas yang baik. Keberhasilan organisasi pendidikan dapat tercermin dari salah satu indikator yang mana dapat diukur dari mutu pendidikan dan tujuan organisasinya. Dalam bidang pendidikan, kualitas atau mutu meliputi input, proses, dan output pendidikan. Bentuk dari pada perkumpulan manusia yang memiliki kesamaan untuk mencapai tujuan dan visi-misi secara bersama merupakan tujuan dari sebuah organisasi. (Rahmawati & Mulyana, 2021).

Mekanisme pendidikan yang berkualitas ditentukan dengan adanya unsur dinamis yang ada dalam sebuah organisasi pendidikan serta lingkungannya selaku kesatuan sistem. Salah satu unsur yang menunjukkan mutu atau kualitas dalam sebuah organisasi pendidikan ialah sumber daya manusia. Kualitas pendidikan berkaitan dengan komitmen guru, artinya kualitas sekolah sangat ditentukan oleh sejauh mana tingkatan komitmen gurunya (Idris, 2018). Penelitian Arifin (2020) terhadap salah satu sekolah di kabupaten Sumenep mendapat hasil bahwa komitmen guru berpengaruh langsung terhadap mutu sekolah hal ini menunjukkan bahwa ketika komitmen guru tinggi maka akan berdampak pula terhadap tingginya mutu sekolah.

Data UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report* tahun 2016, pendidikan di Indonesia menempati peringkat

ke-10 dari 14 negara berkembang. Dalam laporan terbaru program pembangunan PBB tahun 2015, Indonesia menempati posisi 110 dari 187 negara dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Menurut survei dari *Politic and Economic Risk Consultan* (PERC), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan terakhir yaitu urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Kualitas pendidikan Indonesia yang rendah juga ditunjukkan data Balitbang tahun 2003 bahwa dari 20,918 SMP di Indonesia ternyata hanya delapan sekolah yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Middle Years Program* (MYP) dan dari 8,036 SMA ternyata hanya tujuh sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Diploma Program* (DP). Salah satu dimensi guru yang diduga berkontribusi dalam menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah rendahnya komitmen organisasi guru (Syarif, 2018).

Studi literatur yang dilakukan oleh Syarif (2018), bahwa data empiris menurut UNESCO tahun 2016 dalam *Global Education Monitoring (GEM)* menunjukkan dari 14 negara berkembang pendidikan Indonesia menduduki urutan ke 10. Berdasar laporan dalam program pembangunan pada tahun 2015 negara Indonesia menduduki peringkat 11 dari 187 negara dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Data lapangan dari *Politic and Economic Risk Consultancy* (PERC) kualitas pendidikan Indonesia sangat memprihatinkan yakni menduduki peringkat terakhir dari 12 negara di Asia. Adapun taraf pendidikan Indonesia menurut data empiris litbang pada tahun 2003, dari 20.918 SMP terlihat hanya delapan sekolah yang mendapat pengakuan oleh dunia dalam kategori *The Middle Years Program*

(MYP) dan kategori *The Diploma Program* (DP) dari 8.036 SMA hanya tujuh sekolah yang hanya mendapat pengakuan dunia. Salah satu faktor penyebab kurangnya atau rendahnya kualitas pendidikan yang ada di Indonesia adalah rendahnya komitmen organisasi guru.

Lubis (2022) mengungkapkan bahwa hubungan secara emosional yang ada dalam diri seorang karyawan untuk mengetahui atau mengenali dan melibatkan dirinya dengan organisasi merupakan bentuk dari pada komitmen organisasi. Sumber daya organisasi yang baik adalah yang dapat mampu mencapai tujuan dari organisasi (Vivian *et al.*, 2019). Maka dari itu, komitmen organisasi harus dimiliki oleh setiap anggota baik guru ataupun seorang tenaga pendidik sekalipun dalam lembaga pendidikan. Hal tersebut sesuai yang tertera pada Undang-undang No 14 tahun 2005 pasal 7 ayat 1b, bahwa guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia. Oleh karena itu, peran dan fungsi daripada guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan berdasarkan pada komitmen guru. Namun, fakta di lapangan justru menunjukkan rendahnya komitmen dan kualitas guru dapat menunjukkan bahwa seorang guru yang seharusnya menjadi pendidik yang berkompeten justru menjadi masalah yang serius (Radiafilisan, 2019).

Berbicara tentang komitmen organisasi, berbagai penelitian tentang komitmen organisasi menyebutkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor. Adapun faktor-faktor tersebut diantaranya *workplace spirituality* (Sidik *et al.*, 2021), kepemimpinan spiritual dan *perceived organizational support* (Rumangkit, 2020), *ambition* dan *personality* (Hirschi & Spurk, 2021), *organizational citizenship behavior* (Wicaksono & Masykur, 2018) (Saraswati & Hakim, 2019) kepuasan kerja (Setyanti *et al.*, 2022). Hasil penelitian sebelumnya ditemukan Pratiwi & Muzakki (2021) bahwa faktor yang

dapat memengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik personal. Sementara salah satu variabel yang termasuk ke dalam karakteristik personal adalah *perceived organizational support*. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa ketika organisasi atau perusahaan memperhatikan aspek-aspek dari variabel *perceived organizational support*, maka karyawan akan semakin memiliki sikap komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi guru akan mengalami peningkatan seiring dengan meningkatnya *perceived organizational support*. Dukungan yang diterima guru berupa keadilan, bantuan pimpinan, *reward*, bonus, gaji, promosi, dan pelatihan akan membuat guru berpersepsi positif terhadap yayasan sehingga termotivasi untuk meningkatkan *softskill* guru dan menjadi lebih berprestasi. Al-Omar *et al.*, (2019) menyebutkan bahwasanya sebuah organisasi yang mampu memahami karakter, memberikan kepercayaan dan juga kesempatan pada karyawannya untuk terlibat secara langsung dengan kolega maupun pimpinan membuat karyawan lebih puas dan berkomitmen serta meningkatkan kinerjanya maka akan tercapai pula aspek *perceived organizational support*.

Studi yang telah dilakukan Christian dan Margaretha (2021) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* mampu meningkatkan komitmen organisasi. Pabri dan Aprilia (2020) menjelaskan bahwa tinggi rendahnya *workplace spirituality* dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada guru, tingginya *workplace spirituality* maka akan lebih mempermudah dalam melakukan adaptasi dengan lingkungannya. Penelitian Mardikaningsih (2020) juga menjelaskan bahwa *workplace spirituality* memengaruhi terhadap komitmen organisasi. Ketika individu memiliki kesadaran bahwa pekerjaannya bermakna dan mendapat rasa kebersamaan dengan organisasi, maka hal ini akan

berdampak positif juga terhadap komitmen organisasinya. Dengan demikian maka, peran *workplace spirituality* diperlukan oleh guru untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Artinya, guru semestinya paham bagaimana cara untuk meningkatkan *workplace spirituality*, lalu mengimplementasikan dalam kehidupan terkhusus pekerjaannya.

Studi literatur yang mengambil topik mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi sudah banyak dibahas (Pratami, *et al.*, 2021; Suhardi, 2021). Termasuk penelitian mengenai *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi (Nurmayanti *et al.*, 2018) maupun penelitian mengenai *workplace spirituality* dan *perceived organizational support* terhadap *burnout* dimediasi oleh kepuasan kerja (Sari *et al.*, 2019). Meskipun demikian, sampai saat ini penelitian mengenai pengaruh *perceived organizational support* dan *workplace spirituality* secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi guru belum banyak dilaporkan. Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, melalui penelitian akan dilakukan pengujian baik secara simultan dan juga secara parsial mengenai pengaruh *perceived organizational support* dan *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi guru.

Metode

Jenis penelitian

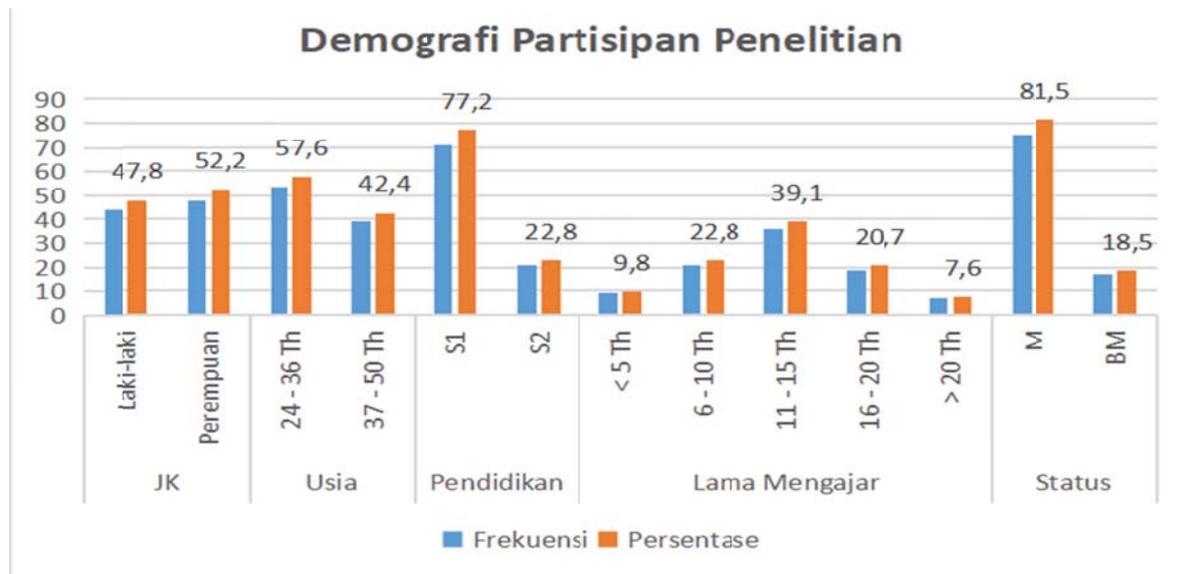
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain penelitiannya menggunakan desain penelitian korelasional multivariat. Data penelitian yang digunakan adalah data kuantifikasi jawaban responden dari skala komitmen organisasi, *perceived organizational support* dan *workplace spirituality* dengan cara memberikan skor pada setiap jawaban responden. Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan

pengaruh *perceived organizational support* dan *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi guru.

Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini merupakan guru salah yayasan di Jawa Barat yang berjumlah 123 orang dengan karakteristik populasi yaitu guru berstatus tetap dan memiliki pengalaman mengajar minimal satu tahun. Teknik penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *quota sampling*, yakni menentukan sampel dari populasi yang memiliki ciri- ciri atau karakteristik tertentu sampai kuota yang diinginkan (Sugiyono, 2017). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 92 orang guru tetap yang memiliki pengalaman mengajar minimal satu tahun.

Karakteristik keseluruhan responden pada penelitian ini, sebagian besar merupakan guru perempuan 48 orang (52,2%) dan sebagian kecil adalah guru laki-laki 44 orang (47,8%). Sebagian besar usia keseluruhan responden berada pada rentang usia 24-36 tahun sebanyak 53 orang (57,6%) dan sebagian kecil berada pada rentang usia 37-50 tahun sebanyak 39 orang (42,4%). Sebagian besar responden merupakan guru lulusan strata-1 atau sarjana yaitu sebanyak 71 orang (77,2%) dan sebagian kecil lulusan strata-2 atau magister sebanyak 21 orang (22,8%). Sebagian besar responden merupakan guru yang telah mengajar selama 11-15 tahun yaitu sebanyak 36 orang (39,1%), selama 6-10 tahun sebanyak 21 orang (22,8%), selama 16-20 tahun sebanyak 19 orang (20,7%), dan sebagian kecil selama <5 tahun sebanyak 9 orang (9,8%), >20 tahun sebanyak 7 orang (7,6%). Sebagian besar guru berstatus sudah menikah sebanyak 75 orang (81,5%) dan sebagian kecil belum menikah sebanyak 17 orang (18,5%).



Gambar 1. Demografi Partisipan Penelitian

Pengukuran

Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan tiga skala sebagai alat ukur, yaitu skala komitmen organisasi, *perceived organizational support* dan *workplace spirituality*. Pengukuran komitmen organisasi guru mengadopsi skala yang disusun oleh (Ingrianti, 2015) mengacu pada tiga aspek komitmen organisasi Mowday *et al.*, (1982) yaitu *identification*, *job involvement* dan *loyalty*. Aitem pada skala komitmen organisasi terdiri dari 39 aitem dengan 19 aitem *favourable* dan 20 aitem *unfavourable* dengan koefisien reliabilitas alat ukur adalah sebesar $rtt=0,909$.

Pengukuran *perceived organizational support* mengadopsi pada skala yang disusun oleh (Aulia *et al.*, 2019) mengacu pada tiga aspek *perceived organizational support* Rhoades dan Eisenberger (2002) yakni *fairness*, *supervisor support*, *organizational reward and job conditions*. Aitem pada skala *perceived organizational support* terdiri dari 12 aitem *favourable* dengan koefisien reliabilitas alat ukur adalah sebesar $rtt=0,911$.

Pada penelitian ini, validitas aitem skala

komitmen organisasi dan *perceived organizational support* tidak akan diujikan mengingat bahwa kedua alat ukur bersifat general, telah memenuhi kriteria alat ukur dengan validitas yang tergolong tinggi dan sesuai dengan tujuan penelitian. Pengujian validitas skala komitmen organisasi oleh Ingrianti (2015) memperoleh nilai korelasi *product moment Pearson* dan validitas setiap item menghasilkan data yang signifikan pada taraf level 0,01 dengan derajat kesalahan 1% dan koefisien reliabilitas Alpha sebesar $rtt=0,938$. Alat ukur ini dirancang menggunakan skala *likert* dengan lima alternatif pilihan jawaban. Pengujian skala *perceived organizational support* dari Aulia *et al.*, (2019) menghasilkan koefisien validitas isi bergerak dari $V=0,667$ sampai dengan $V=0,889$ dan koefisien reliabilitas Alpha sebesar $rtt=0,801$. Alat ukur ini dirancang menggunakan skala *likert* dengan lima alternatif pilihan jawaban.

Pengukuran *workplace spirituality* mengadaptasi skala *workplace spirituality* milik Milliman *et al.*, (2003) dengan mengacu pada tiga aspek yakni *meaningful work*, *sense of community* dan *alignment with the organization's values*. Aitem pada skala *workplace spirituality* terdiri dari 21

aitem *favourable*. Pengujian skala *workplace spirituality* yang diadaptasi dari Milliman *et al.*, (2003) menunjukkan nilai *standardized factor loading* $\geq 0,50$ yaitu berkisar antara 0,33 sampai dengan 0,91 dan koefisien reliabilitas Alpha berkisar mulai $r_{tt}=0,88$ sampai dengan $r_{tt}=0,94$. Alat ukur ini dirancang menggunakan *summated rating* dengan empat alternatif pilihan jawaban.

Sebelum digunakan dalam penelitian, skala *workplace spirituality* yang diadaptasi dari (Milliman *et al.*, 2003) diuji kelayakan atau relevansi isi. Pengujian validitas isi (*content validity*) skala *workplace spirituality* adaptasi melalui *professional judgment* kepada lima orang rater menggunakan formula *Aiken's V*. Hasil perhitungan *Aikens' V* diperoleh koefisien validitas isi skala *workplace spirituality* adaptasi bergerak dari $V=0,80$ hingga $V=1$. Azwar (2019) mengemukakan bahwa nilai validitas antara 0,80 s/d 1 termasuk kategori sangat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa butir skala *workplace spirituality* dapat diinterpretasikan memiliki validitas tinggi. Adapun koefisien reliabilitas alat ukur skala *workplace spirituality* adalah sebesar $r_{tt}=0,948$.

Analisis data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS v.23 for windows. Tujuannya untuk menguji secara bersama-sama dari ketiga variabel dan pengaruh dari masing - masing variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau dependen secara parsial. sebelum melakukan

pengujian hipotesis maka perlu melakukan tiga uji di antaranya, uji normalitas, uji linieritas, dan uji muktikolinieritas.

Hasil

Uji asumsi klasik menjadi syarat sebelum melakukan pengujian analisis regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, linieritas, dan multikolinieritas. pengujian pertama adalah uji normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwasanya nilai signifikansi *Asymp. sig. (2-tailed)* sebesar $p=0,200 (>0,05)$. Maka berdasarkan hasil tersebut, data residual dari ketiga variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi pada penelitian ini terpenuhi.

Selanjutnya dilakukan uji linieritas, untuk memastikan hubungan yang linier antara variable-variabel penelitian sehingga variabel independen dan variabel dependen dapat dikorelasikan. Terdapat dua aturan dalam uji linieritas, pertama apabila $p \text{ linearity} < 0,05$ maka hubungan dinyatakan linier sebaliknya jika $p \text{ linearity} > 0,05$ maka hubungannya dinyatakan tidak linier. Kedua apabila $p \text{ deviation from linearity} > 0,05$ maka hubungannya dinyatakan linier, sebaliknya jika $p \text{ deviation from linearity} < 0,05$ maka hubungannya dinyatakan tidak linier. Hasil uji linieritas penelitian ini terlihat dari tabel 2 berikut.

Tabel 2.
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linearity		Deviation from linearity		Ket
	F	Sig (p)	F	Sig (p)	
Komitmen Organisasi dengan POS	58,248	0,000	0,962	0,508	Linear
Komitmen Organisasi dengan WS	25,132	0,000	0,651	0,890	Linear

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui antara variabel komitmen organisasi dengan

perceived organizational support menunjukkan nilai taraf signifikansi $p \text{ (linearity)}$ sebesar

0,000 ($p < 0,05$) dan taraf signifikansi p (*deviation from linearity*) sebesar 0,508 ($p > 0,05$) yang berarti korelasinya linear. Korelasi antara komitmen organisasi dengan *workplace spirituality* menunjukkan nilai taraf signifikansi p (*linearity*) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan taraf p (*deviation from linearity*) sebesar 0,890 ($p > 0,05$) yang berarti korelasinya linear.

Uji asumsi ketiga yakni uji multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk melihat apakah ditemukan adanya hubungan antar variabel independen. Model regresi yang bagus semestinya tidak terjadi koreilasi antar variabel independen. Pengujian pada tahap ini, dapat dilihat menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) yang lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 maka penelitian tidak terjadi multikolinieritas seperti pada tabel3.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,980	1,021	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Workplace Spirituality</i>	0,980	1,021	Tidak terjadi multikolinieritas

Dependent Variabel: Komitmen Organisasi
Hasil uji multikolinieritas pada tabel 3 di atas, menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) dari kedua variabel bebas yaitu *perceived organizational support* dan *workplace spirituality* sebesar 1,021 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,980, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas penelitian ini.

Setelah semua syarat uji asumsi klasik terpenuhi, maka langkah selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa, diketahui nilai F yaitu sebesar 55,773 yang

memunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* dan *workplace spirituality* secara simultan berpengaruh positif. Sementara itu, nilai koefisien determinan *R square* (R^2) adalah sebesar 0,556 yang apabila diprosentasekan yaitu 55,6%. Angka tersebut dapat diartikan bahwa sumbangan variabel *perceived organizational support* (X1) dan *workplace spirituality* (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) secara simultan adalah sebesar 55,6%. Sedangkan sebesar 44,4% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.
Uji Secara Parsial

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Description
(Constant)		4,134	0,000	
Perceived Organizational Support (X1)	0,570	7,992	0,000	Hipotesis diterima
Workplace Spirituality (X2)	0,406	5,692	0,000	Hipotesis diterima

Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)
Berdasarkan analisis tabel 4 di atas, menunjukkan pengaruh variabel *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai $\beta=0,570$ dan

nilai $t=7,992$, $p=0,000$ ($p < 0,001$). Hasil temuan ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Semakin tinggi *perceived*

organizational support pada guru maka semakin tinggi pula komitmen organisasi guru tersebut.

Variabel *workplace spirituality* nilai $\beta=0,406$ dan nilai $t=5,692$, $p=0,000$ ($p < 0,001$)

yang berarti bahwa secara parsial variabel *wokrplace spirituality* memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis minor kedua diterima.

Tabel 5.
Sumbangan Efektif

Variabel	Beta	t	Sig.	Zero-order
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,570	7,992	0,000	0,628
<i>Workplace Spirituality</i>	0,406	5,692	0,000	0,488

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui bahwa sumbangan efektif *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi sebesar 35,8%. Sementara variabel *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 19,8%.

Pembahasan

Berdasar pada hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan *perceived organizational support* dan *workplace spirituality* memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Besarnya kontribusi (R2) adalah sebesar 0,556, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel *perceived organizational support* dan *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi secara simultan adalah sebesar 55,6%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama *perceived organizational support* dan *workplace spirituality* menjadi faktor yang kuat untuk mempengaruhi komitmen organisasi guru.

Selanjutnya secara parsial, variabel *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yang berarti semakin tinggi *perceived organizational support* yang dimiliki oleh guru, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi guru. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* yang dipunyai oleh guru, maka

akan semakin rendah pula komitmen organisasi guru. Demikian pula *workplace spirituality* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, artinya *workplace spirituality* yang tinggi akan memengaruhi tingginya komitmen organisasi guru. Sebaliknya, *workplace spirituality* yang rendah akan memengaruhi rendahnya komitmen organisasi guru.

Perceived organizational support menjadi faktor penting dalam meningkatkan atau menurunkan komitmen organisasi seseorang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti terdahulu yang menjelaskan bahwa semakin meningkatnya *perceived organizational support* akan berdampak terhadap peningkatan komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin positif *perceived organizational support* guru, maka guru tersebut akan cenderung mempertahankan pekerjaannya pada organisasi tersebut (Arsiska & Puspitadewi, 2022)

Tinggi rendahnya *perceived organizational support* dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru. Hal disebabkan karena ketika guru merasa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, maka akan tumbuh rasa saling memiliki sehingga karyawan akan berkomitmen untuk bertahan serta mewujudkan tujuan dari organisasi (Cahaya & Rahyuda, 2019). Ketika

seorang guru mendapat perlakuan adil dari pimpinan, memandang yayasan secara positif, merasa mendapat dukungan dari yayasan, dihargai kontribusinya oleh yayasan, mendapat kepedulian terkait dengan kesejahterannya baik dari gaji, pengetahuan, promosi, keamanan dalam bekerja, dan berbagai pelatihan untuk meningkatkan *softskillsnya*, maka akan berdampak pada komitmen organisasi guru tersebut (Tito & Izzati, 2018).

Dengan tercapainya *perceived organizational support* tersebut, guru menjadi lebih loyal terhadap yayasan dan tidak tergiur untuk *resign* atau mengundurkan diri dari yayasan meski ada tawaran lain sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, begitupun sebaliknya. Jika seorang guru tidak mendapat perlakuan adil maka akan berdampak terhadap kesetiaan dan komitmennya terhadap yayasan sehingga kecenderungan untuk *resign* pun menjadi besar. (Pratami *et al.*, 2022) menegaskan bahwa dengan adanya *perceived organizational support* memberikan pengaruh terhadap rasa komitmen yang ditunjukkan oleh tidak adanya keinginan karyawan untuk *resign* dan rasa tanggungjawab terhadap tujuan serta kemajuan organisasi. Oleh sebab itu, maka yayasan harus berpikir dan menemukan cara bagaimana agar guru tetap berpersepsi positif terhadap yayasan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Suhardi (2021) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* sangat memunjang dan peniting bagi guru dalam melihat dan merasakan keyakinan dan kepercayaan atas organisasinya hingga dapat memberikan dampak saling menguntungkan antara individu dan organisasinya. Hal ini didukung pula oleh penelitian Radiafilsan (2019) bahwa guru mengharapkan dari adanya usaha mereka dalam menyelesaikan tugas kerja, dapat menghaislkan sebuah manfaat nyaata, seperti halnya tunjangan, asuransi kesehatan, kenaikan konpensasi serta adanya perawatan baik secara sarana prasarana sampai

jabatan serta rasa dihormati dan dimiliki oleh organisasi.

Komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai dampak dari persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi. Hubungna ini dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Rhoades *et al.* (2020) bahwa karyawwan yang merasa mendapat dukungan dari organisasinya memiliki rasa kebermakkann dalam dirinya. Hal ini mampu meningkatkan komitmen karyawan. Komitmen ini pada akhirnya mendorong karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dan meningkatkan harapan kinerja mereka, yang diperhatikan dan dihargai oleh organisasi.

Temuan penelitian yang menjelaskan bahwa *workplace spirituality* mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi, telah mendukung penelitian Oktaviani dan Purba (2018) menunjukkan bahwa faktor yang dapat mememgaruhi komitmen organisasi adalah *workplace spirituality*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap komitmen orgainsasi . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *wokrplace spirituality*, maka semakin tinggii pula komitmen organisasi yang dimiliki, dan begitu pula sebaiknya.

Peneiltian ini telah mengonfirmasi peneliitian Mardikaningsih (2020); Astakoni *et al.*, (2021); Christian dan Margaretha (2021) bahwa terdapat hubungan posisiitif dan signifikan antara *workplace spirituality* dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin meningkatnya *workplace spirituality*, maka akan berdampak terhadap peningkatan komitmen organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi *workplace spirituality*, semakin tinggi juga komitmen organisasi yang dimiliki, dan begitupun sebaliknya. Hasil pada penelitian ini juga sejallan dengan peneiltian Pobri dan Aprilia (2020) terhadap 323 pegawai negeri sipil di Banda Aceh, bahwa *workplace spirituality* memiliki kontribusi yang signifikan

untuk meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *workplace spirituality* dengan komitmen organisasi.

Tingginya *workplace spirituality* berdampak terhadap tingginya komitmen organisasi telah terbukti dapat memprediksi kinerja dan kesetiaan guru. Seperti yang dilaporkan oleh beberapa penelitian, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, maka akan menjalankan tugasnya secara profesional sehingga kualitas karyawan tersebut terlihat dalam perilakunya di tempat kerja (Syarif, 2018). Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih setia dan bekerja keras untuk mencapai tujuan serta kenajuan organisasi (Cahyani *et al.*, 2020).

Guru yang berkeyakinan kokoh mengenai seperangkat nilai yang melekat pada pekerjaannya seperti meyakini bahwa dirinya diakui sebagai makhluk spiritual yang memiliki kehidupan batin dalam pekerjaannya, meyakini bahwa pekerjaannya memiliki makna terdalam dan menjadi bagian penting dalam hidupnya, serta mempercayai bahwa dirinya terhubung secara mendalam dengan rekan kerjanya dan merasa menjadi bagian dari lingkungan pekerjaannya. Maka hal tersebut dapat memengaruhi kekwatan guru dalam menghayati dimensi identitas, keterlibatan, serta loyalitas terkait komitmen organisasinya dengan instansi terkait (Sidik *et al.*, 2021).

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya populasi yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari satu yayasan, sehingga proses generalisasi dari hasil dapat dikatakan relatif terbatas. Saran untuk peneliti selanjutnya yang minat melakukan penelitian sejenis ini agar dapat melakukan penelitian dengan karakteristik populasi yang lebih general sehingga jumlah populasi penelitian

menjadi lebih besar. Keterbatasan selanjutnya adalah penyebaran kuesioner menggunakan *google form*, sehingga pengisian kuesioner dilakukan secara mandiri dan peneliti tidak dapat memantau serta kemungkinan terjadi disinformasi pada responden mengenai aitem-aitem dalam skala serta pengisiannya. Oleh sebab itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan proses observasi guna meningkatkan validitas dan tingkat keakuratan penelitian organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi penting dimiliki oleh seluruh anggota yang berada dalam suatu organisasi. *Perceived organizational support* dan *workplace spirituality* menjadi faktor penyebab yang memengaruhi terbentuknya komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru dapat terjadi karena adanya akibat secara langsung dari pemenuhan aspek-aspek *perceived organizational support* and *workplace spirituality* yang kuat oleh organisasi kepada karyawannya. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi harus memperhatikan kesejahteraan guru dan memikirkan cara yang tepat agar guru selalu berpersepsi positif terhadap organisasi. Organisasi juga membantu guru agar mampu merasakan pekerjaan yang bermakna sehingga guru menemukan keselarasan antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai pada organisasi yang akan menjadikan dirinya lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi.

Daftar Pustaka

Abdullah, S. Y. S., Sujanto, B., & Ahmad, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru MTs swasta di kabupaten Jepara. *Jurnal Visipena*, 11(1), 180-193. <https://doi.org/10.46244/visipena.v11i1.1094>

- Al-Omar, H. A., Arifah, A. M., Barakat, J. M., Almutairi, R. D., Khurshid, F., & Alsultan, M. S. (2019). The impact of perceived organizational support and resilience on pharmacists' engagement in their stressful and competitive workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 27(7), 1044–1052. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2019.08.007>
- Arifin, A. (2020). Pengaruh komitmen guru dan strategi pembelajaran terhadap prestasi dan mutu sekolah pada Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kabupaten Sumenep. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 154–164. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.995>
- Arsiska, A., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 21-33.
- Astakoni, M. P., Wardita, W., Sariyani, N. L. P., Wijayanti, N. W., & Widnyani, N. M. (2021). Kepemimpinan spiritual, spiritualitas tempat kerja, spiritualitas individu dan komitmen organisasi; model intervening dan moderating. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian-Denpasar, 10 Desember 2021*(pp.187-218)
- Aulia, A., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2019). Determinants of Work Engagement for TNI-AD (Indonesian Armed Forces - Army) Personnel [Determinan Keterikatan Kerja Personel Tentara Nasional Indonesia - Angkatan Darat (TNI-AD)]. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 35(1), 35–55. <https://doi.org/10.24123/aipj.v35i1.2881>
- Azwar, S. (2019). *Metode penelitian psikologi (2nd ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Cahayu, N. M. A., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6042. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p09>
- Cahyani, R. anggung, Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i1.1288
- Christian, I. A., & Margaretha, M. (2021). Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt Satria Mandiri Semesta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 6(4), 824–832. <https://doi.org/10.24815/jimen.v6i4.18688>
- Eisenberger, R., & Rhoades, L. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal Of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Hirschi, A., & Spurk, D. (2021). Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 127(March), 103576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103576>
- Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal Riset Aktual Psikologi (RAP) UNP*, 6(1), 80–91. <https://doi.org/10.24036/rapun.v6i1.6652>
- Lubis, F. (2022). Kontribusi perceived organizational support terhadap komitmen organisasi pada anggota kepolisian republik indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2037-2044. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6362>
- Mardikaningsih, R. (2020). Spiritualitas Kerja Dan Kedisiplinan Karyawan Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 286–295. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i2.49>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2003-0010>

- org/10.1108/09534810310484172
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1982). *Employee-organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Muh Idris, O. (2018). *Pengaruh Komitmen Guru Terhadap Kualitas Sekolah*. VI, 30–50.
- Mustaghfiroh, M., Ariyanti, N. S., Adha, M. A. & Sultoni, S. (2020). Upaya peningkatankomitmen kerja guru bidang studi (studi kasus di SMK Riyadlul Quran Kabupaten Malang). *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)*, 5(1), 22-28 <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p22-28>
- Nurmawati, S., Sakti, D. P. B., & Suparman, L. (2018). Spritualitas Di Tempat Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru Di Pondok Pesantren Al Aziziah Gunung Sari). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 7(4), 88–100. <https://doi.org/10.29303/jmm.v7i4.348>
- Oktaviani, E. R., & Purba, H. P. (2018). Pengaruh workplace spirituality terhadap organizational commitment dengan work stress sebagai variabel mediator pada karyawan bank generasi Y di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(2), 9-21.
- Pobri, R. P., & Aprilia, E. D. (2020). Spiritualitas kerja dan komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Psikologi Ulayat*, 8, 91–109. <https://doi.org/10.24854/jpu411>
- Pratami, N. W. C. A., & Muryatini, N. N. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di SD Taman Rama Jimbaran. *Widya Manajemen*, 4(1), 77–87. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v4i1>
- Pratiwi, A. R., & Muzakki. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Radiafilisan, C. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Komitmen Organisasi Sma Negeri Di Kota Palangka Raya. *Equity in Education Journal (EEJ)*, 1(1), 48–55. <https://doi.org/10.4337/9781784711740.00037>
- Rahmawati. (2021). Hubungan antara perceived organizational support dengan komitmen organisasi pada guru SMA Negeri I Soko. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi.*, 8(1), 23–35.
- Rumangkit, S. (2020). Mediator Analysis of Perceived Organizational Support: Role of Spiritual Leadership on Affective Commitment. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(1), 48–55. <https://doi.org/10.15294/jdm.v11i1.21496>
- Saraswati, K., & Hakim, G. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 238–247. <https://doi.org/10.17977/um023v8i22019p238>
- Sari, M. D. I., Widiana, H. S., & Yuliasesti, E. (2019). Pengaruh workplace spirituality dan perceived organizational support terhadap burnout dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 248-257. <http://dx.doi.org/10.17977/um023v8i22019p248>.
- Sidik, R. M., Widawati, L., & Utami, A. T. (2021). Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Universitas Islam Bandung. *Seminar Penelitian Sivitas Akademika (SPeSIA) Unisba Prosiding Psikologi*, 7(2), Agustus, 2021 (pp 652-656). <http://dx.doi.org/10.29313/.v0i0.28539>
- Setyanti, S. W. L. H., Puspitasari, N., & Prajitiasari, E. D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dengan mediasi perceived organizational support terhadap komitmen karyawan bank. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(6), 2482-2490. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i6.1106>

- Suhardi, M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah*, 1(4), 273–275. <https://doi.org/10.51878/secondary.v1i4.612>
- Syarif, A. (2018). Komitmen Organisasi dan Kinerja Pendidik dalam Dunia Pendidikan. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 10(1), 79–88. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v10i1.66>
- Tito, A. M. P., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Smp Negeri 1 Waru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 05(1), 1–5.
- Vivian, V., Elvinawanty, R. & Sarinah, S. (2019). Komitmen Organisasi Ditinjau dari Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(1), 38-45. <https://doi.org/10.31289/analitika.v11i1.2391>
- Wicaksono, B. A., & Masykur, A. M. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt X. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 133–139. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21842>