

Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Guru

by Slamet Arifudin

Submission date: 14-Jun-2023 11:00AM (UTC+0700)

Submission ID: 2115699299

File name: Slamet_Arifudin_19416273201114_Psikologi.docx (297.71K)

Word count: 4068

Character count: 27872

13

Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Guru

Slamet Arifudin¹, Linda Mora², Arif Rahman Hakim³

^{1,2,3}Department of Psychology, Faculty Psychology, Buana Perjuangan Karawang University, Indonesia
Email: ¹slametarifudin17@gmail.com, ²linda.siregar@ubpkarawang.ac.id, ³arif.hakim@ubpkarawang.ac.id

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan dd/mm/yyyy

Revisi dd/mm/yyyy

Diterima dd/mm/yyyy

Keyword:

Perceived Organizational Support;
Job Satisfaction; Organizational
Commitment

ABSTRACT

This study intends to find out whether job satisfaction can be a mediation when it is analyzed with perceptions of organizational support and organizational commitment of teachers at Islamic School X Karawang. Quantitative method with causality design is used in this research and sample selection uses non-probability sampling with total sampling. Data from 70 respondents were obtained through data collection with 8 Perceived Organizational Support (SPOS) Survey items, 5 Satisfaction with Work Scale (SWWS) items, and 24 Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) items. With the Structural Equations Modeling (SEM) feature of JASP software version 0.16, data analysis methods can be performed. The consequence of the investigation showed that perceived organizational support appeared to directly influence organizational commitment with a value of $p=0.013$ ($p<0.05$). Likewise, job satisfaction can mediate perceptions of organizational support and organizational commitment with a value of $p<0.001$ ($p<0.05$) so that it can be said that there has been partial mediation.

23

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat menjadi mediasi ketika dianalisis dengan persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi guru di Sekolah Islam X Karawang. Metode kuantitatif dengan desain kausalitas digunakan dalam penelitian ini serta pemilihan sample menggunakan non-probability sampling dengan sampling total. Data dari 70 responden didapatkan melalui pengumpulan data dengan 8 item Survei Perceived Organizational Support (SPOS), 5 item Satisfaction with Work Scale (SWWS), dan 24 item Organizational Commitment Questionnaire (OCQ). Dengan fitur Structural Equations Modeling (SEM) dari software JASP versi 0.16 metode analisis data dapat dilakukan. Konsekuensi dari penyelidikan menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tampak langsung mempengaruhi komitmen organisasi dengan nilai $p=0,013$ ($p<0,05$). Demikian juga, kepuasan kerja dapat memediasi persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi dengan nilai $p<0,001$ ($p<0,05$) sehingga dapat dikatakan telah terjadi mediasi parsial.

Kata Kunci

Persepsi Dukungan Organisasi;
Kepuasan Kerja; Komitmen
Organisasi

Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi

Korespondensi:

Slamet Arifudin

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: slametarifudin17@gmail.com



LATAR BELAKANG

Organisasi pendidikan yang unggul dapat dilihat dari adanya perkembangan yang berkelanjutan dari organisasi serta terdapat nilai lebih dari organisasi tersebut, selanjutnya agar organisasi pendidikan dapat mencapai tujuannya, organisasi pendidikan harus mengoptimalkan dan meningkatkan sumber daya manusianya, dalam hal ini guru (Rahmawati & Mulyana, 2021). Guru memiliki tugas yang tercantum dalam “Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 1 menjelaskan tugas guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”(Rosyada, 2017).

Guru diharapkan dapat berkomitmen terhadap profesinya dengan cara memenuhi tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik dalam upaya meningkatkan pendidikan yang bermutu (Hidayat, 2017). Komitmen organisasi³⁶ penting untuk dapat dipahami oleh setiap guru agar organisasi pendidikan dapat beroperasi dengan efektif dan efisien serta tercipta suasana kerja yang kondusif menurut Kuncoro (dalam Rahmawati & Mulyana, 2021). Selain itu menurut Atrizka et al., (2021) pegawai yang memiliki kualitas yang baik pada komitmennya terhadap organisasi akan memberikan dampak yang signifikan terhadap perusahaan serta dapat mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (2000) adalah keadaan psikologis atau pola pikir yang berfungsi untuk menghubungkan karyawan dengan organisasinya apakah karyawan tersebut akan memilih untuk tetap bersama organisasi. Terdapat 3 dimensi menurut Allen & Meyer (2000) diantaranya 1) komitmen afektif, sejauh mana karyawan mengidentifikasi dengan keterlibatan karyawan, dan keterikatan secara emosional dengan organisasi. 2) komitmen berkelanjutan, sejauh mana karyawan mengakui bahwa biaya yang akan dikeluarkan ketika memutuskan untuk keluar dari organisasi. 3) komitmen normatif, karyawan merasa

berkewajiban untuk tetap menjadi anggota didalam organisasinya.

Menurut Azhar et al., (2019) *organizational commitment* dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu *perceived organizational support*. Oleh karena itu sekolah perlu memberikan apresiasi kepada guru atas kontribusi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini senada dengan pernyataan Ardhanari & Budiani, (2017) bahwa perusahaan perlu menghargai kontribusi yang diberikan karyawan pada pekerjaannya agar memunculkan anggapan bahwa perusahaan mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau disebut persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*).

Perasaan yakin karyawan secara keseluruhan mengenai organisasinya tentang seberapa jauh organisasi dalam memberikan kepedulian pada kesejahteraan dan penghargaan atas kontribusi karyawan disebut persepsi dukungan organisasi¹⁴ (Rhoades & Eisenberger, 2002). Terdapat tiga aspek dari *perceived organizational support* menurut Rhoades & Eisenberger (2002) diantaranya 1) keadilan prosedural mencakup metode yang dapat dilakukan untuk mengalokasikan karyawan yang dimiliki. 2) dukungan pengawas dapat diartikan sebagai pemberian motivasi atau pujian terhadap pegawai⁴³. 3) penghargaan organisasi dan kondisi kerja seperti pengakuan, pemberian upah, promosi, otonomi, keamanan dalam bekerja, peran stresor, serta pelatihan.

Ketika karyawan mempersepsikan dukungan organisasi yang tinggi telah dirasakan, mereka akan mengkonsolidasikan identitas mereka sebagai anggota organisasi kemudian karyawan akan lebih positif secara hubungan dan persepsinya terhadap organisasi, sehingga akan meningkatkan komitmen (Sari, 2019). Elgeky et al., (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi terhadap dimensi komitmen afektif dan komitmen normatif pada komitmen organisasi. Selain itu penelitian dari Putra & Puspitadewi (2018) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, sehingga jika karyawan merasa

persepsi dukungan organisasi yang diterimanya positif maka komitmennya terhadap organisasi akan meningkat.

Ketika menjelaskan hubungan persepsi dukungan organisasi dan *organizational commitment* akan lebih baik ketika kepuasan kerja dilibatkan sebagai mediator (Juariyah et al., 2020). Kepuasan kerja adalah karyawan memberikan evaluasi secara keseluruhan terhadap pekerjaannya (Merino et al., 2021). Penelitian terdahulu mengenai mediasi kepuasan kerja yang dilakukan oleh Cahayu & Rahyuda (2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang memediasi persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational commitment*, jika karyawan merasakan persepsi dukungan organisasi yang diterimanya tinggi maka tingginya kepuasan kerja karyawan akan meningkat, dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka komitmennya terhadap organisasi akan tinggi.

Menurut Ayu, et al. (dalam Septiani & Wijono, 2022) faktor yang dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru akan mempengaruhi penyampaian materi di dalam kelas, hal ini didukung dengan pernyataan Basalamah (dalam Fitria & Nio, 2020) guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan baik secara hubungan terhadap rekan kerja dan memiliki keterampilan yang baik dalam penyampaian materi, sehingga siswa akan merasa antusias selama proses belajar. Ketika guru merasa puas maka komitmennya terhadap organisasi akan tinggi, hal ini didukung dengan pernyataan Ramadhani & Khoirunnisa (2018) individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih berkomitmen, termotivasi dalam kehadiran serta akan mengusahakan yang terbaik pada pekerjaannya, sehingga keuntungan akan didapatkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua yayasan dari Sekolah Islam X Karawang pada 12 Oktober 2022 mengatakan bahwa permasalahan yang terjadi di Sekolah Islam X Karawang adalah dukungan organisasi telah diberikan oleh sekolah kepada guru seperti vitamin, beras, gaji, BPJS,

makan dan minum tersedia di sekolah, beasiswa bagi guru untuk melanjutkan pendidikannya dengan biaya ditanggung oleh sekolah serta adanya kegiatan seperti *halaqoh* dan *baligha*, akan tetapi komitmen organisasi guru di Sekolah Islam X Karawang tergolong rendah ditandai dengan kehadiran dari guru yang fluktuatif, terkadang guru juga meminta ijin untuk pulang cepat karena alasan tertentu. Beberapa guru dalam kurun waktu dua tahun terakhir memutuskan untuk meninggalkan organisasi sekolah dengan alasan tertentu. Selain itu hasil wawancara dengan 10 orang guru, mereka merasa tidak puas terhadap pekerjaannya seperti gaji yang diberikan tidak sesuai, beban kerja yang berlebihan serta kurangnya apresiasi terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan.

Ketika permasalahan ini tidak segera diatasi maka sekolah akan cenderung mengalami kerugian karena harus mengeluarkan biaya lebih jika berulang kali melakukan rekrutmen, guru tidak bisa tiba-tiba mengundurkan diri dari sekolah karena untuk menjadi guru memerlukan proses yang panjang, sehingga perlu waktu bagi guru baru untuk beradaptasi dengan suasana kerja yang baru serta tidak ada jaminan guru yang baru akan tetap tinggal di dalam organisasi sekolah. Melihat dari sudut pandang guru, proses pergantian guru akan mengganggu komunikasi antar sesama guru, belum lagi siswa juga harus beradaptasi dengan cara mengajar dari guru yang baru, hal ini bisa menghambat produktivitas di dalam sekolah tersebut.

Gambaran pondasi penelitian ini telah dijelaskan diatas, sehingga tujuan peneliti yang hendak dicapai adalah 1) “mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi guru di sekolah Islam X Karawang”, 2) “mengetahui peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Islam X Karawang”. Hipotesis yang diajukan peneliti adalah 1) “terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Islam X Karawang”, 2) “kepuasan kerja berperan sebagai mediasi pada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen

organisasi pada guru di Sekolah Islam X Karawang". Peneliti berharap hasil penelitian ini akan memberikan gambaran yang valid kepada instansi, sehingga instansi dapat memberikan langkah terbaik untuk kemajuan instansi dalam hal ini Sekolah Islam X Karawang.

24

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan desain kausalitas. Menurut Azwar (2017) penelitian kausalitas memungkinkan peneliti untuk memberikan kesimpulan mengenai apakah terdapat hubungan sebab akibat (kausal) antara variabel prediktor dan variabel dependen. Penelitian ini hendak meneliti tiga variabel yaitu persepsi dukungan organisasi (variabel independent), komitmen organisasi (variabel dependent) dan kepuasan kerja (variabel mediasi). Partisipan pada penelitian ini adalah Guru dari Sekolah Islam X Karawang yang berjumlah 70 orang dengan pemilihan teknik sampling yaitu sampling total.

Dalam mengumpulkan data peneliti mengandalkan kuesioner kemudian disusun sesuai ketentuan skala likert, medianya menggunakan google form kemudian 70 guru di Sekolah Islam X Karawang diminta untuk mengisi pernyataan yang diajukan. Alat ukur persepsi dukungan organisasi pada penelitian ini menggunakan Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) terdiri dari 8 aitem pernyataan berdasarkan skala dari Eisenberger et al., (1997) kemudian skala tersebut diubah bahasanya menjadi Bahasa Indonesia. Pengujian validitas

serta reliabilitas mengandalkan tryout dengan teknik *alpha cronbach's*. Hasil uji validitas serta uji reliabilitas didapatkan hasil sebesar 0.954.

Alat ukur kepuasan kerja diukur menggunakan *Satisfaction with Work Scale* (SWWS) terdiri dari 5 aitem pernyataan berdasarkan skala dari Merino et al., (2021) kemudian skala tersebut diubah bahasanya menjadi Bahasa Indonesia. Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan tryout dengan teknik *alpha cronbach's*. Hasil uji validitas serta uji reliabilitas didapatkan hasil sebesar 0.883.

Variabel ketiga dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi yang akan diukur dengan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) berdasarkan skala dari Allen & Meyer (1990) terdapat 24 aitem pernyataan pada skala ini kemudian diubah bahasanya menjadi Bahasa Indonesia. Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan tryout dengan teknik *alpha cronbach's*. Hasil uji validitas serta uji reliabilitas didapatkan hasil sebesar 0.929. Dalam melakukan analisis data peneliti menggunakan metode *mediation analysis* melalui *Structural Equations Modeling* (SEM) dengan software JASP versi 0.16.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Semua proses analisis data dilakukan menggunakan software JASP versi 0.16. Untuk mengetahui karakteristik umum persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi partisipan penelitian maka perlu dilakukan analisis deskriptif.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

	Persepsi Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Median	31.500	18.000	80.000
Mean	31.043	18.957	87.286
Std. Deviation	5.515	3.478	17.097
Range	28.000	11.000	67.000
Minimum	12.000	14.000	53.000
Maximum	40.000	25.000	120.000

Normalitas

Untuk melihat distribusi data penelitian normal atau tidaknya dapat dilakukan dengan melihat nilai Skewness dan Kurtosis. Data

dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Skewness dan Kurtosis masing-masing variabel penelitian berada diantara -1.96 dan 1.96 (Ubaidillah et al., 2022).

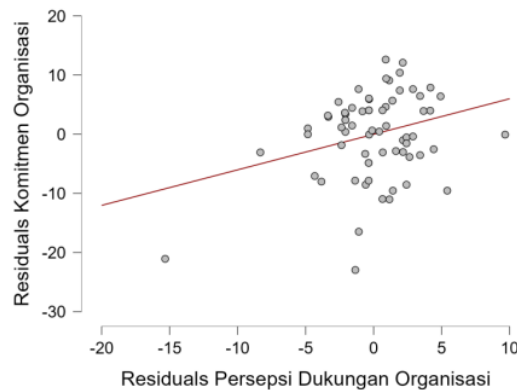
Tabel 2. Skewness dan Kurtosis

	Persepsi Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Skewness	-0.591	0.428	0.442
Std. Error of Skewness	0.287	0.287	0.287
Kurtosis	0.716	-1.334	-1.173
Std. Error of Kurtosis	0.566	0.566	0.566

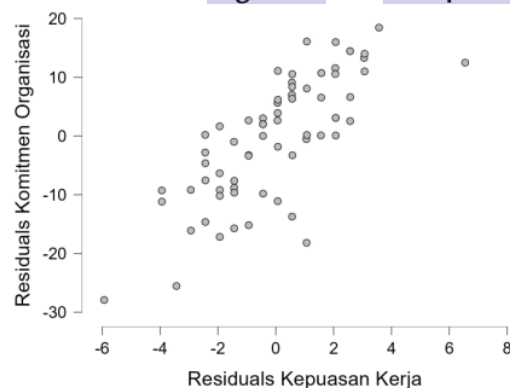
Linearitas

Untuk menguji linearitas pada software JASP dapat dilakukan dengan melihat gambar *partial regression plot* (Ubaidillah et al., 2022). Gambar *partial plot* komitmen organisasi dengan persepsi dukungan organisasi membentuk garis lurus,

dapat diartikan bahwa komitmen organisasi linear dengan persepsi dukungan organisasi, sedangkan gambar *partial plot* komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja tidak terdapat garis lurus dapat diartikan bahwa komitmen organisasi tidak linear dengan kepuasan kerja.



Gambar 1. Residual Plot Komitmen Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi



Gambar 2. Residual Plot Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

Uji Hipotesis

Untuk menguji peran mediasi kepuasan kerja akan dilakukan dengan menggunakan *mediation analysis* dalam SEM di program JASP versi 0.16.

Mediation analysis dilakukan untuk menilai kepuasan kerja berperan atau tidaknya sebagai mediasi pada persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

Tabel 3. Hasil Mediation Analysis

Direct effects							
						95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Persepsi Dukungan Organisasi	→	Komitmen Organisasi	Estimate	Std. Error	z-value	p	
			0.035	0.014	2.496	0.013	0.008 0.063
Indirect effects							
						95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Persepsi Dukungan Organisasi	→	Kepuasan Kerja	→	Komitmen Organisasi			

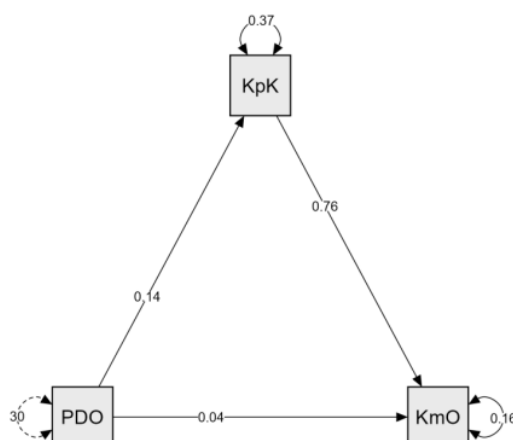
Hasil analisis mediasi diatas menunjukkan nilai *estimate direct effect* antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0.035 dengan taraf signifikansi 0,013 ($p < 0.05$). *Confidence direct effect* adalah 95%. Menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi apabila kepuasan kerja tidak dimasukkan sebagai variabel mediasi.

Nilai *estimate indirect effect* antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja sebesar 0.109 dengan taraf signifikansi < 0.001 ($p < 0.05$). *Confidence indirect effect* adalah 95%. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi pada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Nilai *estimate indirect effect* (0.109) lebih tinggi daripada nilai *estimate direct effect* (0.035) menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja dilibatkan sebagai mediasi

maka pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi lebih besar.

Total effects dari persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi adalah signifikan dengan nilai *estimate total effects* 0.144 dan taraf signifikansi < 0.001 ($p < 0.05$). Karena *direct effect* maupun *indirect effect* signifikan mengindikasikan bahwa telah terjadi mediasi parsial (*partial mediation*).

Pada gambar 3 menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi sehingga H1 pada penelitian ini dapat diterima. Selain itu apabila kepuasan kerja dimasukkan menjadi variabel mediasi pada persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi maka hasilnya signifikan, sehingga kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi pada persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi sehingga H2 pada penelitian ini dapat diterima.



Gambar 3. Hasil Path Analysis

19

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menghitung seberapa jauh suatu model dalam merangkan variabel dependen, dengan range 0-1 jika nilai R^2 mendekati 1 maka pengaruh variabel prediktor terhadap variabel dependent akan

semakin kuat (Marpaung, 2016). Sumbangan variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Tabel Koefisien Determinasi

<i>R-Squared</i>	R^2
Komitmen Organisasi	0.842
Kepuasan Kerja	0.626

Tabel diatas menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.626 menunjukkan besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja yaitu $0.626 \times 100 = 62.6\%$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.842

menunjukkan besar pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yaitu $0.842 \times 100 = 84.2\%$ sedangkan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini sebesar 15.8%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil *mediation analysis* untuk menguji hipotesis yang sudah dijelaskan di atas diketahui bahwa H1 yang menyebutkan bahwa “terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Islam X Karawang diterima”. H1 ini menandakan tinggi atau rendahnya persepsi dukungan organisasi akan mempengaruhi tinggi dan

rendahnya komitmen organisasi. hasil *mediation analysis* sejalan dengan pendapat Azhar et al., (2019) bahwa *organizational commitment* dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu *perceived organizational support*.

Menandakan bahwa: 1) sebagian guru di sekolah Islam X Karawang menganggap persepsi dukungan organisasi penting untuk diberikan terlebih dahulu sebelum meningkatkan komitmen

organisasi. Hal ini didukung oleh pernyataan Sari (2019) ketika pegawai menganggap dukungan yang diberikan oleh organisasi tinggi maka pegawai akan menyatukan identitas dirinya sebagai anggota organisasi kemudian pegawai akan lebih positif secara hubungan dan persepsinya terhadap organisasi, sehingga akan meningkatkan komitmen. 2) komitmen organisasi guru di sekolah Islam X Karawang dapat terjadi karena proses kognitif atau evaluatif terhadap persepsi dukungan organisasi yang dirasakan guru. Pernyataan ini didukung oleh hasil temuan Yoon & Thye (2002) bahwa terdapat dua jalur menuju komitmen organisasi atau disebut model proses ganda a) persepsi dukungan organisasi dapat memunculkan komitmen melalui proses kognitif atau evaluatif, b) kepuasan kerja dapat memunculkan komitmen organisasi melalui proses emosional atau afektif. 3) adanya ketidaksesuaian antara dukungan yang diinginkan oleh guru terhadap dukungan yang telah diberikan oleh organisasi sekolah. Melalui hasil wawancara dengan ketua yayasan Sekolah Islam X Karawang ditemukan bahwa dukungan organisasi telah diberikan oleh sekolah kepada guru seperti vitamin, beras, gaji, BPJS, makan dan minum tersedia di sekolah, beasiswa bagi guru untuk melanjutkan pendidikannya dengan biaya ditanggung oleh sekolah serta adanya kegiatan seperti *halaqah* dan *baligha*, akan tetapi komitmen organisasi guru di Sekolah Islam X Karawang tergolong rendah ditandai dengan kehadiran dari guru yang fluktuatif, terkadang guru juga meminta ijin untuk pulang cepat karena alasan tertentu. Beberapa guru dalam kurun waktu dua tahun terakhir memutuskan untuk meninggalkan organisasi sekolah dengan alasan tertentu.

Hasil *mediation analysis* didapatkan hasil H1 pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Pack & Soetjipto (dalam Yusuf & Syarif, 2017) bahwa hubungan yang positif terjadi pada persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, ketika organisasi peduli terhadap keberadaan, kesejahteraan pegawai serta kontribusinya terhadap organisasi, maka pegawai akan terikat dan menjadi bagian dari organisasi. Penelitian Putra & Puspitadewi (2018) menyimpulkan bahwa hubungan yang positif

serta signifikan terjadi pada persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, sehingga jika persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan semakin positif maka komitmennya terhadap organisasi akan tinggi. Penelitian Elgeka et al., (2022) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada dimensi komitmen afektif dan komitmen normatif. Dengan demikian hasil dari penelitian tersebut sejalan dengan hasil pada uji hipotesis H1 dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil *mediation analysis* untuk menentukan status H2 ditemukan hasil bahwa H2 yang menyebutkan bahwa “kepuasan kerja berperan sebagai mediasi pada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Islam X Karawang” dapat diterima. Hal ini menandakan bahwa sebagian guru yang lain di sekolah Islam X Karawang menganggap bahwa pemenuhan kepuasan kerja melalui persepsi dukungan organisasi penting untuk dilakukan terlebih dahulu sebelum mencapai komitmen organisasi. Melalui hasil wawancara ditemukan bahwa 10 orang guru merasa tidak puas terhadap pekerjaannya seperti gaji yang diberikan tidak sesuai, beban kerja yang berlebihan serta kurangnya apresiasi terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan.

Padahal kepuasan kerja guru akan membawa dampak pada hubungan antar rekan kerja dan penyampaian materi dikelas, hal ini didukung dengan pernyataan Basalamah (dalam Fitria & Nio, 2020) guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan baik secara hubungan terhadap rekan kerja dan memiliki keterampilan yang baik dalam penyampaian materi, sehingga siswa akan merasa antusias selama proses belajar. Selain itu pendapat Parwita et al., (dalam Cahayu & Rahyuda, 2019) kehadiran atasan dalam organisasi yang selalu memberikan dukungan kepada pegawainya dapat meningkatkan kepuasan kerja, kemudian pegawai akan melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya dan akan berkomitmen terhadap perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini yaitu Cahayu & Rahyuda (2019)

dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terjadi mediasi kepuasan kerja pada *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi, karyawan yang mempersepsikan dukungan yang diberikan oleh organisasi tinggi maka kepuasan terhadap pekerjaannya akan meningkat, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi maka komitmennya terhadap organisasi akan tinggi. Menurut Mulyono (dalam Lukitasari, 2020) komitmen yang tinggi pada organisasi akan memunculkan sikap untuk mengusahakan yang terbaik demi kepentingan organisasi, percaya terhadap nilai-nilai yang terdapat pada organisasi, serta berkeinginan untuk tetap berada di keanggotaan organisasi.

Juariyah et al., (2020) dalam penelitiannya mengenai mediasi kepuasan kerja pada karyawan SPBU di blitar didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai mediasi sempurna (*perfect mediation*), selain itu nilai *indirect effect* lebih tinggi daripada nilai *direct effect* sehingga disimpulkan pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi pegawai SPBU di blitar sebaiknya diselidiki melalui kepuasan kerja sebagai model mediasi. Dengan demikian penelitian tersebut sesuai dengan hasil pada uji hipotesis H2 dalam penelitian ini.

Hasil *mediation analysis* menunjukkan nilai *estimate indirect effect* lebih tinggi daripada nilai *estimate direct effect* menunjukkan bahwa dengan melibatkan kepuasan kerja sebagai mediasi akan meningkatkan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Karena terdapat pengaruh *direct effect* persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan juga terdapat pengaruh *indirect effect* melalui mediasi kepuasan kerja, maka efek mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial (*partial mediation*).

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian *mediation analysis* dan pembahasan yang sudah dijelaskan, peneliti memberi kesimpulan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh dan signifikan secara *direct effect* terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Islam X Karawang. Selain itu kepuasan

kerja dapat berperan sebagai mediasi ketika dianalisis dengan persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi guru di Sekolah Islam X Karawang. Nilai *estimate indirect effect* (0.109) lebih tinggi daripada nilai *estimate direct effect* (0.035) sehingga pada penelitian ini melibatkan kepuasan kerja akan lebih baik jika dijadikan sebagai mediasi. Hal ini menjelaskan bahwa ketika guru mempersepsikan dukungan yang diberikan oleh organisasi tinggi maka kepuasan kerja guru akan meningkat kemudian guru akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Demikian ketika guru mempersepsikan dukungan yang diberikan oleh organisasi rendah maka akan menurunkan kepuasan kerja guru, kemudian akan mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi.

REFERENSI

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/J.2044-8325.1990.TB00506.X>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct validation in organizational behavior research: the case of organizational commitment. *Problems and Solutions in Human Assessment*, 285–314. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4397-8_13
- Ardhanari, R. C., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10). *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 1–5.
- Atrizka, D., Andriki, E., Melisa, M., & Natasya, N. (2021). Efek kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 811–819. <https://doi.org/10.30872/PSIKOBORNEO.V9i4.6751>
- Azhar, Erita, Y. D. S., & Anam, C. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship

- behavior (ocb) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 16(1), 36–46. <https://doi.org/10.30872/JAKT.V16I1.5371>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (ed.2). 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), 6042–6058. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.Vo8.110.P09>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Elgeka, H. W., Yolanda, M., & Hariyanto, H. (2022). Peran perceived organizational support dengan organizational commitment pada karyawan CV. X Surabaya. *Psibernetika*, 15(1), 21–26. <https://doi.org/10.30813/PSIBERNETIKA.V1I15.3084>
- Fitria, S., & Nio, S. R. (2020). Kepuasan kerja dan loyalitas kerja pada guru honorer SMA Swasta Bukittinggi. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 15(2), 131–140. <https://doi.org/10.30659/JP.15.2.131-140>
- Hidayat, R. (2017). Tinjauan teoretik tentang komitmen organisasi guru. *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 62–70. <https://doi.org/10.33751/PEDAGOG.V1I2.387>
- Juariyah, L., Syihabudhin, S., Hariri, A., Nora, E., Rahman, A., & Suputra, I. N. (2020). Does job satisfaction mediate the effect of perceived organization support to employee commitment? (pp. 182–185). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/AEBMR.K.200812.031>
- Lukitasari, Y. E. (2020). Hubungan antara komitmen organisasi dengan kohesivitas kelompok. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 63–68. <https://doi.org/10.30872/PSIKOBORNEO.V8I1.4859>
- Marpaung, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai dinas pertanian, peternakan dan perikanan Kabupaten Siak. *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*, 21(2), 86–92.
- Merino, M. D., Privado, J., & Durán, R. (2021). Satisfaction with Life Scale (SWLS) adapted to work: psychometric properties of the satisfaction with work scale (SWWS). *Anales de Psicología*, 37(3), 557–566. <https://doi.org/10.6018/ANALESPPS.430801>
- Putra, A. A., & Puspitadewi, N. W. S. (2018). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3), 1–7.
- Rahmawati, A. D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara perceived organizational support dengan komitmen organisasi pada guru SMA Negeri 1 Soko. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 23–35.
- Ramadhani, N. A., & Khoirunnisa, R. N. (2018). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita. *Character: Jurnal Psikologi*, 5(2), 1–6.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (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>
- Rosyada, D. (2017). *Madrasah dan profesionalisme guru: dalam arus dinamika pendidikan Islam di era otonomi daerah*. Depok: Kencana.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 120–128. <https://doi.org/10.30872/PSIKOBORNEO.V7I1.4714>
- Septiani, M., & Wijono, S. (2022). Perceived organizational support (pos) dengan kepuasan kerja selama masa pandemi covid-19. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 538–548. <https://doi.org/10.30872/PSIKOBORNEO.V10I3.8484>
- Ubaidillah, F. A., Suryanto, S., & Santi, D. E. (2022). Efek mediasi dukungan sosial terhadap religiusitas dan resiliensi mahasiswa santri

selama pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya*, 5(2), 85–94.

<https://doi.org/10.15575/JPIB.V5I2.17251>

Yoon, J., & Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment: Job satisfaction and organizational support. *Work and Occupations*, 29(1), 97–124.

<https://doi.org/10.1177/0730888402029001005>

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen organisasi: definisi, dipengaruhi dan mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Guru

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

20%
INTERNET SOURCES

7%
PUBLICATIONS

5%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	e-journals.unmul.ac.id Internet Source	2%
2	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	2%
3	journal2.um.ac.id Internet Source	1%
4	jurnal.unublitar.ac.id Internet Source	1%
5	journal.stiemb.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
7	journal.uwks.ac.id Internet Source	1%
8	ejournal.unib.ac.id Internet Source	1%
9	id.123dok.com Internet Source	1%

10	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
11	library.cuhk.edu.hk Internet Source	<1 %
12	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
13	Yolanda Merlysabella, Didik Subiyanto. "Upaya Menekan Turnover Intention Dengan Prediktor Dukungan Organisasi Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2022 Publication	<1 %
14	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	<1 %
15	journal.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
16	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
17	Submitted to Sheffield Hallam University Student Paper	<1 %
18	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	<1 %
19	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %

20	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
21	jurnal.syntaxliterate.co.id Internet Source	<1 %
22	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	<1 %
23	123dok.com Internet Source	<1 %
24	jurnal.uin-antasari.ac.id Internet Source	<1 %
25	Submitted to ppmsom Student Paper	<1 %
26	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
27	jeb.stieykpn.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
29	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
30	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
31	eprints.umm.ac.id	

<1 %

32

fpsi.mercubuana-yogya.ac.id

Internet Source

<1 %

33

jurnal.unissula.ac.id

Internet Source

<1 %

34

jurnal.unprimdn.ac.id

Internet Source

<1 %

35

ojs.uma.ac.id

Internet Source

<1 %

36

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

37

repository.stp-bandung.ac.id

Internet Source

<1 %

38

repository.unhas.ac.id

Internet Source

<1 %

39

repository.usu.ac.id

Internet Source

<1 %

40

text-id.123dok.com

Internet Source

<1 %

41

www.jurnal.syntaxliterate.co.id

Internet Source

<1 %

42

Puti Nurul Karimah, Fauzan Misra. "THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN

<1 %

SUPPORTING LOCAL GOVERNMENTS' TAX APPARATUS TO OPTIMIZE LOCAL TAX REVENUE", ACCRUALS (Accounting Research Journal of Sutaatmadja), 2020

Publication

43

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1 %

44

talenta.usu.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On