



PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PENGURUS PONDOK PESANTREN

Yulia Rokhmatun Nisa', Laurensius Laka

Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan

yulia.rokhatunnisa@gmail.com,

Abstract (English)

The manager of the boarding school model education system must be able to manage the human resources in it so that the rotation of the boarding school management does not interfere with the achievement of the boarding school vision. This study aims to determine whether there is an effect of organizational support on organizational commitment at the Al Berr Pandaan boarding school. The subjects of this study were 127 administrators of Al Berr Pandaan boarding school. Data collection techniques using organizational support scales and organizational commitment. Data analysis techniques using descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis. Based on the calculation of the correlation coefficient of 0.474, which means that the relationship between organizational support and organizational commitment is in the moderate category. The calculated F value of $36.289 > F$ table 3.92 with a significance of 0.000 where $0.000 < 0.005$ thus the hypothesis that there is an effect of organizational support on organizational commitment is accepted, with an effective contribution of 22.5%, and the rest is influenced by other variables not examined in this study

Abstrak (Indonesia)

Pengelola sistem pendidikan model pondok pesantren harus bisa mengelola sumber daya manusia di dalamnya agar perputaran pengurus pondok pesantren tidak sampai mengganggu tercapainya visi pesantren. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi di pondok pesantren Al Berr Pandaan. Subyek penelitian ini sebanyak 127 pengurus pondok pesantren Al Berr Pandaan. Teknik pengumpulan data menggunakan skala dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,474 yang berarti hubungan antara dukungan organisasi dan komitmen organisasi masuk dalam kategori sedang. Nilai F hitung sebesar $36,289 > F$ tabel 3,92 dengan signifikansi sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,005$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi diterima, dengan sumbangan efektif sebesar 22,5%, dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Article History

Submitted: 5 Agustus 2023

Accepted: 27 Agustus 2023

Published: 28 Agustus 2023

Key Words

Boarding school, Organizational support, Organizational commitment

Sejarah Artikel

Submitted: 5 Agustus 2023

Accepted: 27 Agustus 2023

Published: 28 Agustus 2023

Kata Kunci

Pesantren, Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi



Pendahuluan

Bangsa Indonesia dikenal dengan keanekaragaman budaya. Keluhuran budi pekerti masyarakatnya, sikap menghargai antar suku bangsa, serta toleransi yang tinggi antar agama membuat Indonesia dikenal sebagai bangsa yang santun. Untuk menciptakan bangsa yang berkarakter dimulai dari sistem pendidikan untuk anak didik sebagai generasi bangsa. Sistem pendidikan yang sesuai menghasilkan generasi bangsa yang baik, salah satu sistem pendidikan yang saat ini diklaim sebagai pelopor pendidikan yang tepat adalah pondok pesantren.

Agar visi pondok pesantren dapat dicapai, pengelola sistem pendidikan model pondok pesantren harus dapat mengelola sumber daya manusia didalamnya dengan dapat mempertahankan kader-kader pengurus agar bersedia tinggal dipesantren lebih lama untuk meneruskan kepengurusan. Jika tidak dikelola dengan baik pondok pesantren akan kehabisan pengurus karena santri senior yang menjadi pengurus tidak berada dipesantren untuk selamanya. Dengan sistem yang tepat perputaran pengurus tidak sampai mempengaruhi budaya dan karakteristik sebuah pondok pesantren dan juga tidak mengganggu pencapaian visi pesantren. Disinilah pentingnya komitmen organisasi pengurus pondok pesantren penting untuk ditingkatkan (Wardianto, 2014).

Yusuf dan Syarif (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap loyalitas individu terhadap organisasi, yang ditunjukkan dengan tetap berada didalam organisasi, membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dan tidak pernah meninggalkannya. Individu dianggap berkomitmen dalam organisasi ketika mereka mau melanjutkan hubungannya dengan organisasi, mengabdikan pada organisasi dan membantu mencapai tujuan organisasi (Dewi & Rahyuda, 2015). Penjelasan ini mengartikan bahwa pengurus yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan bertahan lebih lama di pesantren dan berperan aktif dalam kepengurusan. Hal ini tentu sangat membantu dalam pencapaian visi pondok pesantren.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Dyne dan Graham (dalam Priansa, 2016) adalah karakteristik situasional yang salah satunya adalah dukungan organisasi. Menurut Susyani (2023) dukungan organisasi merupakan keyakinan seseorang tentang tingkat dukungan dan kepedulian organisasi terhadap mereka dalam memenuhi kebutuhan, penghargaan, dan kesejahteraan emosional mereka sebagai hasil dari kontribusi mereka terhadap organisasi, secara implisit atau eksplisit, sesuai janji organisasi. Kepedulian dan penghargaan atas kinerja pengurus tentu sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasinya. Saat pengurus merasa kinerjanya dihargai maka kinerjanya akan meningkat dan akan meluangkan waktunya lebih lama untuk mengabdikan di pondok pesantren.

Pada penelitian sebelumnya variabel dukungan organisasi terbukti mempengaruhi komitmen organisasi, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramanto dan Sintio (2022) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan dengan pengaruh positif secara parsial, yang berarti bahwa segala bentuk dukungan organisasi pada individu akan meningkatkan rasa komitmen yang tinggi dari individu tersebut. Hal ini didukung oleh hasil penelitian lain yang juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan (seperti Darudapaksi, 2020; Purnama, 2020; Darmawan & Mahardikaningsih, 2021).

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan dua variabel yaitu variabel dukungan organisasi sebagai variabel bebas dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Populasi pada penelitian ini adalah pengurus Pondok Pesantren Al Berr Pandaan periode 2021-2024. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik *probability sampling*, yang salah satu tekniknya yaitu *stratified random sampling*. Teknik ini digunakan ketika peneliti menghadapi populasi yang tidak homogen seutuhnya, melainkan menunjukkan adanya tingkat (strata). Peneliti mengambil sampel secara acak dari setiap bidang kepengurusan agar sampel benar-benar dapat mewakili populasi. Untuk menentukan jumlah sampel peneliti melakukan perhitungan menggunakan rumus Slovin hingga didapatkan sampel sejumlah 127 orang.



Instrument penelitian menggunakan skala dukungan organisasi dan skala komitmen organisasi yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek dan indikator dari masing-masing variabel. Dari 30 aitem awal yang dibuat oleh peneliti setelah melalui tahap uji coba dan perhitungan validitas untuk variabel dukungan organisasi 25 item valid dan 5 item gugur sedangkan untuk variabel komitmen organisasi 26 item valid dan 4 item gugur. Kedua skala ini memiliki nilai reliabilitas $>0,7$ sehingga kedua skala ini dapat diandalkan. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang terdiri dari uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Hasil

Pondok pesantren tempat penelitian ini merupakan pesantren khusus laki-laki sehingga semua responden berjenis kelamin laki-laki. Dari jawaban yang diberikan responden pada kuesioner yang disebar kemudian dilakukan perhitungan analisis deskriptif statistik, berdasarkan kategori yang disusun dengan mean dan standart deviasi ditemukan 7% subjek memiliki tingkat komitmen organisasi sangat rendah, 44% rendah, 17% bertaraf sedang, 26% subjek mempunyai komitmen organisasi tinggi dan 6% sangat tinggi. Setara dengan komitmen organisasi untuk hasil dukungan organisasi 6% berkategori sangat rendah dan 6% berkategori sangat tinggi.

Tabel 1

Tabel hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.44431586
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.041
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji *Kolmogorov-smirnov* diketahui nilai *asyp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,20 > 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 2

Tabel hasil uji inieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen organisasi * dukungan organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	8471.608	37	228.962	2.200	.001
		Deviation from Linearity	3990.174	1	3990.174	38.338	.000
			4481.434	36	124.484	1.196	.247
Within Groups			9263.117	89	104.080		
Total			17734.724	126			

Berdasarkan tabel anova diatas, diperoleh nilai *deviation from linearity sig.* $0,247 > 0,05$. Artinya kedua variabel terletak dalam satu garis yang lurus (linier).

Tabel 3

Tabel hasil koefisien korelasi determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.225	.219	10.48601

a. Predictors: (Constant), dukungan organisasi

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Dari hasil pada tabel diatas, menunjukkan bahwa ada kolerasi positif sebesar 0,474 antara kedua variabel. Dengan koefisien determinan sebesar 0,225 yang artinya komitmen organisasi dipengaruhi oleh dukungan organisasi sebesar 22,5% dan sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain.

Tabel 4

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3990.174	1	3990.174	36.289	.000 ^b
	Residual	13744.550	125	109.956		
	Total	17734.724	126			

a. *Dependent Variable:* komitmen organisasi

b. *Predictors:* (Constant), dukungan organisasi

Tabel hasil uji F

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas nilai F hitung 36,289 > F tabel 3,92 dengan signifikansi 0,000 < 0,005 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasi atau juga dapat diartikan bahwa ada pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

Tabel 5

Tabel hasil koefisien regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.857	9.344		4.052	.000
	dukungan organisasi	.610	.101	.474	6.024	.000

a. *Dependent Variable:* komitmen organisasi

Berdasarkan tabel diatas, diketahui koefisien regresi X sebesar 0,610. Artinya ada pengaruh yang searah antara kedua variabel. Artinya apabila variabel dukungan organisasi naik sebesar 1%, maka variabel komitmen organisasi juga akan meningkat sebesar 0,610.

Diskusi

Dari hasil analisis deskriptif tingkat komitmen organisasi subjek berdasarkan kategori yang disusun sebelumnya ditemukan bahwa 7% subjek masuk kategori sangat rendah, 44% rendah, 17% sedang, 26% subjek masuk kategori tinggi dan 6% sangat tinggi. Setara dengan komitmen organisasi untuk hasil dukungan organisasi 6% berkategori sangat rendah dan 6% berkategori sangat tinggi. Hal ini sesuai dengan teori Eisenberger dkk (dalam Darudapaksi, 2020) yang menyebutkan bahwa apabila persepsi dukungan organisasi berada pada level yang lebih tinggi, seseorang terdorong untuk mengimbangi dukungan organisasi dengan memperhatikan kemajuan organisasi dan mendukung organisasi mencapai tujuannya. Dukungan yang efektif dari organisasi dapat mengembangkan komitmen afektif individu sehingga membuat individu merasa nyaman bertahan didalam organisasi. (Purnama, 2020). Hal ini didukung oleh hasil penelitian Desniari dan Dewi (2020) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi mempengaruhi komitmen organisasional secara signifikan dengan hubungan yang positif, bahwa dengan peningkatan dukungan organisasi, komitmen organisasi juga akan meningkat.

Hasil koefisien korelasi sebesar 0,474 yang berarti bahwa ketika dukungan organisasi tinggi, komitmen organisasi akan meningkat. Sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Dyne dan Graham (dalam Priansa, 2016) individu yang merasa mendapatkan dukungan organisasi yang dapat membantu mereka berkembang membuat mereka lebih terlibat dalam organisasi karena harapannya terpenuhi, sehingga lebih rela berkomitmen untuk terlibat lebih jauh dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Baliartati (2017) bahwa dukungan organisasi berdampak pada hal-hal diantaranya adalah; komitmen organisasi, orang yang merasa didukung oleh organisasinya akan merasa sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Mereka merasa organisasi berkomitmen terhadap mereka, Imbalannya mereka pun berkomitmen pada organisasi. Sama halnya dengan keinginan untuk berubah, organisasi yang memperhatikan kemajuan individu membuatnya berkewajiban untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Dukungan organisasi juga mempengaruhi intensitas individu keluar dari organisasi, individu yang mendapatkan dukungan yang tinggi dari organisasi akan membuatnya nyaman



berada dalam organisasi. Hal ini diperkuat hasil penelitian Desniari dan Dewi (2020) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan dengan hubungan yang positif, bahwa komitmen organisasi akan meningkat ketika dukungan organisasi yang diberikan semakin baik.

Koefisien determinan sebesar 0,225 yang artinya komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel dukungan organisasi sebesar 22,5 %. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Metria dan Riana (2018) bahwa dukungan organisasi yang diwujudkan melalui perhatian terhadap masalah yang dihadapi individu dan kesiapan untuk menempatkan individu pada bagian yang tepat berdasarkan kemampuannya juga *reward* atas kinerja yang diberikan akan mempengaruhi komitmen organisasional. Seseorang yang merasakan dukungan organisasi akan berkomitmen terhadap kegiatan organisasi dan melakukan yang terbaik untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya (Susyani, 2023). Hal ini didukung oleh penelitian Ramanto dan Sitio (2022) yang menghasilkan nilai koefisien determinan sebesar 0,626. Yang berarti bahwa budaya organisasi dan dukungan organisasi berkontribusi sebesar 62,6% terhadap komitmen organisasi. Segala sesuatu yang didukung organisasi terhadap anggotanya akan meningkatkan rasa komitmen organisasi dari anggota tersebut.

Nilai F hitung $36,289 > F$ tabel $3,92$ dengan signifikansi $0,000 < 0,005$ yang dapat diartikan bahwa variabel dukungan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan. Sesuai teori yang disampaikan oleh Rhoades dan Eisenberger (dalam Purnama, 2020) bahwa dukungan organisasi adalah suatu proses yang bertujuan untuk memberikan manfaat bagi individu, berupa imbalan atas kinerja yang dicapai anggota guna menciptakan kepuasan dan loyalitas anggota, dan pada akhirnya organisasi menerima komitmen dari anggotanya. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Prananda dan Riana (2020) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan dengan hubungan yang positif, artinya komitmen organisasi akan meningkat dengan adanya dukungan organisasi yang diberikan oleh organisasi. Juga hasil penelitian Pratami dan Muryatini (2022) menunjukkan bahwa dukungan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan dengan hubungan yang positif, yang berarti bahwa dukungan organisasi mempengaruhi rasa komitmen yang ditandai dengan tidak berkeinginan untuk keluar dari organisasi dan rasa berkewajiban untuk peduli terhadap tujuan dan pertumbuhan organisasi.

Koefisien regresi X sebesar 0,610 artinya pengaruh yang searah antara kedua variabel. Artinya ketika variabel dukungan organisasi naik sebesar 1%, maka variabel komitmen organisasi juga akan meningkat sebesar 0,610. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh L. Rhoades dan R. Eisenberger (dalam Prasetyo, 2014) bahwa pada tingkat tinggi dukungan organisasi secara psikologis dapat menumbuhkan tiga hal yaitu; menumbuhkan rasa tanggung jawab dan peduli terhadap kemajuan organisasi serta membantu mencapai tujuan organisasi. Yang kedua yaitu rasa bangga menjadi anggota organisasi dan menganggap posisinya di organisasi sebagai identitas sosial, juga memperbesar persepsi bahwa organisasi menghargai kinerja mereka. Menurut Sinambela (2021) dukungan organisasi membuat individu merasa organisasi peduli terhadap dirinya sehingga membuatnya merasa bertanggung jawab dan lebih bersemangat terhadap kelangsungan hidup organisasi dan tidak akan keluar dari organisasi. Hal ini diperkuat hasil penelitian Rikamaratri dan Prohimi (2018) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasional mempengaruhi komitmen organisasional secara signifikan dengan hubungan yang positif. Hasil penelitian Subiyanto dan Utami (2021) juga menunjukkan dukungan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan dengan hubungan yang positif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan diatas, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi di pondok pesantren Al Berr Pandaan diterima. Sementara itu hasil perhitungan korelasi diketahui bahwa kedua variabel berkorelasi positif sebesar 0,474 yang artinya semakin tinggi dukungan organisasi maka komitmen organisasi akan meningkat. Dengan koefisien determinan sebesar 0,225 dapat diartikan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel dukungan organisasi sebesar 22,5% dan sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

saran untuk peneliti di masa depan yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang komitmen organisasi untuk dapat mengembangkan lagi kearah komitmen yang lebih spesifik, dengan menambahkan variabel



pendukung seperti variabel kompensasi dan lingkungan kerja karena berdasarkan penelitian sebelumnya kedua variabel tersebut mempengaruhi komitmen organisasi lebih besar dari variabel dukungan organisasi yaitu sebesar 94,1%.

Referensi

- Baliartati, B. O. (2017). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti. *Jurnal manajemen dan pemasaran jasa*, 9(1), 35-52.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89-98.
- Darupaksi, S. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kesesuaian Nilai dan Employee Resilience Terhadap Komitmen Organisasi PD BPR BKK Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 22(4), 457-467.
- Dewi, M.P, dan Rahyuda, A. G. (2015). Peran Pemediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Intention To Leave*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 2928-2954.
- Desniari, K., & Dewi, A. S. K. (2020). *Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(9), 2117-2146.
- Prananda, F., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Psychological Contract Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 9(6), 2247-2267.
- Prasetyo, A. (2014) *Kepemimpinan dalam Perspektif Islam*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- 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.
- Priansa. D. J. (2016) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. AlfaBeta.
- Purnama, A. N. C. (2020). Pengaruh persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Psikoborneo*, 8(2), 216-328.
- Ramanto, A., & Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Carefastindo Di Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 198-208.
- Rikmaratri, R. D. D., & Prohimi, A. H. A. (2018). Dampak Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Ekonomi Bisnis*, 23(1), 1-10.
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi kerja dan dukungan organisasi serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34-42.
- Susyani, N. (2023). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.



Wardianto, M., & Hendrati, F. (2014). Korelasi motivasi berprestasi dan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pengurus pondok pesantren. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(03).

Yusuf, R.M dan. Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi* (ed.2). Makasar: Nas Media Pustaka.