

# Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Commitment (Studi pada Universitas Bumigora Mataram pasca perubahan organisasi)

M. Ahyar Putra<sup>1</sup>, Dewi Nur Anjani<sup>2</sup>, Sunaini Rofi'ah<sup>3</sup>, Nursa Fitri<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>, Program Studi Perdagangan Internasional Universitas Mbojo Bima

## Abstrak

Hanya 50% organisasi yang telah berhasil dalam intervensi perubahan skala besar. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh dari *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional karyawan Universitas Bumigora Mataram yang merupakan perubahan bentuk dari penggabungan STIBA dan STMIK Bumigora. Data diperoleh dengan metode sensus menggunakan kusioner dengan skala likert 1-5 pada 129 karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* dengan program SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

**Kata kunci:** Komitmen organisasional, *perceived organizational support*.

Copyright (c) 2023 Yulita Londa

---

✉ Corresponding author :

Email Address : ahyar13.stiebima@gmail.com

## PENDAHULUAN

Bruch, et al (2005) menemukan hanya 50% organisasi yang telah berhasil dalam intervensi perubahan skala besar. Persentase keberhasilan organisasi dalam menerapkan perubahan tersebut jelas bukanlah suatu yang membanggakan sehingga penting untuk dengan cermat melihat faktor yang dapat menjadi penghambat dan pendorong dalam keberhasilan perubahan. Kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi terdiri dari komponen afektif, kognitif dan intensional. Komponen afektif merujuk pada perasaan seseorang terhadap perubahan yang ada dan melibatkan aspek emosional dalam menghadapi perubahan, komponen kognitif melibatkan apa yang orang pikirkan tentang perubahan, sedangkan komponen intensional merujuk pada perilaku seseorang terhadap perubahan dan melibatkan komitmen dalam melaksanakan perubahan (Bouckenoooghe & Devos, 2007).

Shah et al., (2017) memaparkan bahwa kesiapan individu untuk berubah, berdasarkan faktor penyebabnya dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori yaitu *individual factors* dan *workplace factors* seperti *organizational commitment* dan *perceived organizational support*. Wibowo (2014) menyatakan bahwa *organizational commitment* adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap

organisasi dalam mencapai apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut. *Organizational commitment* memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru.

McShane dan Glinow (2010) memandang *organizational commitment* sebagai sebuah loyalitas organisasional yang dapat dibangun melalui *justice and support, shared values, trust, organizational comprehension, dan employee involvement*. Kreitner dan Kinicki (2010) menggambarkan bahwa terdapat tiga komponen *organizational commitment*, yaitu *affective commitment, continuence commitment, dan normative commitment*. *Affective commitment* mencerminkan keterikatan emosional pekerja dalam organisasi, *continuence commitment* mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi, dan *normative commitment* mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja.

Eisenberger et al., (1986) mengatakan *perceived organizational support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasional yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan pengaruh dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Rhoades dan Eisenberger (2002) mengatakan bahwa *perceived organizational support* terbentuk dari aspek keadilan organisasional, dukungan atasan, serta penghargaan dan kondisi kerja yang dirasakan oleh karyawan.

*Perceived organizational support* akan dipengaruhi oleh berbagai aspek perlakuan organisasi yang diterima (*received*) oleh karyawan dan pada gilirannya, akan memengaruhi interpretasi karyawan terhadap motif organisasi yang mendasari perlakuan itu. [Persepsi](#) ini akan menumbuhkan tingkat [kepercayaan](#) tertentu (komitmen organisasional) dari karyawan atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi pada kehidupan mereka (Eisenberger et al., 1986). Tingkat [kepercayaan](#) karyawan terhadap dukungan organisasi ini akan dipengaruhi oleh evaluasi mereka atas pengalaman dan pengamatan tentang cara organisasi memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum, apabila mereka percaya bahwa organisasi telah mendukung mereka, maka akan meningkatkan *organizational commitment* karyawan (Eisenberger et al., 1986).

*Perceived Organizational support* sangat berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan (Eisenberger, et al. 2001), dimana ketika seorang karyawan merasakan organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka maka akan tumbuh rasa saling memiliki sehingga karyawan akan berkomitmen untuk bertahan serta mewujudkan tujuan dari perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang mengemukakan bahwa *perceived organizational support* adalah salah satu kunci dalam membangun komitmen organisasional yang mengacu pada sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Penelitian Tumwesigye (2010), Cahayu & Rahyuda (2019), Syadina et al., (2018) dan Agustian & Fitria (2020), menyebutkan komitmen organisasional dapat tercipta karena adanya *perceived organizational support*. Kendati demikian, dalam penelitian Assrunputri, (2018) ditemukan hasil yang menyatakan sebaliknya bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*.

Penelitian ini dilakukan pada Universitas Bumigora yang baru terbentuk pada tahun 2020 dari penggabungan dua perguruan tinggi yaitu STMIK (Sekolah Tinggi Manajemen Informatika) dan STIBA (Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing) Bumigora. Perubahan organisasi melalui penggabungan seperti yang terjadi pada Universitas Bumigora mendorong para karyawan untuk memiliki komitmen organisasional agar mampu beradaptasi dengan pola kerja dan struktur organisasi yang berbeda. Dibukanya beberapa program studi baru pasca penggabungan serta merta mendorong terjadinya peningkatan jumlah mahasiswa yang dari tahun sebelumnya rata-rata 300 orang dalam satu kegiatan penerimaan mahasiswa baru (PMB) menjadi sekitar 700 orang pada tahun 2020. Hal tersebut tentu menjadi pembeda dari segi beban pelayanan yang harus diberikan oleh karyawan pada Universitas Bumigora baik staf pengajar maupun non pengajar.

Bebenroth dan Bartnik (2018) yang mengacu pada teori identitas sosial, mengatakan bahwa dalam perubahan organisasi seperti *merger* dan akuisisi karyawan sering bereaksi negatif. Karyawan yang terkena dampak merger dan akuisisi merasa terancam karena stabilitas dan kelanjutannya terancam (Hogg & Terry; Bartels et al.. dalam Bebenroth & Bartnik, 2018). Temuan dari beberapa penelitian di atas, membuat peneliti tertarik untuk melihat bagaimana dalam konteks perubahan yang terjadi pada Universitas Bumigora *perceived organizational support* dapat berpengaruh terhadap *organizational commitment*.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* terhadap *perceived organizational support*. Sebanyak 189 orang responden dari Universitas Bumigora yang baru saja mengalami perubahan organisasi dari penggabungan STMIK dan STIBA Bumigora dikirimkan kusioner online dengan tingkat pengembalian kusioner sebesar 71% (129 orang). Ukuran *perceived organizational support* terdiri dari 31 item pernyataan yang dikembangkan oleh Eisenberger, et al (1986) dan Burns (2016) dengan tiga dimensi yaitu *Fairness of treatment*, *Supervisor support*, dan *Organizational rewards and job conditions*. Sedangkan *Organizational commitment* terdiri dari 17 item pernyataan yang dikembangkan oleh Meyer et al., (1993) *Affective*, *continuance*, dan *normative commitment*. Masing-masing instrument penelitian diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi *SmartPLS*. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam 5 (lima) kelas interval. Panjang interval kelas dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

**Tabel 1. Distribusi Interval Kelas Variabel Penelitian**

Interval	Perceived Organizational Support	Organizational Commitment
4,21 - 5,00	Sangat Mendukung	Sangat Tinggi

3,41 - 4,20	Mendukung	Tinggi
2,61 - 3,40	Cukup Mendukung	Cukup Tinggi
1,81 - 2,60	Tidak Mendukung	Rendah
1 - 1,80	Sangat Tidak Mendukung	Sangat Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2023

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi tanggapan responden menunjukkan bahwa karyawan pada Universitas Bumigora secara rata-rata mengaku bahwa organisasi telah “mendukung” mereka di mana didapatkan *mean* sebesar 3,94. Secara garis besar 72 (55,81%) dan 39 (30,23%) karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini merasa bahwa organisasi telah mendukung dan sangat mendukung mereka melalui indikator-indikator yang telah dipaparkan sebelumnya. Akan tetapi masih terdapat setidaknya 3 (2,33%) orang responden yang merasa tidak mendapat dukungan organisasi, serta 15 (11,63%) orang responden yang berada pada rentang tengah (2,61 s/d 3,40) dimana mereka merasa bahwa organisasi telah cukup mendukung. *Organizational commitment* ditemukan memiliki *mean* sebesar 3,95 yang berarti bahwa secara rata-rata dari 129 responden yang menjadi subyek penelitian memiliki *organizational commitment* dalam kategori “tinggi”, akan tetapi secara terpisah masih ditemukan 2 (1,55%) orang karyawan dengan komitmen yang rendah dan 19 (14,73%) lainnya yang hanya berada pada interval tengah dengan kategori “cukup tinggi”.

Hasil tabulasi data secara umum tidak ditemukan perbedaan *organizational commitment* dan *perceived organizational support* berdasarkan jenis kelamin dan status kepegawaian antara tenaga pengajar (dosen) dan non pengajar, akan tetapi berdasarkan usia responden, karyawan yang berusia di atas 50 tahun ditemukan memiliki *perceived organizational support* pada kategori “sangat mendukung” dengan *mean* 4,24, peneliti menyimpulkan bahwa hal tersebut disebabkan karena karyawan yang berusia di atas 50 tahun telah cukup memiliki kematangan dalam berpikir dan dalam karirnya sebab mereka merupakan orang-orang yang telah cukup lama berada dalam dunia kerja, sementara pada karyawan dengan rentang usia di bawahnya masih dalam tahap mencari apa yang bagus dan tidak untuk dirinya.

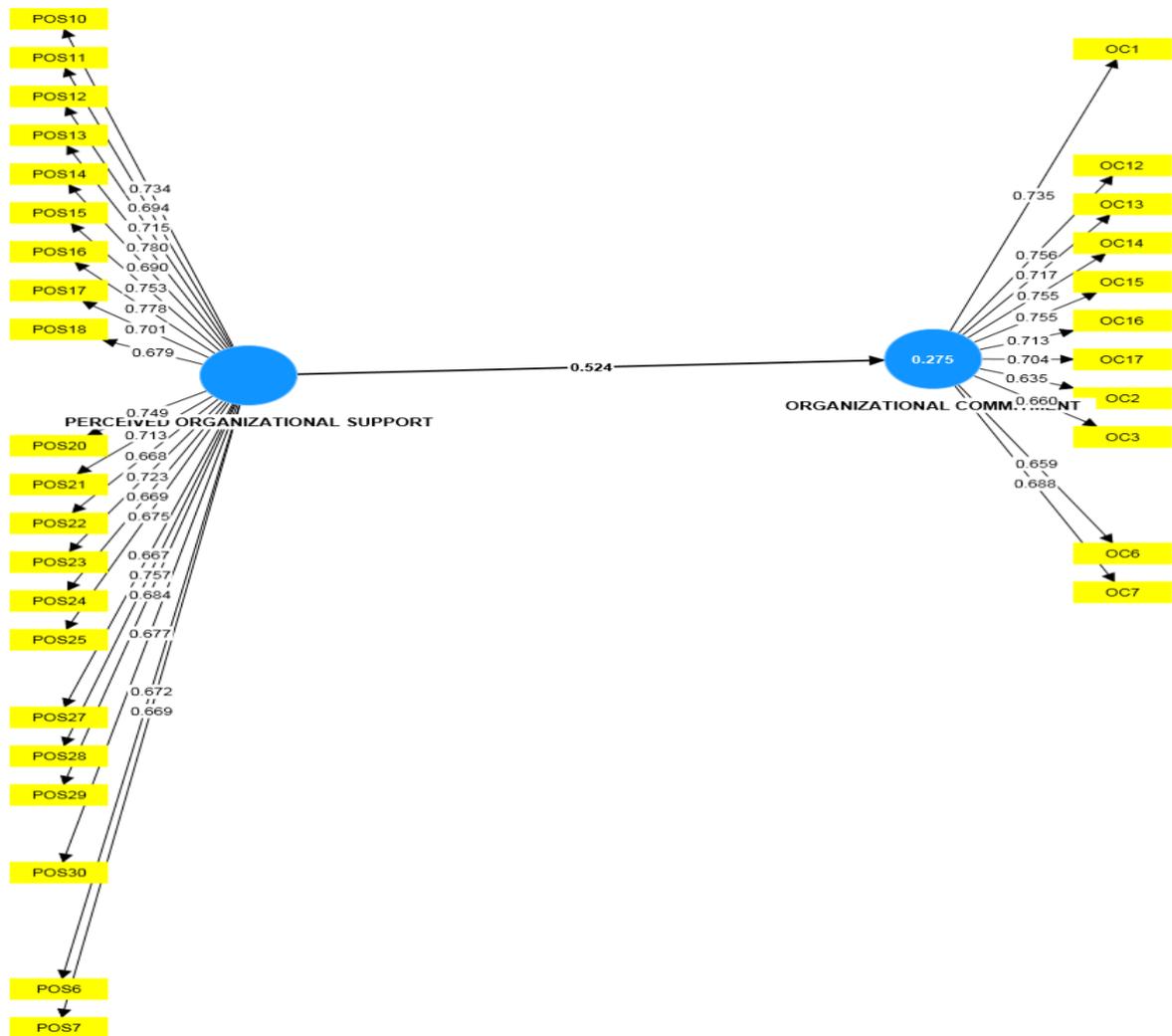
Uji prasyarat analisis dilakukan, dengan evaluasi terhadap nilai *loading factor*, *average variance extracted* (AVE), serta *cronbach alpha* dimana item-item indikator yang tidak memenuhi syarat kemudian dieliminasi dari model penelitian. Menurut Ghazali dan Latan (2015) variabel laten harus memiliki nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 dan *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,7. Pada tabel 2, setelah melewati prasyarat analisis ditemukan model penelitian telah memenuhi standar yang ditentukan setelah dilakukan eliminasi terhadap 10 item pernyataan pada variabel *perceived organizational support* dan 6 item pernyataan pada variabel *organizational commitment*.

**Tabel 2. Evaluasi Model**

Variabel	AVE	Cronbach Alpha
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.501	0.950
<i>Organizational Commitment</i>	0.502	0.902

Sumber: Data primer diolah, 2023

Gambar 1. Model Setelah Modifikasi



Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai 0,275 yang berarti *organizational commitment* dipengaruhi sebesar 27,5% oleh *perceived organizational support*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping*, menurut Ghazali dan Latan (2015) mengatakan hipotesis diterima apabila nilai *t-statistics* berada di atas *t-tabel* atau nilai *p-value* berada di bawah *level of significant* yang dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Nilai *t-tabel* dengan jumlah responden 129 didapatkan adalah 1,98. Tabel 3 memberikan gambaran hasil pengujiannya.

Tabel 3. Koefisien Jalur pada Pengujian Struktural

Hubungan Antar Variabel	Nilai Koefisien	T Statistics	P Values	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i> -> <i>Organizational Commitment</i>	0,524	7,478	0,000	<i>Positive and significant</i>

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Jika karyawan merasa bahwa dukungan organisasi yang mereka terima tinggi, maka akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Hal tersebut sejalan dengan

pendapat McShane dan Glinow (2010) yang memandang *organizational commitment* sebagai sebuah loyalitas organisasional yang dapat dibangun melalui *justice and support, shared values, trust, organizational comprehension, dan employee involvement* yang dapat membentuk persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi. Dilihat dari tingkat *perceived organizational support* ditemukan berada dalam kategori mendukung yang artinya bahwa dari segi peraturan formal dan keputusan yang berkaitan dengan karyawan dirasakan telah dilakukan oleh organisasi dengan baik dan telah mempertimbangkan para karyawan. Selain itu, hal ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa manajer atau pimpinan mereka telah memberikan dukungan sebagaimana yang mereka rasa harus mereka terima serta telah mendapat *reward* dan kondisi kerja yang sesuai dengan yang menjadi harapan. Perilaku yang mendukung dari organisasi memberikan tanda kepada karyawannya bahwa organisasi memberikan penilaian kepada mereka sehingga membuat karyawan terlibat dalam perilaku yang berorientasi pada komitmen organisasional.

Tingkat *perceived organizational support* yang tinggi dapat menciptakan rasa tanggung jawab untuk karyawan. Karyawan akan merasa bertanggung jawab dan tidak hanya itu saja. Ia juga akan merasa wajib untuk membalas komitmennya kepada organisasi dengan memperlihatkan perilaku yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi (Eisenberger et al, 1986). Pandangan Ivancevich, et al (dalam Wibowo, 2014) mengatakan bahwa *organizational commitment* selain merupakan perwujudan akan loyalitas pada organisasi juga merupakan perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi serta perasaan terlibat dalam tugas organisasi dan ingin secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Ketika karyawan berpartisipasi dalam aktivitas perubahan (demonstrasi yang mungkin muncul dari adanya *perceived organizational support*) maka karyawan lebih mungkin memiliki *organizational commitment* yang tinggi.

Turgut et al., (2016) menambahkan bahwa selama terjadinya proses perubahan organisasi, karyawan terutama yang resisten terhadap perubahan mungkin akan mendapati energinya yang terkuras baik secara fisik maupun emosional, namun efek negative ini dapat ditekan dan dikurangi ketika *perceived organizational support* karyawan tinggi. Dukungan organisasi yang diberikan dengan baik dan adil kepada karyawan pada saatnya akan meningkatkan *perceived organizational support* yang kemudian menumbuhkan kenyamanan dan perasaan aman yang akan membentuk tumbuhnya *organizational commitment* (Neves & Eisenberger, 2014).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Sehingga penting bagi organisasi untuk terus melihat sejauh mana mereka telah mendukung para karyawannya melalui pemberian *reward* atau kondisi kerja yang baik, sejauh mana organisasi melalui supervisi yang ada telah membantu dan memperhatikan karyawan dalam hal penyelesaian tugas pekerjaan serta masalah yang karyawan hadapi, atau sejauh mana kebijakan yang dibuat oleh organisasi telah mempertimbangkan rasa keadilan bagi para karyawan sebagai anggota dan penggerak organisasi.

Dalam penelitian ini *perceived organizational support* ditemukan hanya berpengaruh sebesar 27,5% sehingga untuk penelitian yang akan datang agar meneliti

variabel-variabel lainnya yang mungkin berpengaruh dalam membentuk komitmen organisasional, serta meneliti secara terpisah unsur-unsur yang membentuk komitmen organisasional yang menurut Hersovitch dan Meyer (2002) bahwa ketiga komponen dalam *organizational commitment* dapat memiliki implikasi yang sangat berbeda akan perilaku di tempat kerja.

## REFERENSI

- Agustian, T. & Fitria, Y. (2020). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 52-62.
- Asrunputri, A.P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis (JDMB)*, 1-17.
- Bebenroth, R., & Bartnik, R. (2018). Case 4: Japanese Cross Border M&A and German Target Employee Alienation Issues. *Strategic Human Resource Management and Employment Relations* , 175-180.
- Bouckennooghe, D., & Devos, G. (2007). The role of process, context and individual characteristics in explaining readiness to change: a multilevel analysis. *Vlerick Leuven Gent Management School* , 4-13.
- Bruch, H., Gerber, P., & Maier, V. (2005). Strategic Change Decisions: Doing the Right Change Right. *Journal of Change Management* , 97-107.
- Burns, K. L. (2016). *Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support as Antecedents of Work Engagement*. Amerika: San Jose State University.
- Cahaya, N.M.A., & Rahyuda, A.G. (2019). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 6042-6058.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., D.Lynch, P., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology* , 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of applied psychology* , 500-507.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model. *Journal of Applied Psychology* , 474-487.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior*. Boston: Mc-Graw-Hill.

- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology* , 538-551.
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology* , 187-205.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology* , 698-714.
- Shah, N., Irani, Z., & Sharif, A. M. (2017). Big data in HR context: Exploring organizational change readiness, employee attitudes and behaviors. *Journal of bussines research* , 366-378.
- Syadina, K.P., Purnomo, R., & Anggraeni, A.A. (2018). The Impact of Transformational Leadership and Peceived Organizational Support on Organizational Commitment: The Mediating Role of Employee Engagement. *Journal of Research in Management*, 12-2.
- Tumwesigye, G. (2010). (Not helping much) The relationship between perceived organisational support and turnover intentions in a developing country : The mediating role of organisational commitment. *Africal Journal of Business Management*, 942-952.
- Turgut, S., Michel, A., Rothenhöfer, L. M., & Sonntag, K. (2016). Dispositional resistance to change and emotional exhaustion: moderating effects at the work-unit level. *European Journal of Work and Organizational Psychology* , 1-16.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.