

HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA RELAWAN SATU BAHU DI LEMBAGA KESEJAHTERAAN SOSIAL SATU AMAL INDONESIA

¹Bellahulpa Nuria Abi, Dr. ²Ema Yudiani, M.Si., Psikolog

Program Studi Psikologi Islam UIN Raden Fatah Palembang

bellanuriabi@gmail.com, emayudiani_uin@radenfatah.ac.id

ABSTRAC

This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and organizational commitment to one-shoulder volunteers at the Indonesian One Amal Social Welfare Institution with a research population of 130 people and the number of research subjects 95 volunteers. Collecting data using organizational commitment scale and organizational support perception scale. This study uses correlational quantitative methods with pearson's product moment analysis. The results of the study revealed that there was a significant relationship between perceptions of organizational support and organizational commitment to one-shoulder volunteers at the Indonesian One Amal Social Welfare Institution, this was evidenced by the correlation coefficient value $r=0.721$ ($p<0.05$), meaning the higher the volunteer's perception towards organizational support, the higher the commitment shown by one-shoulder volunteers at the Indonesian One Amal Social Welfare Institution.

Keyword : *Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Volunteers.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada relawan satu bahu di Lembaga Kesejahteraan Sosial Satu Amal Indonesia dengan populasi penelitian sebanyak 130 orang dan jumlah subjek penelitian yaitu 95 orang relawan. Pengumpulan data menggunakan skala komitmen organisasi dan skala persepsi dukungan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan analisis pearson's product moment. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada relawan satu bahu di lembaga kesejahteraan sosial Satu Amal Indonesia, hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi $r=0,721$ ($p<0,05$), artinya semakin tinggi persepsi relawan terhadap dukungan organisasi maka akan semakin tinggi komitmen yang ditunjukkan relawan satu bahu di Lembaga Kesejahteraan Sosial Satu Amal Indonesia.

Kata Kunci : Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, Relawan.

PENDAHULUAN

Coronavirus 19 (Covid-19) telah membawa begitu banyak perubahan bagi manusia. Di awal bulan maret tahun 2020 terjadi perubahan besar dalam kebiasaan dan aktivitas masyarakat dunia khususnya masyarakat Indonesia. Sekolah tidak bisa belajar secara tatap muka untuk menghindari penularan virus pada anak-anak, pusat perbelanjaan ditutup, aktivitas perkantoran dialihkan secara daring dan beberapa industri mengalami kendala operasional akibat dari adanya pandemi *Covid-19*. Keadaan ini berlangsung cukup lama hingga adanya kelonggaran dalam berkegiatan, seperti keadaan saat ini. Namun siswa ataupun mahasiswa masih belum bisa melakukan pembelajaran secara penuh seperti sebelum pandemi, hal ini menimbulkan keresahan pada pelajar. Merasa jenuh dan bosan dengan pembelajaran *online* setiap harinya, serta tidak bisa melakukan aktivitas kampus atau sekolah seperti biasa yang membuat pelajar merasa kelelahan belajar. Salah satu cara untuk mengurangi kelelahan saat belajar *online* yakni dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang positif. Hal ini diwujudkan dengan tingginya semangat untuk berkontribusi dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan sosial kemasyarakatan. Melakukan aksi-aksi sosial, salah satunya yakni turun langsung sebagai relawan.

Relawan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan bentuk tidak baku dari kata sukarelawan yang berarti orang yang melakukan sesuatu dengan sukarela (tidak karena dipaksa atau diwajibkan) dengan kata lain relawan yaitu individu yang mengambil peran atau melakukan kegiatan tertentu atas motif suka dan rela (KBBI Edisi V). Saat ini untuk menjadi relawan tidak begitu sulit, hanya perlu bergabung dalam sebuah lembaga sosial atau organisasi kemasyarakatan dengan mengikuti sistematis yang telah diatur dalam organisasi itu seperti mengikuti pendidikan dasar organisasi dan beberapa pelatihan yang menunjang relawan untuk melakukan kegiatan sosial masyarakat (pelatihan mitigasi dan sebagainya), selanjutnya

mereka sudah bisa menjadi relawan dari organisasi tersebut.

Menurut Siagian (dalam Sulaksono, 2019) organisasi adalah setiap bentuk perserikatan antar dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan yang selalu terdapat hubungan antar seorang atau kelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau orang lain yang disebut bawahan. Organisasi merupakan elemen yang mana diperlukan di dalam kehidupan manusia terlebih lagi pada kehidupan modern. Organisasi merupakan elemen yang mana diperlukan di dalam kehidupan manusia terlebih lagi pada kehidupan modern. Winordi mengatakan bahwa organisasi membantu dalam melaksanakan hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan dengan baik sebagai individu. Tidak hanya itu, dapat dikatakan lagi bahwa organisasi-organisasi membantu masyarakat pada kelangsungan pengetahuan dan ilmu pengetahuan. Organisasi juga merupakan sumber penting aneka macam karier di dalam masyarakat (Winordi, 2006).

Organisasi atau lembaga yang menjadi pusat perhatian saat ini adalah lembaga SAI. Satu Amal Indonesia (SAI) merupakan lembaga kesejahteraan sosial di bidang pemberdayaan kesejahteraan sosial kemasyarakatan yang mana lembaga ini baru terbentuk pada pertengahan tahun 2020 dan baru merekrut anggota relawan di akhir tahun 2020. Visi dari Satu Amal Indonesia yakni "Menjadi bagian dari ikhtiar mensejahterahkan dan membangun Indonesia", kemudian memiliki 4 misi besar yaitu *empowerment, digital, human resources, and connectivity* (Profil Lembaga Satu Amal Indonesia). Satu Amal Indonesia merupakan organisasi *nonprofit* yang memberikan keuntungan bukan secara materil kepada relawan, tetapi keuntungan non materil berupa beasiswa GenHa yang menjadi program pembentukan karakter bagi penerima manfaatnya, relasi yang cukup luas untuk bisa bertemu banyak orang dari berbagai kalangan, serta mendapat pengalaman yang berkesan dan bermanfaat dengan mengikuti program-program

sosial ke daerah-daerah pelosok yang ada di dalam Sumatera Selatan maupun di luar daerah Sumatera Selatan. Dari keuntungan-keuntungan ini, relawan memiliki dorongan bukan hanya sekedar ingin mendapatkan keuntungan tersebut, tetapi untuk menumbuhkan jiwa kemanusiaan dalam diri dengan menyebar luaskan kebermanfaatannya bagi masyarakat lewat program-program kemanusiaan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa dengan bergabung menjadi relawan satu bahu tidak hanya sekedar mengisi kekosongan ataupun sebagai kegiatan tambahan, tetapi juga sebagai kegiatan yang bersifat positif karena memberikan keuntungan-keuntungan yang belum di dapatkan sebelumnya seperti pengalaman bisa bertemu dan memiliki relasi dengan orang baru, dan pengalaman untuk berkontribusi dalam sebuah agenda sosial kemanusiaan yang mana memberikan efek positif terhadap diri untuk lebih peka terhadap isu-isu kemanusiaan yang terjadi di masyarakat. Namun, tidak hanya sebatas mengikuti agenda dari lembaga saja, tetapi perlu keinginan yang kuat untuk bertahan dan berkomitmen penuh pada lembaga ini seperti pernyataan yang telah diucapkan relawan pada pendidikan dasar organisasi sebelum resmi menjadi relawan satu bahu.

Komitmen adalah kelekatan secara psikologis yang dirasakan oleh seseorang terhadap organisasinya, dan hal ini akan merefleksikan derajat dimana individu menginternalisasi atau mengadopsi karakteristik atau perspektif dari organisasinya. Komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam bekerja, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Yusuf & Syarif, 2017).

Menurut O'reilly dan Chatman (dalam Yusuf & Syarif, 2017) mengatakan bahwa komitmen adalah kelekatan secara psikologis yang dirasakan oleh seseorang terhadap

organisasinya, dan hal ini akan merefleksikan derajat dimana individu menginternalisasi atau mengadopsi karakteristik atau perspektif dari organisasinya. Komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam bekerja, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Lebih lanjut Mowday (1982) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan dalam diri individu untuk mengidentifikasi keterlibatan dirinya terhadap suatu organisasi. Apabila individu melibatkan diri dalam organisasi dengan baik, maka kekuatan dalam diri untuk berkomitmen pada organisasi akan meningkat.

Pada kenyataan, komitmen yang ditunjukkan oleh relawan satu bahu cenderung rendah, hal ini terlihat pada jumlah relawan yang ikut pendidikan dasar dengan jumlah relawan saat ini sangat berbeda, kemudian dalam melaksanakan sebuah program atau kegiatan pada waktu pelaksanaan masih terjadi keterlambatan, persiapan yang kurang matang karena kekurangan relawan di lapangan, beberapa relawan hanya datang pada saat agenda-agenda besar saja, serta presensi kehadiran relawan saat di grup *WhatsApp* dengan presensi dilapangan sering tidak sinkron yang artinya masih banyak relawan yang kurang berkomitmen dan bertanggung jawab penuh atas apa yang dipilih untuk menjadi relawan.

Menurut Steers (2020) komitmen organisasi memiliki 3 aspek utama yaitu pertama identifikasi, merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan tujuan organisasi. Kedua keterlibatan yaitu keinginan yang kuat untuk berusaha demi kepentingan organisasi. Ketiga, loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kontribusi yang di berikan relawan relatif tidak maksimal. Hal ini tidak hanya dirasakan oleh satu relawan saja, tetapi sebagian relawan merasakan hal yang sama. Terlebih lagi banyak

relawan yang hanya datang saat agenda berlangsung yang artinya saat persiapan agenda atau program tidak berkontribusi penuh, relawan yang hadir pada saat pelaksanaan tidak memahami sistematika kegiatan dan menimbulkan kesalahpahaman yang mengakibatkan ketidaksesuaian antara rencana agenda yang telah dirancang dengan yang terjadi dilapangan. Kemudian saat agenda atau program telah selesai, tidak ada evaluasi yang mendalam terkait relawan yang di berikan tanggung jawab dan evaluasi mengenai hasil dari kegiatan.

Menurut Van Dyne dan Graham (dalam Yusuf & Syarif, 2017) ada 3 faktor yang memengaruhi komitmen pada organisasi yaitu faktor personal (usia, tingkat Pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan keterlibatan kerja), faktor situasional yang mencakup (workplace value, organizational justice, job characteristics, dan organizational support) dan faktor posisi.

Menurut Mowday (1982) telah mengelompokkan 5 faktor besar yang memengaruhi komitmen organisasi yakni pertama karakteristik personal antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Kedua karakteristik pekerjaan dan peran; antara lain kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Ketiga karakteristik struktural organisasi; antara lain ukuran organisasi, kesatuan, luasnya control dan sentralisasi otoritas. Keempat pengalaman kerja dan terakhir dukungan organisasi yang didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan, dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai, dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

Untuk mengetahui hal yang menyebabkan komitmen pada relawan satu bahu rendah dilakukan wawancara pada relawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa komitmen yang ditunjukkan oleh relawan satu bahu masih cenderung belum kuat. Hal ini terlihat dari perilaku-perilaku yang terlihat dilapangan, tidak

hanya disiplin waktu yang kurang namun disiplin akan peraturan yang telah diterapkan oleh lembaga seperti menggunakan sarana dan prasarana lembaga untuk kepentingan yang terkait dengan kepentingan pribadi bukan untuk program, kurangnya inisiatif dari relawan yang terlihat pada saat pelaksanaan sebuah program yang mana relawan hanya akan bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan namun tidak untuk berinisiatif membantu sesama relawan ataupun bekerja hanya untuk kepentingan pribadi seperti pencitraan di media sosial. Beberapa relawan menganggap bahwa adanya hal yang menjadi pembeda antara relawan yang sering ikut berkegiatan dengan yang sesekali saja, hal ini tergolong kurangnya dukungan dari organisasi kepada relawan sehingga menimbulkan persepsi yang kurang baik dari relawan dan berimbas pada komitmen relawan. Dari perilaku yang ada dilapangan, hal ini lantas keluar dari pernyataan relawan saat mengikuti diksar yang mana berkomitmen penuh untuk berkontribusi dalam setiap program.

Menurut Tannady (2018) mengatakan bahwa persepsi meliputi aktivitas menerima stimulus, mengorganisasikan stimulus tersebut dan menerjemahkan atau menafsirkan stimulus yang terorganisasi tersebut sedemikian rupa hingga dapat memengaruhi perilaku dan membentuk sikap. Persepsi mencakup penafsiran objek-objek, simbol-simbol dan orang-orang yang dipandang dari sudut pandang pengalaman yang penting. Pada permasalahan ini, persepsi yang dimaksud adalah persepsi yang menyangkut dukungan organisasi. Menurut Yusuf (2017) dukungan organisasional didefinisikan sebagai sejauh mana anggota mempersepsikan bahwa organisasi memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

Beberapa relawan menganggap bahwa lembaga Satu Amal Indonesia masih belum memberikan peluang bagi relawannya untuk berkembang seperti tidak memberikan kesempatan pada relawan yang belum mencoba hal baru atau memegang sebuah kegiatan, kurang merangkul relawan-relawan yang tidak

aktif dan masih belum memberikan penghargaan bagi relawan-relawan yang berkontribusi lebih serta masih membedakan relawan biasa dengan relawan yang menerima manfaat beasiswa dari lembaga tersebut.

Terlihat dari uraian diatas, bahwasannya kenyataan yang ada dilapang dan hasil observasi menunjukkan adanya komitmen yang relatif rendah pada relawan satu bahu, hal ini terlihat pada perilaku-perilaku yang muncul dilapangan serta hasil wawancara dengan beberapa relawan yang menunjukkan adanya persepsi dukungan yang kurang kuat dari relawan terhadap lembaga tersebut. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Relawan Satu Bahu Di Lembaga Kesejahteraan Sosial Satu Amal Indonesia.”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisis pada data-data angka (numerical) yang diolah dengan metode statistika. Sedangkan penelitian korelasi adalah penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel (Azwar, 2018). Adapun jenis pendekatan yang digunakan yaitu penelitian koresional. Penelitian korelasional adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018).

1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan keberhasilan suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu suatu bentuk instrumen pengumpulan data yang fleksibel dan relatif mudah, dengan penentu reliabilitas subjek penelitian dan skill penulis dalam merangkai pernyataan aitem (Azwar, 2016).

Jenis skala yang digunakan yaitu skala diferensial dan skala likert. Skala diferensial dikembangkan oleh Osgood berfungsi untuk mengukur sikap individu. Respon jawaban tersusun dalam satu garis kontinum dimana jawaban “sangat positifnya” terletak di sebelah bagian kanan ataupun sebaliknya (Sugiyono, 2018). Hasil data yang didapatkan adalah data interval. Kemudian, Azwar (2016) menyatakan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap yang terdiri atas pernyataan sikap favorabel (mendukung atribut yang diukur) dan unfavorabel (tidak mendukung atribut). Menurut Azwar (2013) respon jawaban skala likert dapat dinyatakan dalam enam, lima bahkan empat. Penelitian ini menggunakan empat respon pilihan yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Penelitian ini terdiri aitem pernyataan favorabel dan unfavorabel. Pada aitem favorabel diberi poin 4 jika memilih sangat tsesuai (SS) dan poin 1 jika memilih sangat tidak sesuai (STS), sedangkan pada aitem unfavorabel diberi poin 1 jika memilih sangat sesuai (SS) dan diberi poin 4 jika memilih sangat tidak sesuai (STS).

2. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi. Uji asumsi merupakan proses yang harus dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis penelitian. Pengujian asumsi dilakukan dengan bantuan *software* SPSS Versi 22.0.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi normal atau tidak (Santoso, 2015). Uji normalitas merupakan syarat sebelum pelaksanaan uji hipotesis (Sugiyono, 2018). Teknik yang digunakan dalam uji normalitas penelitian ini adalah teknik Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS (Statistical Packages for Social Science) versi 22. Hasil penelitian berdistribusi normal jika nilai sig. > 0,05 sebaliknya jika nilai sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi tidak normal (Siregar, 2015).

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan linier (garis lurus) antara variabel independen dan variabel dependen penelitian (Santoso, 2015). Uji linieritas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel yang dilihat pada baris Deviation From Linearity dalam tabel ANOVA. Menurut Muhson (2015) data dikatakan linier apabila nilai F hitung < F tabel .

3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas penelitian, sehingga perumusan hipotesis berbeda dengan perumusan masalah (Azwar, 2016). Uji hipotesis pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan, arah, dan besarnya koefisien korelasi antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *Statistical Programme for Social Science* (SPSS) versi 22 windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti variabel komitmen organisasi dan variabel persepsi dukungan organisasi. Hasil dari deskripsi dari data penelitian, dapat dijelaskan mengenai kategorisasi dari setiap variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan jenjang kategorisasi variabel penelitian berdasarkan skor empirik (mean dan standar deviasi). Hasil selengkapnya dilihat dari skor empirik masing-masing variabel pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor X yang digunakan (Empirik)			
	X Min	X Max	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	121	193	160	18
Persepsi Dukungan Organisasi	88	162	124	14

Terlihat skor empirik variabel komitmen organisasi dengan variabel persepsi dukungan organisasi yang akan menjadi panduan dalam mengkatogerisasi variabel penelitian. Selanjutnya peneliti telah melakukan rumus kategorisasi dan kategorisasi skor terhadap kedua variabel yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Rumus Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus
Tinggi	$M + SD < X$
Sedang	$X - SD < X \leq M + SD$
Rendah	$X \leq M - SD$

Selanjutnya hasil kategorisasi pada kedua variabel tersebut terlihat tabel berikut ini:

Tabel 3
Kategorisasi Skor Variabel Komitmen Organisasi

Skor	Kategorisasi	F	Persentase
$X > 179$	Tinggi	13	13,7%
$142 < X \leq 179$	Sedang	56	58,9%
$X \leq 142$	Rendah	26	27,4%
Total		95	100%

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa 13 relawan kategori komitmen tinggi atau 13,7%, 56 relawan kategori komitmen sedang atau 58,9%, dan 26 relawan dengan komitmen rendah atau 27,4% pada relawan satu bahu angkatan di Lembaga Kesejahteraan Sosial Satu Amal Indonesia.

Tabel 4
Kategorisasi Skor Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Skor	Kategorisasi	F	Persentase
$X > 142$	Tinggi	14	14,7%
$110 < X \leq 142$	Sedang	67	70,5%

$X \leq 111$	Rendah	14	14,7%
Total		95	100%

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel persepsi dukungan organisasi disimpulkan bahwa 14 relawan pada kategori persepsi dukungan organisasi tinggi atau 14,7%, 67 relawan pada kategori persepsi dukungan organisasi sedang atau 70,5%, dan 14 relawan pada kategori persepsi dukungan organisasi rendah atau 14,7% pada relawan satu bahu di Lembaga Kesejahteraan Sosial Satu Amal Indonesia.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran data penelitian, adapun teknik normalitas penelitian menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov jika taraf signifikansi normal maka nilai $p \geq 0,05$ namun sebaliknya jika nilai $p \leq 0,05$ maka data dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas terhadap komitmen organisasi dengan persepsi dukungan organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolomogr ov-Smirnov Z	Sig.	Ket.
Persepsi Dukungan Organisasi << Komitmen Organisasi	0,05	0,075	Normal

Berdasarkan perhitungan SPSS Versi 22 menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,075 yang berarti $0,075 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

UJI LINIERITAS

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan linier (garis lurus) antara variabel independen dan variabel dependen penelitian (Santoso, 2015). Uji linieritas dapat dilakukan

dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel yang dilihat pada baris Deviation From Linearity dalam tabel ANOVA. Menurut Muhson (2015) data dikatakan linier apabila nilai F hitung $< F$ tabel . Hasil uji linieritas terhadap variabel komitmen organisasi dan persepsi organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F tabel	F hitung	Ket.
Persepsi Dukungan Organisasi << Komitmen Organisasi	3,94	1,92	Linier

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai F hitung pada Deviation From Linearity sebesar 1,92 dan nilai F tabel (tabel terlampir) sebesar 3,94 sehingga F hitung $< F$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut linier dan dapat dianalisis lebih lanjut.

UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis pearson product moment. Tujuan uji hipotesis ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel X (persepsi dukungan organisasi) dan variabel Y (komitmen organisasi). Uji hipotesis antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	Sig.(p)	Ket.
Persepsi Dukungan Organisasi << Komitmen Organisasi	0,721	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, nilai R menunjukkan 0,721 artinya adanya hubungan positif yang kuat antara variabel X dan Y. Sedangkan nilai signifikasinya sebesar 0,000 $< 0,05$ ($p < 0,05$), maka dalam hal ini persepsi dukungan organisasi memiliki korelasi yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada relawan satu bahu di lembaga kesejahteraan Satu Amal Indonesia. Dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada relawan satu bahu di lembaga kesejahteraan Satu Amal Indonesia. Setelah dilakukan analisis Pearson Product Moment yang digunakan untuk menentukan hubungan antara kedua variabel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada relawan satu bahu di lembaga kesejahteraan Satu Amal Indonesia dibuktikan dengan nilai koefisien yang menunjukkan angka $r=0,721$ dengan nilai $\text{sig}(p)=0,000 < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada relawan satu bahu di lembaga Satu Amal Indonesia. Hasil penelitian ini selaras dengan Putra (2018) yang hasil penelitiannya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi skor variabel persepsi dukungan organisasi dari 95 subjek penelitian yaitu relawan satu bahu diperoleh bahwa terdapat sebanyak 14 relawan (14,7%) pada kategori persepsi dukungan organisasi tinggi, 67 relawan (70,5%) pada kategori persepsi dukungan organisasi sedang, dan 14 relawan (14,7%) pada kategori persepsi dukungan organisasi rendah. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi pada relawan satu bahu di lembaga kesejahteraan sosial Satu Amal Indonesia pada tingkatan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi relawan terhadap dukungan organisasi akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang diberikannya. Menurut Robbins & Judge (2014) persepsi dukungan organisasi yakni sejauh mana anggota percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Semakin tinggi kepercayaan anggota organisasi maka akan semakin tinggi pula keterikatan atau komitmen yang diberikan kepada organisasi.

Selanjutnya perhitungan kategorisasi skor variabel komitmen organisasi dari 95 subjek penelitian yakni relawan satu bahu di lembaga Satu Amal Indonesia diperoleh sebanyak 13 relawan (13,7%) masuk dalam kategori komitmen organisasi tinggi, 56 relawan (58,9%) pada kategori komitmen organisasi sedang dan 26 relawan (27,4%) pada kategori komitmen organisasi rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi ini dapat diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi pada relawan satu bahu di lembaga Satu Amal Indonesia berada pada tingkatan sedang. Komitmen anggota terhadap organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi (Tannady, 2018).

Pada pengertian komitmen organisasi di bab sebelumnya, komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seseorang terhadap organisasi dengan cara bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf, 2017). Mengacu pada pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap untuk mengidentifikasi tujuan dan nilai dari organisasi, yang mana akan menimbulkan rasa keterikatan dan rasa memiliki untuk tetap berada dan terus berkontribusi pada organisasi. Strees (2020) mengungkapkan bahwa ada tiga aspek komitmen seseorang terhadap organisasi yakni identifikasi (penerimaan tujuan serta nilai organisasi), keterlibatan (berperan dengan melakukan tanggung jawab), dan loyalitas (keinginan untuk menjaga).

Salah satu faktor komitmen organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Mowday (1982) yakni dukungan organisasi yang didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan, dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi, dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Pandangan seseorang akan bagaimana organisasi memperlakukan dan memberikan segala bentuk dorongan baik secara verbal maupun non verbal mampu mempengaruhi

keterikatan ataupun kenyamanan seseorang dalam berorganisasi.

Hasil penelitian ini memberikan informasi penting yang berkaitan dengan pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi yang dilakukan oleh relawan satu bahu di lembaga kesejahteraan sosial Satu Amal Indonesia. Meskipun persepsi dukungan organisasi tidak sepenuhnya memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi tetapi hal ini harus tetap diperhatikan baik relawan itu sendiri maupun lembaga yang menaungi relawan. Bagaimanapun, lembaga akan berjalan dan berkembang dengan baik karena kontribusi dan kekuatan dari relawan. Maka lembaga memperhatikan kesejahteraan relawan dan mengurangi adanya persepsi yang kurang baik terhadap lembaga, agar tercipta keharmonisan dan kebahagiaan dalam kebermanfaatannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi relawan satu bahu di lembaga kesejahteraan Satu Amal Indonesia dengan nilai koefisien korelasi $r=0,721$ dengan nilai sig 0,000 ($p<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap dukungan organisasi maka semakin tinggi komitmen yang akan diberikan oleh anggota organisasi dalam hal ini adalah relawan satu bahu.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fahrizal, & Utama, I. W. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mu Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5405-5431.
- Machaili, Imam. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif : Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan*

Analisis dalam Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga.

- M.T, A. (2017). *Konsep dan Panduan Penelitian Sikap, Kepribadian dan Perilaku* . Jakarta: Media.
- Martono, Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Depok : PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Streers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages : The Psychology Of Commitment, Absenteeism, And Turnover*. New York: Academic Press.
- Muhson, A. (2015). *Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Lanjut*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UNY.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Putra, A. A. (2018). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3), 1-7.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2015). *Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarwono, S. W. (2017). *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siregar, S. (2015). *Statistik Parametrik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, R. M. (2020). *Organizational Effectiveness, A Behavioral View*. Santa Monica, California: Goodyear Publishing Company, Inc.,.
- Sudarnoto, L. F. (2021). *Psikologi Kerja dan Organisasi*. Erlangga.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Tannady, H. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Expert.

- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Timotius Febry & Teofilus. (2020). *SPSS: Aplikasi pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Jakarta: Media Sains Indonesia.
- Tito, A. M. (2018). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Smp Negeri 1 Waru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 5(1), 1-5.
- Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Winordi, J. (2006). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi; Definisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi*. Makassar: CV Nas Media Pustaka.