
PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP SIKAP DAN PERILAKU KARYAWAN

Meirani Harsasi¹, Anfas²

Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

Email: anfas_st_mm@ut.ac.id

Abstract

Received: 27 Februari 2017

Reviewed: 1 Maret 2017

Accepted: 21 April 2017

Published: 28 April 2017

This study aimed to analyze the effect of perceived organizational support (POS) on employee attitudes and behavior that is mediated by affective commitment. Employee attitudes and behavior shown by organizational citizenship behavior (OCB), intention to remain with the organization, and absenteeism. The study was conducted at the Universitas Terbuka (UT). The study population was all UT employees and the samples selected by using purposive sampling. Some employees at UT center and in the regions chosen as samples. A total of 248 data can be collected and analyzed further. Analysis was done gradually, through validity, reliability, and path analysis. Hypothesis test results showed that the POS positive effect on affective commitment and affective commitment influence the OCB and intention to remain with the organization. Absenteeism was found not to be influenced by affective commitment that showed that despite having high levels of affective commitment, the level of absenteeism is also high in average.

Keywords: *affective commitment, human resource management, OCB, POS.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam organisasi. Keberhasilan organisasi seringkali ditentukan oleh kapasitas dan kompetensi sumber daya yang dimiliki. Praktik manajemen sumber daya manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan dari waktu ke waktu. Akhir-akhir ini terjadi pergeseran praktik manajemen sumber daya manusia dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim. Keberhasilan kinerja tim sangat dipengaruhi oleh kemampuan setiap anggota tim untuk saling bekerja sama. Setiap anggota tim dituntut untuk mempunyai kemampuan berkomunikasi secara terbuka dan jujur, berbagi informasi, menekan konflik, serta mengutamakan kepentingan tim daripada kepentingan pribadi.

Beberapa penelitian dalam bidang sumber daya manusia menemukan bahwa usaha dan loyalitas karyawan merupakan suatu bentuk manfaat nyata bagi organisasi (Wu dan Liu, 2014). Pandangan ini sesuai dengan *social exchange theory* yang menjelaskan mengenai terciptanya hubungan interpersonal dalam hal saling bertukar sumber daya yang bernilai diantara individu-individu dan organisasi. Selanjutnya, *social exchange theory* memberikan konsep bagaimana hubungan antar tenaga kerja seharusnya dinilai. Salah satu mekanisme dalam *social exchange theory* adalah *perceived organizational support* (POS), yaitu pendapat yang meyakini bahwa pekerja mempunyai pandangan bahwa organisasi akan menghargai kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi dan organisasi akan memperhatikan mereka dengan baik (Eisenberger, *et al.*, 1986). POS dapat menciptakan suatu rasa kewajiban untuk menjaga kesejahteraan organisasi serta membantu organisasi mencapai tujuannya (Eisenberger, *et al.*, 2001). Sementara itu, POS harus dapat memenuhi kebutuhan sosioemosional yaitu menggabungkan keanggotaan organisasi

serta status peran kedalam identitas sosial karyawan, serta memperkuat keyakinan karyawan bahwa imbalan organisasi akan meningkatkan kinerja (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Organisasi selalu menginginkan karyawan memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaan mereka. Jika organisasi memberikan dukungan kepada karyawan berdasarkan norma timbal balik, karyawan cenderung untuk memiliki komitmen secara emosional dengan menekan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan kinerja (Hui, *et al.*, 2007).

Komitmen organisasional merupakan topik yang sering dibahas dalam kaitannya dengan kinerja dan perilaku karyawan. Komitmen organisasional merupakan bentuk loyalitas karyawan, yaitu sebuah tingkatan ketika seseorang mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin tetap berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut (Newstrom, 2007). Komitmen organisasional juga dapat mengukur keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi di masa yang akan datang. Komitmen organisasional akan mengarahkan pada perilaku positif karyawan berupa tingkat kehadiran yang baik, ketaatan pada kebijakan organisasi, dan menurunnya tingkat perputaran karyawan. Salah satu dimensi dalam komitmen organisasional adalah komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional ini dicirikan dengan sebuah keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai yang dimiliki organisasi oleh karyawan; keinginan untuk menggunakan usaha yang lebih dengan mengatasnamakan organisasi; dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi (Steers, 1977). Seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan sikap rasa memiliki terhadap organisasi, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian-penelitian terdahulu mengenai POS dan komitmen afektif menunjukkan hasil bahwa POS memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif (Rhoades *et al.*, 2001; Aube', *et al.*, 2007; Liu, 2009; Wickramasinghe dan Wickramasinghe, 2012). Namun demikian, kekuatan hubungan antar variabel tersebut berbeda-beda dari beberapa penelitian. Dalam hal ini, Aube', *et al.*, (2007) menemukan bahwa kekuatan hubungan tersebut dipengaruhi oleh variasi dari variabel moderator.

Universitas Terbuka (UT) sebagai penyedia jasa pendidikan tinggi yang menerapkan sistem pendidikan terbuka dan jarak jauh semakin dihadapkan pada tantangan yang berat mengingat semakin banyaknya perguruan tinggi di Indonesia. Sebagai gambaran, tahun 2006/2007 terdapat 2.556 perguruan tinggi swasta (PTS), sedangkan tahun 2007/2008 jumlahnya naik menjadi 2.596 PTS. Sedangkan tahun ini jumlah PTS melonjak lagi menjadi 3.017 perguruan tinggi. Menurut Suharyadi, Ketua Umum Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (Aptisi), di Jakarta, melonjaknya perguruan tinggi swasta (PTS) bisa mencapai 200 institusi setiap tahun (Kompas, 21 April 2010). Jika jumlah PTS tersebut digabung dengan jumlah perguruan tinggi negeri (PTN), tentu jumlahnya lebih fantastis lagi. Dengan membaca data tersebut, UT semakin dihadapkan pada tantangan yang sangat berat menyangkut semakin banyaknya pesaing dalam bidang pendidikan tinggi. Salah satu kunci keberhasilan UT agar mahasiswa dapat bertahan adalah dengan meningkatkan pelayanan, yang sangat ditentukan oleh layanan yang diberikan oleh seluruh karyawan UT. Mahasiswa yang harus menerapkan sistem belajar jarak jauh akan selalu memerlukan layanan bantuan belajar, baik dari pusat maupun dari UPBJJ. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh POS terhadap sikap dan perilaku karyawan yang dimediasi oleh komitmen afektif.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Perceived Organizational Support (POS)

Karyawan dalam sebuah organisasi akan cenderung untuk membentuk sebuah keyakinan umum terkait bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli atas kesejahteraan mereka. Persepsi yang dimiliki oleh karyawan inilah yang sering juga disebut dengan *Perceived Organizational Support* (POS). POS mengacu pada sejauh mana karyawan merasa atasan mereka menjadi peduli dengan kesejahteraan mereka dan bagaimana atasan menghargai kontribusi mereka kepada organisasi (Eisenberger, *et al.*, 1986, Rhoades dan Eisenberger, 2002). POS juga diartikan sebagai jaminan bahwa bantuan dari organisasi kepada karyawan yang tersedia pada saat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seorang karyawan secara efektif dan pada saat menghadapi situasi yang sangat penting. POS dapat menciptakan suatu perasaan kewajiban bagi para karyawan untuk memperhatikan kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi memenuhi tujuannya. Karyawan cenderung mewujudkan organisasi tempat mereka bekerja menjadi suatu organisasi yang berhasil. Dengan melihat reaksi dari atasan, karyawan akan memandang organisasi sebagai suatu sistem. Oleh karenanya, POS akan berkaitan dengan suatu tingkatan

ketika karyawan merasa organisasi mempekerjakan mereka dengan memberikan kompensasi yang adil atas usaha mereka, membantu mereka pada saat membutuhkan (misalnya terkait sakit atau masalah pekerjaan), membuat pekerjaan mereka menjadi menarik, serta menyediakan lingkungan kerja yang memadai (Eisenberger *et al.*, 1986). Singkat kata, karyawan akan menginterpretasikan dukungan dari atasan sebagai suatu bentuk demonstrasi komitmen terhadap mereka yang akhirnya akan membentuk gambaran umum berkaitan dengan dukungan-dukungan yang diberikan organisasi dan atasan (Aube', *et al.*, 2007).

Komitmen Afektif

Komitmen organisasional merupakan salah satu topik yang banyak dipelajari baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang berfokus pada perilaku manusia. Komitmen organisasional menjadi penting bagi organisasi karena dengan komitmen organisasional dapat dilihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi.

Komitmen organisasional merupakan suatu kondisi psikologis yang mengikat individu terhadap organisasi (Allen & Meyer, 1990). Komitmen organisasional mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Salah satu kategori dalam komitmen organisasional adalah komitmen afektif, yaitu komitmen yang dimiliki individu atau karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi karena memang mereka meninginkannya. Suatu organisasi yang ingin meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi perlu memahami bagaimana sikap karyawan terbentuk. Komitmen afektif merupakan suatu ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dalam organisasi (Meyer, *et al.*, 1993). Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu utama atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001).

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat pengaruh POS terhadap komitmen afektif. Penelitian yang dilakukan oleh Shore & Tetrick (1991) membuktikan bahwa POS berkorelasi dengan komitmen afektif. Berdasarkan teori pertukaran sosial, komitmen organisasional akan terbentuk sebagai efek dari POS. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Meyer *et al.* (2002) yang menyatakan bahwa POS memiliki korelasi paling kuat terhadap komitmen afektif, penemuan ini juga konsisten dengan hasil yang dikemukakan oleh Eisenberger *et al.* (1986) yang menyatakan apabila sebuah organisasi ingin memiliki karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi maka organisasi harus menunjukkan komitmen terlebih dahulu dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sikap dan Perilaku Karyawan

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sikap dan perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh komitmen afektif yang ada pada diri karyawan. Tingginya komitmen afektif akan meningkatkan sikap dan perilaku yang baik berdasarkan perasaan memiliki organisasi dan hubungan timbal balik dengan organisasi. Teori yang mempelajari mengenai sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi antara lain adalah *organizational citizenship behavior (OCB)*. OCB didefinisikan sebagai "perilaku individual yang diskresi, tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat meningkatkan fungsi efisien dan efektif dalam organisasi" (Organ, 19884). Hal ini berbeda dengan kinerja tugas karyawan. OCB mencerminkan aktivitas kerja yang tidak secara langsung berkaitan dengan persyaratan kerja formal dan tidak dilakukan berdasarkan motivasi untuk mendapatkan penghargaan atau untuk menghindari hukuman. Oleh karenanya, karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung untuk meningkatkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan upaya diluar tugas formal mereka walaupun karyawan tidak mengharapkan penghargaan atas hal itu. OCB merupakan sarana bagi karyawan untuk berkomitmen dan memberikan kontribusi lebih kepada organisasi. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara POS, komitmen afektif dengan OCB (Aube', *et al.*, 2007; Liu, 2009; Chiang dan Hsieh, 2012).

2. Niat untuk tetap dengan organisasi.

Sun *et al.* (2007) menekankan bahwa tingginya kinerja sumber daya manusia berkaitan langsung dengan retensi dan tingkat perputaran karyawan. Namun demikian, mekanisme yang mendasari hubungan ini tetap belum pasti. Berdasarkan *social exchange theory*, terjadi hubungan timbal balik antara organisasi dengan karyawan. Ketika komitmen afektif karyawan tinggi, maka karyawan memiliki loyalitas dan dengan demikian akan mempunyai niat untuk tetap dengan organisasi. Tingginya tingkat komitmen afektif karyawan akan menunjukkan semakin kuatnya ikatan antara karyawan dengan organisasi sehingga karyawan akan tetap merasa berkewajiban untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Dengan kuatnya hubungan tersebut, maka karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan memiliki niat yang lebih kuat untuk tetap berada dalam organisasi dibandingkan dengan karyawan dengan komitmen afektif yang lebih rendah.

3. Tingkat Absensi

Tingkat absensi merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan (Sheridan, 1985). POS dapat mempengaruhi tingkat kehadiran secara tidak langsung yang dimediasi oleh komitmen afektif. Tingginya tingkat komitmen afektif akan mempengaruhi perilaku karyawan, termasuk mengurangi tingkat absensi. Singkat kata, karyawan memiliki pendapat bahwa kehadiran mereka dalam organisasi akan membantu dan mendorong tercapainya tujuan organisasi. Mereka dapat memberikan kontribusi nyata kepada organisasi sehingga organisasi dapat memperoleh manfaat melalui kinerja penyelesaian tugas-tugas mereka.

Berdasarkan landasan teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: POS berpengaruh positif terhadap komitmen afektif

H2: Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap OCB

H3: Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap niat untuk tetap dengan organisasi

H4: Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap tingkat absensi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh antar seperti dirumuskan dalam hipotesis yang memerlukan pengujian lebih lanjut. Penelitian ini di desain sebagai penelitian *confirmatory study* karena landasan teori yang digunakan sudah terbentuk dan menguji kembali apakah teori tersebut dapat dibenarkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UT di pusat dan di UPBJJ. Teknik penarikan sampel adalah melalui *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan salah satu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan memilih subyek yang terbaik untuk menyediakan informasi yang diperlukan dari sekelompok target yang spesifik (Sekaran, 2003). Sampel yang digunakan disini dibatasi dengan jenis-jenis khusus (*specific types*) dari orang-orang yang mampu menyediakan informasi yang dibutuhkan karena mereka adalah satu-satunya sumber informasi maupun karena mereka sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Sekaran, 2003). Penggunaan metode *purposive sampling* tersebut merupakan metode yang dipilih karena penelitian ini hanya mengambil sampel karyawan UT dari kantor pusat dan UPBJJ yang mewakili seluruh wilayah Indonesia (Medan, Banda Aceh, Pekanbaru, Bengkulu, Jakarta, Bogor, Bandung, Mataram, Makassar, Ternate, Palangkaraya, dan Pontianak). Besarnya sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah minimal sebesar 100 sampel karena alat analisis untuk menguji hipotesis yang akan digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Metode pengumpulan data dilakukan melalui survey dengan menggunakan kuesioner. Metode survey yang digunakan adalah dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada karyawan.

Untuk menguji ketiga hipotesis yang telah disusun, maka dilakukan beberapa langkah-langkah pengujian statistik secara berurutan, yaitu melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis jalur. Berdasarkan model penelitian, maka dilakukan analisis regresi secara bertahap sesuai dengan variabel yang diteliti. Untuk itu, disusun persamaan untuk uji hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Afektif

$$Y_1 = b_1X_1 + e$$

Dimana:

Y_1 = Komitmen afektif

X_1 = POS

2. Pengaruh komitmen afektif terhadap OCB

$$Y_1 = b_1X_1 + e$$

Dimana:

Y1 = OCB

X1 = komitmen afektif

3. Pengaruh komitmen afektif terhadap Niat untuk Tetap dengan Organisasi

$$Y1 = b1X1 + e$$

Dimana:

Y1 = Niat untuk Tetap dengan Organisasi

X1 = komitmen afektif

4. Pengaruh komitmen afektif terhadap Tingkat Absensi

$$Y1 = b1X1 + e$$

Dimana:

Y1 = Tingkat Absensi

X1 = komitmen afektif

Variabel dan Indikator Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel POS, Komitmen Afektif, OCB, Niat untuk tetap dengan organisasi, dan tingkat absensi. Adapun indikator setiap variabel seperti pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Kode	Indikator
1.	Praktik baik MSDM	POS1	Universitas Terbuka (UT) sangat menghargai tujuan dan nilai-nilai saya dalam bekerja
		POS2	UT peduli terhadap kesejahteraan karyawan
		POS3	UT bangga atas keberhasilan yang dilakukan karyawan
		POS4	UT sangat menghargai apabila saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya
		POS5	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, UT sangat menghargai usaha yang telah saya lakukan
		POS6	UT menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan
		POS7	UT senantiasa menolong saya apabila saya memerlukan
		POS8	UT akan mempertimbangkan setiap keluhan yang saya ajukan
		POS9	UT bersedia membantu saya saat membutuhkan pertolongan khusus
2.	Komitmen Afektif	KA1	UT memiliki makna yang mendalam secara pribadi
		KA2	Saya memiliki rasa saling memiliki yang kuat dengan UT
		KA3	Saya bangga memberitahukan tentang UT kepada orang lain
		KA4	Saya merasa terikat secara emosional dengan UT
		KA5	Saya sangat senang apabila dapat bekerja di UT sampai pensiun
		KA6	Saya sangat senang berdiskusi mengenai UT dengan orang lain diluar UT
3.	OCB	O1	Saya mempunyai pendapat dan masukan bagaimana UT dapat bekerja secara efektif
		O1	Apabila terdapat hal-hal yang akan mengakibatkan konsekuensi serius di UT, saya akan mengutarakan pendapat saya dengan jujur walaupun orang lain tidak setuju
		O2	Saya melakukan pendekatan personal dengan rekan-rekan kerja saya sebelum melakukan kegiatan yang mungkin dapat berdampak terhadap mereka
		O3	Saya mendorong rekan-rekan kerja saya untuk mencoba cara bekerja baru yang lebih efektif
		O4	Saya bersedia membantu rekan kerja saya yang memiliki beban kerja berlebih
		O5	Saya bersedia membagi keahlian saya dengan rekan kerja
4.	Tetap dengan Organisasi	TO1	Saya dapat menolak tawaran pekerjaan lain walaupun dengan gaji lebih tinggi untuk tetap bekerja di UT
		TO2	Saya merencanakan seluruh karir saya untuk bekerja di UT

No.	Variabel	Kode	Indikator
		TO3	Saya berniat untuk tetap bekerja di UT untuk tahun-tahun berikutnya
		TO4	Saya tidak memiliki rencana untuk mencari pekerjaan lain

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data penelitian adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Data primer digunakan untuk semua variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Kuesioner diberikan kepada responden secara langsung dengan mengambil sampel dari 12 UPBJJ yang mewakili Indonesia bagian timur, tengah, dan barat. UPBJJ tersebut adalah Medan, Banda Aceh, Pekanbaru, Bengkulu, Jakarta, Bogor, Bandung, Mataram, Makassar, Ternate, Palangkaraya, dan Pontianak. Dari 264 kuesioner yang disebar, terkumpul 248 kuesioner yang dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Pengukuran dengan menggunakan CFA ditunjukkan dengan indikator masing-masing konstruk yang memiliki *factor loading* yang signifikan yang berarti membuktikan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur konstruk yang sama dan dapat memprediksi dengan baik konstruk yang seharusnya diprediksi (Hair et al., 2006).

Suatu indikator dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria memiliki *convergent validity* dengan *factor loading* yang lebih besar dari 0,40 dan signifikan pada taraf signifikansi 5%. Setelah dilakukan analisis faktor pertama, diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) adalah sebesar 0,923. Nilai yang dikehendaki minimal 0,5 sebagai syarat dapat dilakukannya analisis faktor (Ghozali, 2006). Dengan demikian, analisis faktor dapat dilakukan. Hasil analisis faktor juga menunjukkan bahwa terdapat 7 indikator yang bernilai dibawah 0,4 atau tidak mengelompok pada kelompok variabel masing-masing atau memiliki dua *loading factor* pada dua kelompok variabel. Indikator tersebut adalah POS 7, POS 8, POS 9, dan KA 6. Hasil analisis faktor pertama seperti pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pertama

Indikator	Komponen					Keterangan
	1	2	3	4	5	
POS1		.610				Valid
POS2		.628				Valid
POS3		.653				Valid
POS4		.778				Valid
POS5		.758				Valid
POS6		.612				Valid
POS7					.705	Tidak valid
POS8					.766	Tidak valid
POS9					.797	Tidak valid
KA1	.610					Valid
KA2	.748					Valid
KA3	.667					Valid
KA4	.680					Valid
KA5	.796					Valid
KA6	.537		.503			Tidak valid
OCB1			.666			Valid
OCB2			.699			Valid
OCB3			.680			Valid
OCB4			.702			Valid
OCB5			.646			Valid
OCB6			.611			Valid
TO1				.684		Valid
TO2				.812		Valid
TO3				.793		Valid

Indikator	Komponen					Keterangan
	1	2	3	4	5	
TO4				.661		Valid

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil analisis faktor pertama tersebut, maka indikator-indikator yang tidak valid tidak diikutsertakan pada analisis faktor berikutnya. Pada analisis faktor kedua diketahui bahwa nilai KMO MSA adalah 0,924 dengan signifikansi 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa analisis faktor kedua dapat dilaksanakan (nilai KMO MSA diatas 0,5). Hasil analisis faktor kedua seperti pada tabel 3.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kedua

Indikator	Komponen				Keterangan
	1	2	3	4	
POS1		.678			Valid
POS2		.633			Valid
POS3		.700			Valid
POS4		.798			Valid
POS5		.798			Valid
POS6		.621			Valid
KA1	.599				Valid
KA2	.750				Valid
KA3	.666				Valid
KA4	.688				Valid
KA5	.797				Valid
OCB1			.680		Valid
OCB2			.714		Valid
OCB3			.695		Valid
OCB4			.737		Valid
OCB5			.640		Valid
OCB6			.595		Valid
TO1				.682	Valid
TO2				.816	Valid
TO3				.793	Valid
TO4				.664	Valid

Sumber: data diolah

Hasil analisis faktor kedua tersebut menunjukkan bahwa semua indikator telah bernilai diatas 0,4 dan mengelompok pada kelompok variabel masing-masing. Dengan demikian, maka dapat dilakukan analisis statistik berikutnya, yaitu uji reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dan *item-to-total correlation* yang berguna untuk memperbaiki pengukuran dengan mengeliminasi butir-butir yang kehadirannya akan memperkecil *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha based on standardized items* pada semua variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki syarat reliabilitas. Dengan kata lain, konsistensi internal item-item pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima. Adapun hasil lengkap dari uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Keterangan
POS	0,859	Reliabel
Komitemen Afektif	0,880	Reliabel
OCB	0,810	Reliabel
Tetap dengan Organisasi	0,861	Reliabel

Sumber: data diolah

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan empat kali tahapan analisis yang masing-masing mewakili pengaruh antar variabel yang dirumuskan dalam hipotesis 1 – 4. Tahap pertama yaitu menganalisis model dengan variabel independen adalah POS dan variabel dependen adalah komitmen afektif.

Tahap berikutnya adalah menganalisis model dengan variabel independen adalah komitmen afektif dan variabel dependen adalah OCB.

Tahap ketiga adalah menganalisis model dengan variabel independen adalah komitmen afektif dan variabel dependen adalah niat untuk tetap dengan organisasi dan terakhir adalah menganalisis model dengan variabel independen adalah komitmen afektif dan variabel dependen adalah absensi. Dengan menggunakan model statistik regresi linier pada program SPSS versi 17, diperoleh nilai-nilai statistik yang meliputi nilai t, nilai F, dan koefisien determinasi berganda (R²).

Pada penelitian ini digunakan α sebesar 0,05 yang berarti memiliki tingkat keyakinan 95%. Mengacu pada batasan tersebut, maka jika nilai $p \leq 0,05$ berarti variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dengan tingkat keyakinan 95% dan mentoleransi tingkat penyimpangan maksimum sebesar 5%, sedangkan koefisien determinasi berganda (R²) menunjukkan kemampuan variabel independen menjelaskan variasi naik turunnya variabel dependen. Untuk lebih jelasnya, hasil uji regresi seperti pada table 5.

Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square	F	Sig F	t	Sig t
POS	Komitmen Afektif	0,345	131,382	0,000	11,462	0,000
Komitmen Afektif	OCB	0,263	88,929	0,000	14,259	0,000
Komitmen Afektif	Niat untuk tetap dengan organisasi	0,568	325,87	0,000	3,512	0,000
Komitmen Afektif	Absensi	0,002	1,515	0,22	-1,231	0,22

Sumber: data diolah

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1, hipotesis 2, dan hipotesis 3 diterima (sig t dan sig F masing-masing 0,000). Akan tetapi, hipotesis 4 (pengaruh komitmen afektif terhadap absensi) tidak diterima (sig F dan sig t = 0,22). Apabila diperhatikan nilai *adjusted R square* pada pengaruh komitmen afektif terhadap niat untuk tetap dengan organisasi menunjukkan nilai *adjusted R square* terbesar, yaitu sebesar 0,568. Hal ini menunjukkan bahwa hanya sekitar 56,88% dari variasi setiap variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sisanya (sebesar sekitar 43% dipengaruhi oleh faktor lain diluar faktor yang diteliti). Sedangkan pada hipotesis lainnya, nilai *adjusted R square* menunjukkan nilai yang lebih kecil.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pelaksanaan POS berpengaruh secara positif terhadap komitmen afektif. Demikian juga, komitmen afektif mempengaruhi OCB dan niat untuk tetap dengan organisasi secara positif. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa POS terbukti mempengaruhi komitmen afektif. Hasil penelitian Meyer et al. (2002) menunjukkan bahwa POS memiliki pengaruh positif kuat terhadap komitmen afektif. Sebuah organisasi yang menginginkan komitmen afektif dari karyawan harus mendukung karyawan dalam penyediaan lingkungan kerja yang kondusif. Komitmen afektif menggambarkan keterikatan karyawan dengan organisasi. POS dan komitmen afektif merupakan variabel dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Dukungan yang kurang dari organisasi menyebabkan karyawan merasa tidak mendapatkan penghargaan yang

cukup dari organisasi sebagai timbal balik atas apa yang sudah dilakukan oleh karyawan. Hal ini juga berakibat pada kurangnya kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan mendedikasikan dan melanjutkan pekerjaannya di organisasi karena mereka menginginkan hal tersebut. Karyawan akan menginterpretasikan dukungan yang disediakan organisasi sebagai bentuk komitmen terhadap kontribusi mereka ketika melaksanakan fungsi mereka dalam organisasi (Wickramasinghe dan Wickramasinghe, 2012). Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi yakin untuk melanjutkan karir mereka di organisasi dan mendukung organisasi dalam hal apapun.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap tingkat absensi. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan Universitas Terbuka yang merupakan perguruan tinggi negeri dengan pegawai mayoritas adalah PNS. Hal inilah yang kemungkinan besar menyebabkan tidak adanya pengaruh antara komitmen afektif terhadap tingkat absensi. Hasil mungkin akan berbeda apabila penelitian dilakukan di lingkungan instansi swasta yang menerapkan aturan kehadiran karyawan yang lebih ketat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. POS terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila UT semakin memberikan dukungan kepada karyawan, maka dapat mendorong terbentuknya komitmen afektif yang lebih kuat dalam diri karyawan UT. Untuk itu, perlu dikuatkan dukungan UT kepada karyawan dari segala sisi, agar dapat semakin memperkuat komitmen afektif yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja UT secara keseluruhan.
2. Komitmen afektif terbukti berpengaruh positif terhadap OCB. Komitmen afektif yang tinggi akan mendorong karyawan UT untuk meningkatkan kesediaannya melaksanakan pekerjaan diluar tanggung jawab utama. Hal ini tentu akan membawa dampak positif bagi UT secara keseluruhan terutama meningkatkan layanan kepada pelanggan internal dan eksternal.
3. Komitmen afektif terbukti berpengaruh positif terhadap niat untuk tetap dengan organisasi. Komitmen afektif yang tinggi merupakan bentuk kesediaan karyawan untuk bekerja dengan baik dan menumbuhkan rasa memiliki sehingga karyawan juga mempunyai keinginan untuk tetap bekerja dengan baik di UT.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diajukan saran sebagai berikut.

1. Penelitian ini dilakukan di lingkungan UT yang merupakan perguruan tinggi negeri. Akan lebih baik jika penelitian selanjutnya dapat dilakukan di lingkungan instansi swasta.
2. Dapat dibuat studi perbandingan jika penelitian dilakukan di institusi swasta dan institusi pemerintah, apakah ada perbedaan hasil pengaruh POS terhadap sikap dan perilaku karyawan.
3. Ditinjau dari berbagai penelitian, POS dan komitmen afektif merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu, UT perlu meningkatkan upaya agar karyawan bersedia secara sukarela untuk melaksanakan tugas diluar tanggungjawab utamanya, yang dapat dicapai melalui peningkatan suasana kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Aube, C., Rousseau, V., Morin, E.M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*.22 (5), 479-495.
- Chun-Fang Chiang, C.F., Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 180–190
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 8(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.

- Hair, Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Andersen, R.E. dan Tatham, R.L. (2006), *Data Analysis Multivariate 6th edition*, Pearson Education, Inc., New Jersey.
- Hui, C., Wong, A., Tjosvold, D. (2007). Turnover intention and performance in China: the role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4):735–751.
- Joreskog, K. G. and Sorbom, D. 1996. *LISREL 8: User's Reference Guide*. Scientific Software International, Chicago.
- Liu, Y. (2009). Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior: The mediating role of affective commitment towards the parent company. *Personnel Review*, 38 (3), 307-319.
- 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*, 78(4). 538-551.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61. 20-52.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20-52
- Newstrom, J.W. 2007. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work. 12 th Edition*. Singapore: McGraw-Hill.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. and Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 825-36.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4). 698-714
- Sekaran, U. (2003), *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 4th edition*, John Wiley & Sons, Inc.
- Sheridan, J. E. (1985). A catastrophe model of employee withdrawal leading to low job performance, high absenteeism, and job turnover during the first year of employment. *Academy of Management Journal*, 28, 88-109.
- Shore, L.M. & Tetrick, L.E. (1991). A construct validity: study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5). 637-643.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. administrative. *Science Quarterly*, 22(1). 46-56.
- Sugiyono.(2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Penerbit. Alfabeta, Bandung.
- Sun, L., Aryee, S., & Law, K. S. (2007). High-performance human resource practices, citizenship behavior, and organizational performance: A relational perspective. *Academy of Management Journal*, 5, 558-577.
- Wickramasinghe, D., Wickramasinghe, V. (2012). Effects of perceived organisational support on participation in decision making, affective commitment and job satisfaction in lean production in Sri Lanka. *Journal of Manufacturing Technology Management*. 23 (2), 157-177.
- Wijanto, S.H. 2008. Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.8 Konsep dan Tutorial, *Graha Ilmu*.
- Wu, C.C., & Liu, N., T. (2014). Perceived organizational support, organizational commitment and service-oriented organizational citizenship behaviors. *International Journal of Business and Information*. 9 (1), 61-88.