

## Job Satisfaction as Mediating on Perceptions of Organizational Support and The Commitment of Teacher Organizations

### Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi Guru

Slamet Arifudin<sup>1</sup>, Linda Mora<sup>2</sup>, Arif Rahman Hakim<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Department of Psychology, Faculty Psychology, Buana Perjuangan Karawang University, Indonesia  
Email: <sup>1</sup> [slametarifudin17@gmail.com](mailto:slametarifudin17@gmail.com), <sup>2</sup> [linda.siregar@ubpkarawang.ac.id](mailto:linda.siregar@ubpkarawang.ac.id), <sup>3</sup> [arif.hakim@ubpkarawang.ac.id](mailto:arif.hakim@ubpkarawang.ac.id)

| Artikel Info   | ABSTRACT  |
|--|---|
| <p><b>Riwayat Artikel:</b><br/>Penyerahan 2023-07-22<br/>Revisi 2023-08-16<br/>Diterima 2023-09-05</p>   | <p><i>This study intends to find out whether job satisfaction can be a mediation when it is analyzed with perceptions of organizational support and organizational commitment of teachers at Islamic School X Karawang. Quantitative method with causality design is used in this research and sample selection uses non-probability sampling with total sampling. Data from 70 respondents were obtained through data collection with 8 Perceived Organizational Support Survey (SPOS) items with a reliability value of 0.954, 5 Satisfaction with Work Scale (SWWS) items with a reliability value of 0.883, and 24 Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) items with a reliability of 0.929. With the Structural Equations Modeling (SEM) feature of JASP software version 0.16, data analysis methods can be performed. The consequence of the investigation showed that perceived organizational support appeared to directly influence organizational commitment with a value of <math>p=0.013</math> (<math>p&lt;0.05</math>). Likewise, job satisfaction can mediate perceptions of organizational support and organizational commitment to teacher with a value of <math>p&lt;0.001</math> (<math>p&lt;0.05</math>) so that it can be said that there has been partial mediation. The influence of perceived organizational support and job satisfaction on organizational commitment together is equal to 84.2%, while 15.8% is influenced by other variables not examined in this study.</i></p> |
| <p><b>Keyword:</b><br/>Perceived Organizational Support;<br/>Job Satisfaction;<br/>Organizational Commitment</p>   |   |
|  |   |
| ABSTRAK  | Kata Kunci  |
| <p>Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat menjadi mediasi ketika dianalisis dengan persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi guru di Sekolah Islam X Karawang. Metode kuantitatif dengan desain kausalitas digunakan dalam penelitian ini serta pemilihan sampel menggunakan <i>non-probability sampling</i> dengan sampling total. Data dari 70 responden didapatkan melalui pengumpulan data dengan 8 item Survei <i>Perceived Organizational Support</i> (SPOS) dengan nilai reliabilitas sebesar 0.954, 5 item <i>Satisfaction with Work Scale</i> (SWWS) dengan nilai reliabilitas sebesar 0.883, dan 24 item <i>Organizational Commitment Questionnaire</i> (OCQ) dengan nilai reliabilitas sebesar 0.929. Dengan fitur <i>Structural Equations Modeling</i> (SEM) dari software JASP versi 0.16 metode analisis data dapat dilakukan. Konsekuensi dari penyelidikan menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tampak langsung mempengaruhi komitmen organisasi dengan nilai <math>p=0,013</math> (<math>p&lt;0,05</math>). Demikian juga, kepuasan kerja dapat memediasi persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi pada guru dengan nilai <math>p&lt;0,001</math> (<math>p&lt;0,05</math>) sehingga dapat dikatakan telah terjadi mediasi parsial. Besar pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara bersama-sama yaitu sebesar 84.2%, sedangkan sebesar 15.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.</p> | <p>Persepsi Dukungan Organisasi;<br/>Kepuasan Kerja;<br/>Komitmen Organisasi</p>  |
| <p>Korespondensi:</p>  | <p>Copyright © 2023 Slamet Arifudin, Linda Mora &amp; Arif Rahman Hakim</p>   |
| <p>Slamet Arifudin<br/>Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi<br/>Universitas Buana Perjuangan Karawang<br/>Email: <a href="mailto:slametarifudin17@gmail.com">slametarifudin17@gmail.com</a></p>   |   |



## LATAR BELAKANG

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

Guru sebagai salah satu pilar penting dalam menyediakan pendidikan berkualitas memiliki peran krusial dalam membentuk generasi muda yang berkualitas dan kompeten. Akan tetapi, tingkat komitmen guru terhadap organisasi tempat mereka mengajar seringkali menghadapi tantangan. Padahal guru diharapkan dapat berkomitmen terhadap profesinya dengan cara memenuhi tugas dan tanggung jawabnya agar dapat meningkatkan mutu pendidikan (Hidayat, 2017).

Komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (2000) adalah keadaan psikologis atau pola pikir yang berfungsi untuk menghubungkan individu dengan organisasinya dimana individu tersebut akan memilih untuk tetap bersama organisasi. Komitmen organisasi penting agar organisasi pendidikan dapat beroperasi dengan efektif dan efisien serta tercipta suasana kerja yang kondusif (Kuncoro dalam Rahmawati & Mulyana, 2021). Selain itu menurut Atrizka et al., (2021) individu yang memiliki kualitas yang baik pada komitmennya terhadap organisasi akan memberikan dampak yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi dapat diukur dengan 3 dimensi menurut Allen & Meyer (2000) diantaranya 1) komitmen afektif, sejauh mana individu mengidentifikasi dengan keterlibatan individu, dan keterikatan secara emosional dengan organisasi, 2) komitmen berkelanjutan, sejauh mana individu mengakui bahwa biaya yang akan dikeluarkan ketika memutuskan untuk keluar dari organisasi dan 3) komitmen normatif, individu merasa berkewajiban untuk tetap menjadi anggota di dalam organisasinya. Komitmen organisasi dianggap penting karena dapat menurunkan perilaku penarikan seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan perputaran (Juariyah et al., 2020). Oleh karena itu, masih penting untuk melakukan penelitian terkait komitmen organisasi.

Secara kuantitas guru dengan komitmen organisasi yang rendah masih banyak ditemukan, berdasarkan hasil dari pra-penelitian pada salah satu Sekolah Islam di Karawang terhadap 30 guru ditemukan bahwa komitmen organisasi guru tergolong rendah. Sebanyak 19% responden berkomitmen pada dimensi afektif, sebanyak 22% responden berkomitmen pada dimensi berkelanjutan dan 33% responden berkomitmen pada dimensi normatif.

Hal ini diperkuat dari hasil wawancara dengan ketua yayasan dari Sekolah Islam X Karawang pada 12 Oktober 2022 yang mengatakan bahwa permasalahan yang terjadi di Sekolah Islam X Karawang adalah kehadiran dari guru yang fluktuatif, terkadang guru juga meminta ijin untuk pulang cepat karena alasan tertentu. Beberapa guru dalam kurun waktu dua tahun terakhir memutuskan untuk meninggalkan organisasi sekolah dengan alasan tertentu. Selain itu hasil wawancara dengan 10 orang guru, mereka merasa tidak puas terhadap pekerjaannya seperti gaji yang diberikan tidak sesuai, beban kerja yang berlebihan serta kurangnya apresiasi terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan.

Menurut Azhar et al., (2019) *organizational commitment* dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu *perceived organizational support*. Persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades & Eisenberger (2002) adalah perasaan yakin individu secara keseluruhan mengenai organisasinya tentang seberapa jauh organisasi dalam memberikan kepedulian pada kesejahteraan dan penghargaan atas kontribusinya. Terdapat tiga aspek dari *perceived organizational support* menurut Rhoades & Eisenberger (2002) diantaranya 1) keadilan prosedural mencakup metode yang dapat dilakukan untuk mengalokasikan pegawai yang dimiliki, 2) dukungan pengawas dapat diartikan sebagai pemberian motivasi atau pujian terhadap pegawai, 3) penghargaan organisasi dan kondisi kerja seperti pengakuan, pemberian upah, promosi, otonomi, keamanan dalam bekerja, peran stresor, serta pelatihan.

Ketika individu mempersepsikan dukungan organisasi yang tinggi telah dirasakan, mereka akan mengkonsolidasikan identitas mereka sebagai anggota organisasi kemudian individu akan lebih positif secara hubungan dan persepsinya terhadap organisasi, sehingga akan meningkatkan komitmen (Sari, 2019). Penelitian dari Putra & Puspitadewi (2018) menyimpulkan bahwa terdapat peran positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, sehingga jika individu merasa persepsi dukungan organisasi yang diterimanya positif maka komitmennya terhadap organisasi akan meningkat.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi adalah kepuasan kerja menurut Atrizka et al., (2021). Kepuasan kerja adalah individu memberikan evaluasi secara keseluruhan terhadap pekerjaannya (Merino et al., 2021). Penelitian Ramadhani & Khoirunnisa (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi, artinya individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih berkomitmen, termotivasi dalam kehadiran serta akan mengusahakan yang terbaik pada pekerjaannya, sehingga keuntungan akan didapatkan oleh organisasi.

Kepuasan kerja tidak hanya berperan sebagai variabel independen terhadap komitmen organisasi, melainkan juga dapat berperan sebagai variabel yang memediasi variabel lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Cahayu & Rahyuda (2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang memediasi antara persepsi dukungan

organisasi dan komitmen organisasi, dengan hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi secara signifikan.

Alasan peneliti menggunakan variabel mediasi karena pada penelitian sebelumnya ditemukan bahwa peran variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi adalah rendah sebesar 19.1% (Juariyah et al., 2020). Selain itu pada penelitian sebelumnya dengan responden guru, peneliti belum menemukan penggunaan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi pada persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Karena beberapa alasan inilah variabel mediasi digunakan dalam penelitian ini.

Gambaran pondasi penelitian ini telah dijelaskan diatas, sehingga tujuan peneliti yang hendak dicapai adalah mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi guru di sekolah Islam X Karawang dan mengetahui peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Islam X Karawang.

Hipotesis yang diajukan peneliti adalah 1) “terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Islam X Karawang”, 2) “kepuasan kerja berperan sebagai mediasi pada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada guru di Sekolah Islam X Karawang”. Peneliti berharap hasil penelitian ini akan memberikan gambaran yang valid kepada instansi, sehingga instansi dapat memberikan langkah terbaik untuk kemajuan instansi dalam hal ini Sekolah Islam X Karawang.

## METODE PENELITIAN

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

Dalam mengumpulkan data peneliti mengandalkan kuesioner kemudian disusun sesuai ketentuan skala *likert*, mediana menggunakan *google form* kemudian 70 guru di Sekolah Islam X Karawang diminta untuk mengisi pernyataan yang diajukan. Alat ukur persepsi dukungan organisasi pada penelitian ini menggunakan *Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)* terdiri dari 8 aitem pernyataan berdasarkan skala dari Eisenberger et al., (dalam Maan et al., 2020) kemudian skala tersebut diubah bahasanya menjadi Bahasa Indonesia. Pengujian validitas serta reliabilitas mengandalkan *try out* pada 40 responden dengan teknik *alpha cronbach*. Hasil uji validitas nilai *aitem-rest correlation* bernilai 0.724 sampai 0.925 serta uji reliabilitas didapatkan hasil sebesar 0.954.

Alat ukur kepuasan kerja diukur menggunakan *Satisfaction with Work Scale (SWWS)* terdiri dari 5 aitem pernyataan berdasarkan skala dari Merino et al., (2021) kemudian skala tersebut diubah bahasanya menjadi Bahasa Indonesia. Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan *try out* pada 40 responden dengan teknik *alpha cronbach*. Hasil uji validitas nilai *aitem-rest correlation* bernilai 0.641 sampai 0.816 serta uji reliabilitas didapatkan hasil sebesar 0.883.

Variabel ketiga dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi yang akan diukur dengan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* berdasarkan skala dari Allen & Meyer (dalam Agegnehu et al., 2022) terdapat 24 aitem pernyataan pada skala ini kemudian diubah bahasanya menjadi Bahasa Indonesia. Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan *try out* pada 40 responden dengan teknik *alpha cronbach*. Hasil uji validitas nilai *aitem-rest correlation* bernilai 0.415 sampai 0.718 serta uji reliabilitas didapatkan hasil sebesar 0.929. Dalam melakukan analisis data peneliti menggunakan metode *mediation analysis* melalui *Structural Equations Modeling (SEM)* dengan *software JASP* versi 0.16.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Deskriptif

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

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

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

## Normalitas

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

Skewness dan Kurtosis masing-masing variabel penelitian berada diantara -1.96 dan 1.96 (Ubaidillah et al., 2022).

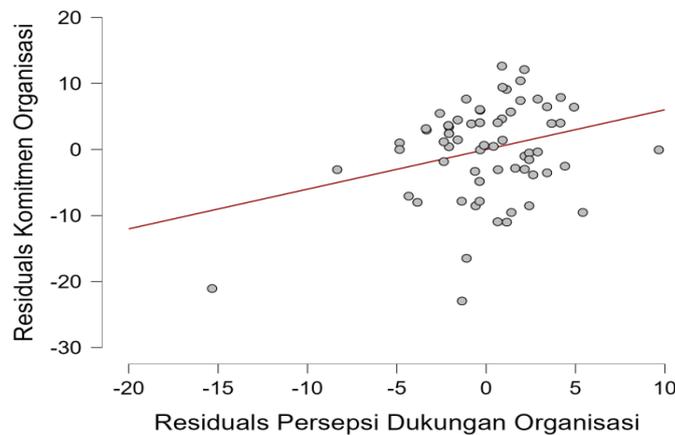
Tabel 2. Skewness dan Kurtosis

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

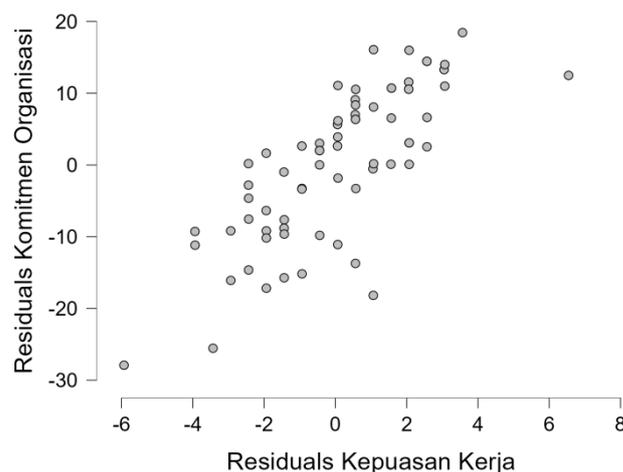
### Linearitas

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

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



Gambar 1. Residual Plot Komitmen Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi



Gambar 2. Residual Plot Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

### Uji Hipotesis

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

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

Tabel 3. Hasil Mediation Analysis

|                              |   |                |                     | Estimate            | Std. Error | z-value | p      | 95% Confidence Interval |       |       |
|------------------------------|---|----------------|---------------------|---------------------|------------|---------|--------|-------------------------|-------|-------|
|                              |   |                |                     |                     |            |         |        | Lower                   | Upper |       |
| <b>Direct effects</b>        |   |                |                     |                     |            |         |        |                         |       |       |
| Persepsi Dukungan Organisasi | → |                | Komitmen Organisasi | 0.035               | 0.014      | 2.496   | 0.013  | 0.008                   | 0.063 |       |
| <b>Indirect effects</b>      |   |                |                     |                     |            |         |        |                         |       |       |
| Persepsi Dukungan Organisasi | → | Kepuasan Kerja | →                   | Komitmen Organisasi | 0.109      | 0.015   | 7.240  | < .001                  | 0.079 | 0.138 |
| <b>Total effects</b>         |   |                |                     |                     |            |         |        |                         |       |       |
| Persepsi Dukungan Organisasi | → |                | Komitmen Organisasi | 0.144               | 0.013      | 10.866  | < .001 | 0.118                   | 0.170 |       |

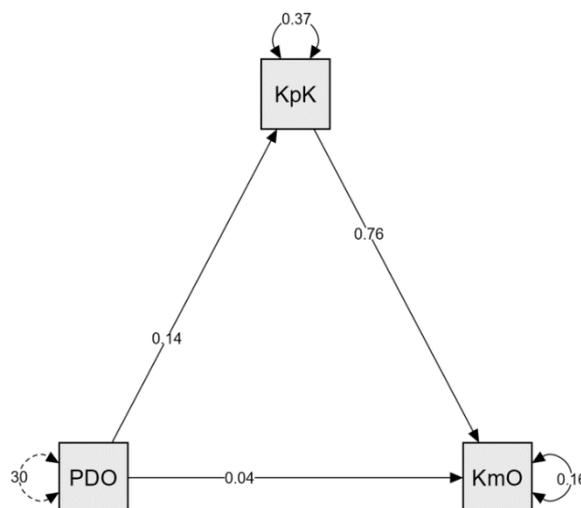
Hasil analisis mediasi diatas menunjukkan nilai *estimate direct effect* antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0.035 dengan taraf signifikansi 0,013 ( $p < 0.05$ ). *Confidence direct effect* adalah 95%. Menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan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

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

dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi lebih besar.

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

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



Gambar 3. Hasil Path Analysis

### Koefisien Determinasi

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

variabel dependen akan semakin kuat (Marpaung, 2018). Sumbangan variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

**Tabel 4. Tabel Koefisien Determinasi**

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

Tabel diatas menghasilkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.626 menunjukkan besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja yaitu  $0.626 \times 100 = 62.6\%$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.842 menunjukan besar pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yaitu  $0.842 \times 100 = 84.2\%$  sedangkan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini sebesar 15.8%.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil *mediation analysis* untuk menguji hipotesis yang sudah dijelaskan di atas diketahui bahwa H1 yang menyebutkan bahwa “terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Islam X Karawang diterima”. H1 ini menandakan tinggi atau rendahnya persepsi dukungan organisasi akan mempengaruhi tinggi dan rendahnya komitmen organisasi. Hasil *mediation analysis* sejalan dengan pendapat Azhar et al., (2019) bahwa *organizational commitment* dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu *perceived organizational support*.

Menandakan bahwa: 1) sebagian guru di sekolah Islam X Karawang menganggap persepsi dukungan organisasi penting untuk diberikan terlebih dahulu sebelum meningkatkan komitmen organisasi. Sari (2019) ketika pegawai menganggap dukungan yang diberikan oleh organisasi tinggi maka pegawai akan menyatukan identitas dirinya sebagai anggota organisasi kemudian pegawai akan lebih positif secara hubungan dan persepinya terhadap organisasi, sehingga akan meningkatkan komitmen. 2) komitmen organisasi guru di sekolah Islam X Karawang dapat terjadi karena proses kognitif atau evaluatif terhadap persepsi dukungan organisasi yang dirasakan guru. Pernyataan ini didukung oleh hasil temuan Yoon & Thye (2002) bahwa terdapat dua jalur menuju komitmen organisasi atau disebut model proses ganda a) persepsi dukungan organisasi dapat memunculkan komitmen melalui proses kognitif atau evaluatif, b) kepuasan kerja dapat memunculkan komitmen organisasi melalui proses emosional atau afektif, dan 3) adanya ketidaksesuaian antara dukungan yang diinginkan oleh guru terhadap dukungan yang telah diberikan oleh organisasi sekolah.

Melalui hasil wawancara dengan ketua yayasan Sekolah Islam X Karawang ditemukan bahwa Sekolah Islam X Karawang telah memberikan dukungan organisasi seperti

vitamin, beras, gaji, BPJS, makan dan minum tersedia di sekolah, beasiswa bagi guru untuk melanjutkan pendidikannya dengan biaya ditanggung oleh sekolah serta adanya kegiatan seperti *halaqoh* dan *baligha*. Guru akan memihak pada organisasi yang telah memberikan dukungan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya, kemudian guru akan memihak pada organisasi serta tujuan organisasi dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tersebut (Rahmawati & Mulyana, 2021).

Hasil *mediation analysis* didapatkan hasil H1 pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Pack & Soetjipto (dalam Yusuf & Syarif, 2017) bahwa hubungan yang positif terjadi pada persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, ketika organisasi peduli terhadap keberadaan, kesejahteraan pegawai serta kontribusinya terhadap organisasi, maka pegawai akan terikat dan menjadi bagian dari organisasi. Penelitian Putra & Puspitadewi (2018) menyimpulkan bahwa hubungan yang positif serta signifikan terjadi pada persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, sehingga jika persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan semakin positif maka komitmennya terhadap organisasi akan tinggi. Penelitian Elgeka et al., (2022) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada dimensi komitmen afektif dan komitmen normatif. Dengan demikian hasil dari penelitian tersebut sejalan dengan hasil pada uji hipotesis H1 dalam penelitian ini.

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

Hasil *mediation analysis* menunjukkan nilai *estimate indirect effect* lebih tinggi daripada nilai *estimate direct effect*

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

Dukungan organisasi yang diberikan oleh manajemen sekolah, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa dihargai dan diakui oleh guru, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan guru dalam menjalankan tugas mengajar dan tanggung jawab lainnya. Kepuasan kerja yang dirasakan guru akan berdampak baik pada hubungan terhadap rekan kerja dan guru akan memiliki keterampilan yang baik dalam penyampaian materi, sehingga siswa akan merasa antusias selama proses belajar (Basalamah dalam Fitria & Nio, 2020). Kemudian setelah guru merasakan kepuasan kerja, guru akan membentuk sikap dan niat untuk tetap berkontribusi secara aktif dan berkomitmen dalam mencapai tujuan sekolah.

Penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini yaitu Cahayu & Rahyuda (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terjadi mediasi kepuasan kerja pada *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi, karyawan yang mempersepsikan dukungan yang diberikan oleh organisasi tinggi maka kepuasan terhadap pekerjaannya akan meningkat, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi maka komitmennya terhadap organisasi akan tinggi. Menurut Mulyono (dalam Lukitasari, 2020) komitmen yang tinggi pada organisasi akan memunculkan sikap untuk mengusahakan yang terbaik demi kepentingan organisasi, percaya terhadap nilai-nilai yang terdapat pada organisasi, serta berkeinginan untuk tetap berada di keanggotaan organisasi.

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

## KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian *mediation analysis* dan pembahasan yang sudah dijelaskan, peneliti memberi kesimpulan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh dan signifikan secara *direct effect* terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Islam X Karawang. Selain itu kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediasi ketika dianalisis dengan persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi guru di Sekolah Islam X Karawang. Nilai *estimate indirect effect* (0.109) lebih tinggi daripada nilai *estimate direct effect* (0.035) sehingga pada penelitian ini melibatkan kepuasan kerja akan lebih baik jika dijadikan

sebagai mediasi. Hal ini menjelaskan bahwa ketika guru mempersepsikan dukungan yang diberikan oleh organisasi tinggi maka kepuasan kerja guru akan meningkat kemudian guru akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Demikian ketika guru mempersepsikan dukungan yang diberikan oleh organisasi rendah maka akan menurunkan kepuasan kerja guru, kemudian akan mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi.

Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan faktor eksternal seperti faktor demografi dan akademik pada responden penelitian. Peneliti selanjutnya diharapkan menguji mediasi kepuasan kerja pada persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi dengan jumlah responden guru yang lebih besar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agegnehu, W., Abdissa, D., & Alemayehu, D. (2022). Confirmatory and Exploratory Factor Analysis for Validating Allen and Meyer Organizational Commitment Questionnaire for Health Professionals in Ethiopia—Amharic Language. *Journal of Healthcare Leadership*, 14, 111. <https://doi.org/10.2147/JHL.S364973>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment. *Problems and Solutions in Human Assessment*, 285–314. [https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4397-8\\_13](https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4397-8_13)
- Atrizka, D., Andriki, E., Melisa, M., & Natasya, N. (2021). Efek Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 811–819. <https://doi.org/10.30872/PSIKOBORNEO.V9I4.6751>
- Azhar, Erita, Y. D. S., & Anam, C. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 16(1), 36–46. <https://doi.org/10.30872/JAKT.V16I1.5371>
- Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi ed.2. In *Yogyakarta: Pustaka Belajar* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Cahaya, N. M. A., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6042–6058. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.Vo8I10.P09>
- Elgeka, H. W., Yolanda, M., & Hariyanto, H. (2022). Peran perceived organizational support dengan organizational commitment pada karyawan CV. X Surabaya. *Psibernetika*, 15(1), 21–26. <https://doi.org/10.30813/PSIBERNETIKA.V15I1.3084>
- Fitria, S., & Nio, S. R. (2020). Kepuasan kerja dan loyalitas kerja pada guru honorer SMA Swasta Bukittinggi. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 15(2), 131–140. <https://doi.org/10.30659/JP.15.2.131-140>
- Hidayat, R. (2017). Tinjauan teoretik tentang komitmen organisasi guru. *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 62–70. <https://doi.org/10.33751/PEDAGOG.V1I2.387>
- Juariyah, L., Syihabudhin, S., Hariri, A., Nora, E., Rahman, A., & Suputra, I. N. (2020). Does Job Satisfaction Mediate the Effect of Perceived Organization Support to Employee Commitment? (pp. 182–185). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/AEBMR.K.200812.031>
- Lukitasari, Y. E. (2020). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kohesivitas Kelompok. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 63–68. <https://doi.org/10.30872/PSIKOBORNEO.V8I1.4859>
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal* 2020 6:1, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/S43093-020-00027-8>
- Marpaung, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai dinas pertanian, peternakan dan perikanan Kabupaten Siak. *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*, 21(2), 86–92.
- Merino, M. D., Privado, J., & Durán, R. (2021). Satisfaction with Life Scale

- (SWLS) adapted to work: psychometric properties of the satisfaction with Work Scale (SWWS). *Anales de Psicología*, 37(3), 557–566. <https://doi.org/10.6018/ANALES.430801>
- Putra, A. A., & Puspitadewi, N. W. S. (2018). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3), 1–7. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/25772>
- Rahmawati, A. D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara perceived organizational support dengan komitmen organisasi pada guru SMA Negeri 1 Soko. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 23–35. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/38271>
- Ramadhani, N. A., & Khoirunnisa, R. N. (2018). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita. *Character: Jurnal Psikologi*, 5(2), 1–6.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rosyada, D. (2017). *Madrasah dan profesionalisme guru: dalam arus dinamika pendidikan Islam di era otonomi daerah*. Kencana. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1056490>
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 120–128. <https://doi.org/10.30872/PSIKOBORNEO.V7I1.4714>
- Ubaidillah, F. A., Suryanto, S., & Santi, D. E. (2022). Efek Mediasi Dukungan Sosial terhadap Religiusitas dan Resiliensi Mahasiswa Santri selama Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya*, 5(2), 85–94. <https://doi.org/10.15575/JPIB.V5I2.17251>
- Yoon, J., & Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment: Job satisfaction and organizational support. *Work and Occupations*, 29(1), 97–124. <https://doi.org/10.1177/0730888402029001005>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=jZ5yDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=info:ADLbcx7KczQJ:scholar.google.com&ots=9uVKDqD\\_uq&sig=096KFynC4nTL6GCirzzzX2Sx61l&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=jZ5yDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=info:ADLbcx7KczQJ:scholar.google.com&ots=9uVKDqD_uq&sig=096KFynC4nTL6GCirzzzX2Sx61l&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)