

**PENGARUH FAKTOR INDIVIDU DAN
FAKTOR ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(Studi pada Guru SMAN di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat)**

**Muhammad Irfan *)
Surati *)
Mukmin Suryatni*)**

Abstract

A number of teachers are found unenergetic and undisciplined because of some reasons, such as no appreciation of they did at work, exclusion of school activities, no trust from the school leaders, no proper treatment in terms of promotion. All of these problems happen among teachers of Labuapi High School of West Lombok Regency. This study aims to investigate the significant influence of individual and organizational factors, either simultaneously or partially, on the teachers' Organizational Commitment.

This research is categorized as an associative study. The population encompassed all 70 high school teachers in Labuapi Distric of West Lombok Regency. These teachers were all taken as samples of the study. Data collection method involved the use of a questionnaire containing questions about the Individual Factors, Organizational Factors, and Organizational Commitment. The data were analyzed using Multiple Linear Regression Analysis.

Results of the study indicate that the Individual and Organizational Factors simultaneously and partially had a significant effect on the dependent variable of Organizational Commitment. The most dominant variable affecting Organizational commitment was the individual factor. This study recommends that principals of High Schools in Labuapi District of West Lombok constantly meet teachers' great expectations towards work appreciation, involve them emotionally in work-related activities, nurture teacher's responsibility to work, develop a sense of pride for the teachers, provide them with more education training and pastoral care for students, increase the amount of free time to gather with family, and reduce the pressure in both career and family matters.

Keywords: *Individual Factors, Organizational Factors, Organizational Commitment, Multiple Regression Analysis.*

1. Pendahuluan

Pada umumnya komitmen guru terhadap sekolah hanya dipandang dari satu segi psikologis saja yaitu berkenaan dengan hal kelekatan emosional yang mengikat seorang guru dengan sekolah tempat mengajarnya (Budiarto dan Selly, 2004:122). Namun demikian Allen dan Meyer (1990:3) menyatakan bahwa komitmen tidak hanya merupakan *single construct* namun lebih dari itu terdapat tiga komponen komitmen yaitu komitmen afeksi (*affective commitment*), komitmen menerus (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*). Agar lebih kaya dalam memahami konstruk komitmen tersebut maka penelitian ini menggunakan *three-component model* tersebut.

Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif

terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi didalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap batin (kekuatan batin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap

*Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram

tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan. Tanggung jawab keguruan yang lahir dari komitmen guru profesional adalah tanggung jawab yang tidak hanya dialamatkan kepada manusia, akan tetapi juga dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT. Jadi pertanggung jawaban terhadap profesi dalam pandangan Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi juga bersifat vertikal-moral, yakni tanggung jawab terhadap Allah SWT.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Barat pada tahun 2014 ini memiliki jumlah Sekolah Menengah Atas Negeri sebanyak 13 sekolah, yang tersebar di 10 kecamatan dengan jumlah guru sebanyak 416 orang dan murid sebanyak 7.864 orang. Sedangkan yang menjadi sasaran penelitian adalah guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Kecamatan Labuapi. yang merupakan sekolah menengah atas yang cukup berprestasi dengan jumlah murid sebanyak 625 orang siswa dan guru baik yang tetap maupun guru tidak tetap sebanyak 70 orang.

Hal yang menjadi permasalahan untuk saat ini adalah tingkat kemalasan dan kedisiplinan yang merupakan tindakan yang paling sering dan berulang-ulang dilakukan para guru pada jam kerja kantor atau sekolah. Guru sering menunjukkan kemalasan dan tidak disiplin, karena tidak ada penghargaan dari sekolah terhadap pekerjaan yang dilakukannya, tidak diikuti sertakan dalam segala kegiatan di sekolah, tidak ada kepercayaan dari pimpinan sekolah, tidak mendapat perlakuan yang layak dalam hal promosi. Di samping itu, biasanya juga dipengaruhi oleh permasalahan rumah tangga dan ekonomi yang dihadapinya. Sekolah juga kurang memiliki sarana prasarana pembelajaran yang memadai dan belum adanya rasa bangga terhadap sekolah, sehingga diharapkan dengan adanya penelitian ini maka akan dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki guru.

Kebanyakan guru-guru yang sudah lama bekerja merasa puas dengan pengalaman yang diperolehnya dan ini dianggap suatu hal yang terbaik yang pernah ia lakukan dan berlangsung selama bertahun-tahun. Walaupun di mata publik yang dilakukan oleh guru tersebut merupakan hal yang sudah tidak masanya lagi, namun mereka sudah menganggap apa yang dikerjakannya tersebut merupakan hal yang cukup. Tidak ada usaha ke arah perbaikan, bahkan guru sering bersikap sinis terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi. Kurang terbuka dan sensitif terhadap pembaharuan.

Kondisi seperti ini memperlihatkan kurang adanya tanggung jawab dalam mengemban tugas sebagai guru selaku tenaga pengajar. Guna mendapatkan solusi terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan harapan para guru tersebut memiliki derajat kepuasan kerja tinggi dan komitmen organisasional yang tinggi terhadap institusinya untuk saat sekarang dan dimasa yang akan datang.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Faktor Individu dan Faktor Organisasi secara parsial terhadap

Komitmen Organisasi, 2) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Faktor Individu dan Faktor Organisasi secara simultan terhadap Komitmen Organisasi, dan 3) Untuk mengetahui diantara Faktor Individu dan Faktor Organisasi yang dominan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat.

2. Tinjauan Teori

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai *independent variable* (variabel bebas), maupun sebagai *dependent variable* (variabel terikat). Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan produksi jasa dan barang yang dihasilkan. Indikasi yang paling jelas dapat dilihat ketika komitmen karyawan mempunyai komitmen organisasi yang rendah adalah tingginya jumlah karyawan yang mengundurkan diri atau keluar dari organisasi (Yuwono et al., 2005:142). Pada penelitian ini, komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Dalam hal ini, peneliti ingin membuktikan teori oleh Van Dyen dan Graham (Coetzee, 2005) yang menguraikan faktor psikologis yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu faktor individu (keterlibatan kerja dan konflik peran) serta faktor organisasional (masa kerja dan *Perceived Organizational Support*).

Dalam Robbins (2001:91) komitmen organisasi dan keterlibatan kerja memiliki hubungan yang positif. Keterlibatan kerja dalam aspek sikap kerja dari komitmen organisasi menimbulkan tingkat dimana seorang karyawan memihak dan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Bukti riset memperlihatkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen dan keterlibatan yang positif, maka tingkat keluar masuknya (*turnover*) individu dalam organisasi sangat rendah.

Dalam sejumlah penelitian, POS (persepsi terhadap dukungan organisasi) yang termasuk ke dalam faktor situasional, mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi afektif (Rhoades dan Eisenberger, 2002:698). Hal tersebut terjadi karena komitmen afektif berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginannya sendiri. Kunci dari tipe komitmen ini dengan POS adalah individu merasakan adanya kesesuaian antara nilai pribadinya dan dengan nilai-nilai organisasi.

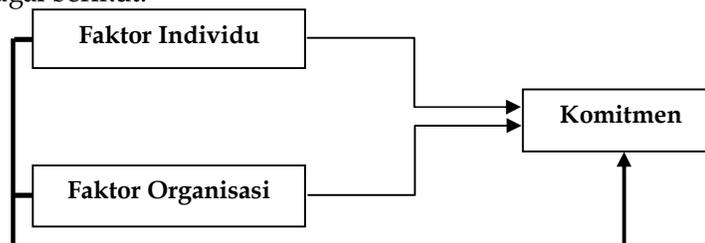
Berbagai penelitian yang telah diuraikan di atas sesuai dengan asumsi peneliti, bahwa kontribusi faktor-faktor psikologis yang dijabarkan menjadi faktor individu dan organisasional tersebut yang mempunyai kontribusi positif pada komitmen organisasi. Namun, hasil yang disimpulkan dari sebuah penelitian tidak mutlak mempunyai hasil yang sama, jika diuji dengan sampel yang berbeda dalam sebuah populasi tertentu. Peneliti mengamati bahwa banyak penelitian yang menggunakan sampel secara umum, yakni lebih menekankan kepada karyawan pada sebuah perusahaan, baik itu laki-laki maupun perempuan.

Pada dasarnya faktor individu dan organisasional pada komitmen organisasi, masing-masing faktor mempunyai kontribusi yang positif. Namun, bagaimana hal itu akan benar-benar mempengaruhi secara nyata, adalah tergantung dari individu itu

sendiri. Bagaimana cara dia untuk menyikapi kehidupan organisasinya, yaitu bagaimana individu tersebut dapat memaknai eksistensinya dalam sebuah organisasi sebagai hal yang penting bagi organisasinya sendiri, orang lain, maupun untuk dirinya sendiri. Oleh karena itu, untuk mengetahui hal tersebut lebih lanjut, maka peneliti akan mencoba meneliti topik tersebut agar mendapatkan hasil yang faktual.

3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Untuk mempermudah pemahaman teori yang ada, maka dibuatlah kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan yang diajukan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Diduga bahwa Faktor Individu dan Faktor Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasi pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeridi Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat.
- H₂ : Diduga bahwa Faktor Individu dan Faktor Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeridi Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat.
- H₃ : Diduga bahwa diantara Faktor Individu dan Faktor Organisasi yang dominan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeridi Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat adalah Faktor Individu.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, karena bersifat menerangkan dan bertujuan menguji hipotesis tentang adanya hubungan sebab akibat antar berbagai variabel yang diteliti, dalam hal ini melihat pengaruh faktor individu dan faktor organisasi terhadap komitmen organisasi pada guru Sekolah Menengah Atas Negeridi Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat.

Menurut Sugiyono (2006:72) populasi suatu daerah sentralisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari selanjutnya ditarik sebuah kesimpulan. Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeridi Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat. Dengan demikian jumlah populasi yang digunakan adalah sebanyak 70 orang yang sekaligus dijadikan responden dalam penelitian. Pada penelitian ini digunakan dengan cara sensus dimana hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Arikunto (2006), jumlah anggota atau subjek dalam

populasi hanya berjumlah kurang dari 100, maka dalam pengumpulan data menggunakan angket sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.

5. Analisis Data dan Pembahasan

Analisis Data

Komitmen Organisasi pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat termasuk dalam kategori tinggi. Komitmen Organisasi yang tinggi diukur dengan 18 indikator yang merupakan gabungan dari Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, dan Komitmen Normatif. Hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan diketahui bahwa Komitmen Organisasi yang dimiliki para Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat sebesar 3,79 termasuk hasil rata-rata tinggi.

Faktor Individu Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat termasuk dalam kategori kuat. Ini bermakna bahwa Faktor Individu yang kuat dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Faktor Individu Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat sangat berperan dalam mempengaruhi Komitmen Organisasi mereka. Faktor Individu mendapat skor rata-rata sebesar 3,95 yang termasuk dalam kategori kuat.

Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat memiliki Faktor Organisasional yang tergolong kuat. Hal ini tentu saja mempengaruhi Komitmen Organisasi guru, dimana Faktor Organisasional yang kuat mampu mempengaruhi Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat. Faktor Organisasional mendapat skor rata-rata 4,10 yang termasuk dalam kategori kuat.

Pada bagian ini akan dijelaskan hubungan antara variabel Faktor Individu dan Faktor Organisasional terhadap variabel Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat dengan menggunakan analisis statistik yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan analisis regresi linear berganda. Dalam menggambarkan pengaruh antara variabel-variabel tersebut maka yang pertama dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas terhadap kuisisioner yang diajukan dalam penelitian ini agar mampu mendapatkan data yang valid dan dapat dipercaya.

Dari hasil pengujian validitas untuk kuisisioner penelitian mengenai Faktor Individu dan Faktor Organisasional terhadap variabel Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat, dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas untuk kuisisioner penelitian secara keseluruhan adalah valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $r_{hitung} > 0,30$ (Sugiyono, 2005:11).

Nilai *AlphaCronbach* dari variabel Faktor Individu, Faktor Organisasional, dan Komitmen Organisasi seluruhnya adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60 sehingga dapat digunakan untuk tahap selanjutnya. Hal ini juga dikuatkan oleh pendapat Sugiyono (2005:11) yang menyatakan bahwa nilai *Cronbach Alpha* yang

diisyaratkan untuk mendapatkan kriteria reliabel adalah apabila nilai *Cronbach Alpha* tersebut lebih besar dari 0,60.

Diketahui bahwa residual dari fungsi pengaruh variabel Faktor Individu dan Faktor Organisasional terhadap variabel Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat telah terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,823 dimana nilai ini lebih besar dari syarat yang telah ditentukan sebesar 0,05.

Indikasi terjadinya multikolinieritas adalah bila batas VIF adalah 10 dan *Tolerance* 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinieritas. Dari hasil uji multikolinieritas dengan SPSS terlihat bahwa variabel Faktor Individu dan Faktor Organisasional lolos dari masalah multikolinieritas atau tidak ada variabel independen yang terkena multikolinieritas.

Heteroskedastisitas tidak terjadi jika data terpencah disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola/trend garis tertentu. Dari gambar uji heteroskedastisitas untuk variabel Faktor Individu dan Faktor Organisasional terlihat sebaran data ada disekitar titik nol dan tidak tampak adanya suatu pola tertentu pada sebaran data tersebut. Maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian ini.

Penyimpangan model ini adalah adanya autokorelasi dalam model regresi variabel Faktor Individu dan Faktor Organisasional terhadap variabel Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat. Berarti bahwa terdapat korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson (Uji DW). Berdasarkan perhitungan uji autokorelasi model regresi variabel Faktor Individu dan Faktor Organisasional terhadap variabel Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat diperoleh nilai DW sebesar 1,933. Nilai DW hitung berada pada interval nilai -2 sampai dengan +2 yang menyatakan bahwa model yang dihasilkan dalam penelitian ini tidak terkena gejala autokorelasi, sehingga memberikan jaminan efisiensi dalam model penelitian.

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Faktor Individu dan Faktor Organisasional terhadap variabel Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat. Proses analisis regresi linier berganda tersebut menggunakan bantuan program *software* komputer yaitu SPSS. Berikut ini akan ditampilkan hasil analisisnya:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.513	.456		5.510	.000
	X1	.528	.095	.577	5.546	.000
	X2	.197	.090	.229	2.203	.031

Sumber: Data Primer, diolah.

Dari analisis regresi linier berganda tersebut dapat disusun persamaan:

$$Y = 2,513 + 0,528X_1 + 0,197X_2$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta pada persamaan tersebut sebesar 2,513. Ini berarti bahwa apabila kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel Faktor Individu dan Faktor Organisasional dianggap konstan, maka nilai dari Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat sebesar 2,513 yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi guru termasuk dalam kategori rendah (berdasarkan kategori pada Tabel 3.3.).

Pengaruh Faktor Individu (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat diketahui nilai koefisien regresinya sebesar 0,528. Artinya untuk setiap peningkatan variabel Faktor Individu sebanyak 1 satuan maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat sebesar 0,528 satuan dengan asumsi variabel Faktor Organisasional dianggap konstan atau tetap.

Pengaruh Faktor Organisasional (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y), dimana diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,197. Ini berarti bahwa di dalam setiap peningkatan variabel Faktor Organisasional sebanyak 1 satuan maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat sebesar 0,197 satuan dengan asumsi variabel Faktor Individu diasumsikan tetap.

Uji t digunakan untuk menjawab Hipotesis 1 dan 2 yang diajukan dalam penelitian ini. Di dalam melihat pengaruh signifikan dari masing-masing variabel Faktor Individu dan Faktor Organisasional secara parsial terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat. Berikut hasil perhitungan t hitung serta tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk lebih jelasnya, berikut akan diuraikan makna dari hasil analisis masing-masing variabel Faktor Individu dan Faktor Organisasional secara parsial terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat, yaitu tingkat signifikansi variabel Faktor Individu (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,546 dengan nilai signifikan 0,000. Apabila nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel (1,995), maka nilai t hitung tersebut lebih besar dari pada t tabel yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai perbandingan antara nilai signifikan yang dicapai sebesar 0,000 yang berarti bahwa tingkat kesalahan lebih kecil dari 5 persen. Dengan demikian Faktor Individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat, dengan kata lain hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Tingkat signifikansi Faktor Organisasional (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat yang dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh hasil t hitung sebesar 2,203 dengan nilai signifikansi 0,031. Apabila nilai t hitung

dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,995, maka nilai thitung tersebut lebih besar dari pada ttabel yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai perbandingan antara nilai signifikan yang dicapai sebesar 0,031 yang berarti tingkat kesalahan lebih kecil dari 5 persen. Dengan demikian Faktor Organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat. Ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan terbukti, sehingga dapat diputuskan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Untuk menguji ada tidaknya peran variabel bebas (Faktor Individu dan Faktor Organisasional) secara simultan terhadap variabel terikat Komitmen Organisasi pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Berikut akan disajikan hasil perhitungan uji F dengan SPSS:

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.847	2	.923	15.731	.000 ^b
	Residual	3.933	67	.059		
	Total	5.780	69			

Sumber: Data Primer, diolah.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Komitmen Organisasi pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat. Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.573	.24228

Sumber: Data Primer, diolah.

Berdasarkan Tabel 3 maka diperoleh koefisien determinasi linier berganda (R^2) sebesar 0,573 atau sebesar 57,30 persen. Hal ini berarti bahwa derajat pengaruh dari masing-masing variabel Faktor Individu dan Faktor Organisasional terhadap Komitmen Organisasi pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat adalah sebesar 57,30 persen. Sedangkan sisanya sebesar 42,70 persen disebabkan oleh faktor lain di luar jangkauan penelitian, seperti variabel jenis kelamin, status jabatan, *job characteristics*, *workplace value*, *organizational justice*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan lain-lain.

Dari model regresi berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat adalah variabel Faktor Individu (X_1), hal ini didasari pada nilai koefisien regresi yang terbesar berada pada variabel tersebut yaitu sebesar 0,528 dan juga nilai t hitung yang terbesar (5,546) jika dibandingkan dengan variabel Faktor Organisasional.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Faktor Individu (keterlibatan kerja, konflik dan peran) dan Faktor Organisasional (masa kerja dan *Perceived Organizational Support*) terhadap Komitmen Organisasi. Hasil yang didapatkan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Van Dyne dan Graham (Coetzee, 2005:8), bahwa Faktor Individu dan Faktor Organisasional masing-masing memberikan pengaruh (kontribusi) yang positif terhadap Komitmen Organisasi. Selanjutnya hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Sari dan Bodroastuti (2012:19), bahwa Faktor Individu dan Faktor Organisasional memberikan pengaruh yang positif kepada Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel Faktor Individu memberi sumbangan sebanyak 52,80 persen terhadap Komitmen Organisasi dan memberi pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil penelitian tersebut, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mowday, Porter, dan Steers (1982:56), bahwa Faktor Individu secara positif mempengaruhi Komitmen Organisasi. Hal tersebut terjadi karena dengan bertambahnya keterlibatan kerja dan peran individu akan memberikan dampak positif terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada organisasi tempat mereka bekerja.

Keterlibatan Kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi Komitmen Organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi Keterlibatan Kerja pegawai, maka semakin tinggi Komitmen Organisasi mereka. Mowday, Porter, dan Steers (1982:56) menerangkan seorang pegawai lebih dahulu dijadikan terbiasa dengan pekerjaannya dan dilibatkan dalam pekerjaan tertentu, dan kemudian, ketika kebutuhan mereka terpenuhi, hal ini akan mengembangkan rasa komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bernaung. Dalam sebuah penelitian, oleh Suastina (2010), tentang analisis pengaruh Faktor Individu terhadap Komitmen Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, menjabarkan pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif antara Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi. Hal ini tentu saja mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja memang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Berikutnya, variabel Faktor Individu dengan indikator Konflik Peran juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, hal tersebut dijelaskan oleh Siahaan (2010) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pegawai yang bekerja dan menjunjung tinggi (berkomitmen) kepada profesinya akan lebih mengalami konflik peran. Dalam penelitian tersebut dipaparkan mengenai pengaruh Konflik dan Peran terhadap Komitmen Organisasi menghasilkan nilai positif dan signifikan. Jadi, semakin mengalami konflik peran, maka semakin tinggi komitmen organisasinya (Duxbury dan Higgins, 1991:3).

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dipaparkan sebelumnya, juga dapat diketahui bahwa Faktor Organisasional yang terdiri dari Masa Kerja dan *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi. Faktor Organisasional memberikan sumbangan yang positif kepada Komitmen Organisasi, yaitu sebesar 19,70 persen. Jadi, dapat diketahui bahwa secara signifikan, semakin tinggi Faktor Organisasional seseorang dalam bekerja pada

sebuah organisasi, maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasinya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mowday, Porter, dan Steers (1982:56) yang menunjukkan bahwa Faktor Organisasional berhubungan positif dengan Komitmen Organisasi.

Dijelaskan oleh studi yang dilakukan oleh Nurjanah (2008) yang menjelaskan bagaimana masa kerja menjadi salah satu prediktor Komitmen Organisasi. Empat alasan utamanya yaitu, 1) Semakin lama seseorang bekerja dalam sebuah organisasi, maka semakin memberi peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan dalam bekerja, dan peluang menduduki jabatan yang lebih tinggi semakin besar. 2) Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, maka peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga, dan waktu) untuk organisasi semakin besar. 3) Keterlibatan individu dalam lingkungan organisasi semakin besar, menyebabkan individu segan untuk meninggalkan organisasi. 4) Mobilitas individu berkurang karena lama berada suatu organisasi, sehingga berakibat kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kecil.

Selanjutnya indikator variabel Faktor Organisasional berikutnya adalah dukungan organisasional 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. Di dalam penelitian ini *Perceived Organizational Support* memberikan kontribusi positif dan secara signifikan mempengaruhi Komitmen Organisasi seseorang. Hal tersebut sesuai dengan Nugrahani dan Murianto (2010) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif terhadap Komitmen Organisasi.

Terdapat juga penelitian yang sesuai untuk variabel *Perceived Organizational Support* (POS), dilakukan oleh Kembaren (2002) yang meneliti tentang pengaruh trait kepribadian, komitmen pekerjaan, POS terhadap komitmen Dosen Perguruan Tinggi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa POS memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal karyawan dan juga menghargai kontribusi pegawai pada organisasi maka karyawan mau mengikatkan diri dan menjadi bagian dari organisasi dan dengan rela setia melayani organisasi.

6. Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diajukan kesimpulan, dimana hasil uji t menyatakan bahwa secara Parsial Faktor Individu dan Faktor Organisasional berpengaruh positif secara Signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeridi Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada Faktor Individu akan ikut meningkatkan Komitmen Organisasi para guru (2014:73). Begitu pula halnya dengan setiap peningkatan Faktor Organisasional akan ikut meningkatkan Komitmen Organisasi pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeridi Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat (2014:74).

Dengan melihat hasil uji F, diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel, ini berarti bahwa Faktor Individu dan Faktor Organisasi secara Simultan berpengaruh

Signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat (2014:75).

Variabel yang dominan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat adalah Faktor Individu, karena memiliki nilai koefisien regresi dan juga nilai t hitung yang terbesar jika dibandingkan dengan Faktor Organisasional (2014:76).

Dari kesimpulan yang diuraikan di atas, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat meningkatkan Komitmen Organisasi. Hal pertama yang paling penting untuk ditingkatkan adalah implikasi manajerial berhubungan dengan dampak strategis atas Faktor Individu terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini disebabkan oleh Faktor Individu yang mempunyai pengaruh sebesar 0,528 terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat dengan pembuktian yang signifikan. Guna meningkatkan Faktor Individu, maka yang harus senantiasa ditingkatkan, yaitu meningkatkan harapan guru yang besar terhadap pekerjaan, keterlibatan guru secara emosional terhadap pekerjaan, tanggung jawab guru terhadap pekerjaan, rasa kebanggaan menjadi guru, lebih banyak memberikan pendidikan dan pengasuhan anak didik, dan mengurangi tekanan dalam karir dan dari keluarga para guru.

Implikasi manajerial berhubungan atas Faktor Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Labuapi Kabupaten Lombok Barat. Guna meningkatkan Faktor Organisasi, perlu dilakukan perbaikan pada pemberian otonomi yang lebih besar dan keleluasaan di dalam mengajar beserta peluang promosi guru, para guru dituntut untuk memberikan pikiran, tenaga, dan waktu yang lebih banyak lagi, meningkatkan penerapan keadilan prosedural dalam pembagian penghasilan diantara para guru, memberikan perhatian yang lebih baik lagi kepada para guru, dan memberikan penghargaan pada guru yang memiliki kontribusi positif terhadap sekolah.

Daftar Pustaka

- Allen, dan Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Arikunto, S. (1997). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Budiarto, Y. dan Selly. (2004). Komitmen Karyawan pada Perusahaan Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Psikologi*, 2 (2): 121-141.
- Coetzee, M. (2005). *Employee Commitment*. University of Pretoria.
- Duxbury, dan Higgins, C. (1991). *Work-Life Balance in The New Millennium: Where Are We? Where Do We Need To Go?*. Work Network Canadian Policy Research Networks, Inc., Ottawa.
- Eisenberger, dan Huntington, R. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3): 500-507.
- Nugrahani, T.S., dan Murianto, E. (2010). Pengaruh Faktor-faktor Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT Kimia Farma Apotek). *Jurnal FE Universitas PGRI*.

- Nurjanah. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). Tesis tidak dipublikasikan. Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rhoades, dan Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: The Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4): 698-714.
- Robbins, S.P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prehalindo, Jakarta.
- Sari, F.F.K., dan Bodroastuti, T. (2012). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasi terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*.
- Siahaan, R.F.B. (2010). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Angkasa Pura II Bandar Udara Polonia Medan. Tesis tidak dipublikasikan. Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Suastina, I.G.P.B. (2010). Analisis Faktor-faktor yang Membentuk Komitmen Karyawan pada Organisasi (Studi Pada KUD di Wilayah Lombok Barat). *Jurnal GaneÇ Swara*, 4 (3): 32-39.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Yuwono, I., et al. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya.