

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DENGAN KOMITMEN AFEKTIF PENGASUH
LKSA MAWADDAH WARAHMAH KOTA MALANG
DALAM UPAYA PERSIAPAN AKREDITASI**

SKRIPSI



oleh

Dimassaid Chandra Purnama

NIM. 19410078

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
AFEKTIF PENGASUH LKSA MAWADDAH WARAHMAH KOTA MALANG
DALAM UPAYA PERSIAPAN AKREDITASI**

S K R I P S I

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh

gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Dimassaid Chandra Purnama

NIM. 19410078

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
AFEKTIF PENGASUH LKSA MAWADDAH WARAHMAH KOTA MALANG
DALAM UPAYA PERSIAPAN AKREDITASI**

SKRIPSI

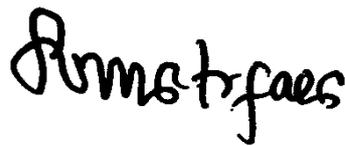
Oleh

Dimassaid Chandra Purnama

NIM. 19410078

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag

NIP. 197307102000031002

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

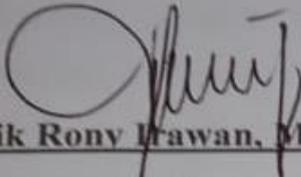
HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
AFEKTIF PENGASUH LKSA MAWADDAH WARAHMAH KOTA MALANG
DALAM UPAYA PERSIAPAN AKREDITASI

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 14 Maret 2023

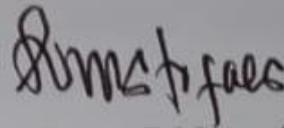
Susunan Dewan Penguji

Penguji Utama

Ketua Penguji

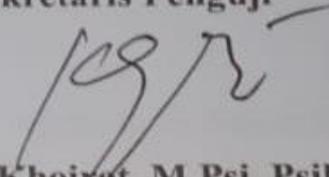


Andik Rony Irawan, M. Si
NIP. 197311121994031003



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 197307102000031002

Sekretaris Penguji



Umdatul Khoirrot, M.Psi, Psikolog
NIP. 19900501201802012198

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, M.Si.

NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Dimassaid Chandra Purnama**

NIM : 19410078

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Afektif Pengasuh LKSA Mawaddah Warahmah Kota Malang” adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian ataupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab dosen pembimbing dan Pihak Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat permohonan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 18 Desember 2022

Penulis,


Dimassaid Chandra Purnama
NIM. 19410078

MOTTO

“Berkomitmen untuk saling mendukung adalah koentji”

-Anonymous-

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan rasa syukur yang sangat dalam kepada Allah SWT, dan dengan telah diselesaikannya skripsi ini. Maka saya persembahkan karya sederhana ini kepada:

1. Ayah dan Ibu yang sudah memfasilitasi saya dalam pengerjaan skripsi ini, dan karena janji saya untuk selesai kuliah pada bulan Desember sehingga semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
2. Adik Annas dan Ridho yang mendukung saya mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
3. Leri dan Ica yang selalu ada sebagai tempat saya bercerita dan sangat membantu saya dari awal perkuliahan dimulai sampai pengerjaan skripsi.
4. Elfath, Ajup, Nugroho Mihfada, Sahabat till jannah, dan semua teman saya yang sudah memotivasi untuk mempercepat pengerjaan skripsi saya.
5. Aska yang menyediakan Kos Karmen Surabaya sebagai tempat pelaksanaan seminar proposal.
6. Playlist Teman Skripsi yang selalu mengiringi dan selalu menemani dalam setiap perjalanan saya selama masa kuliah ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir. Karya ini tidak pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Dr. Rifa Hidayah, M. Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag, selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan dan membimbing saya dengan sepenuh hati sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya dengan pengetahuan yang terbatas oleh penulis yang dengan usaha maka penulis mampu menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Jika ada kekurangan maka penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembacanya.

Malang, 18 Desember 2022

Penulis,

Dimassaid Chandra Purnama

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRACT	12
BAB I.....	14
PENDAHULUAN	14
A. Latar Belakang.....	14
B. Rumusan Masalah.....	26
C. Tujuan Penelitian	27
D. Manfaat Penelitian	27
BAB II	29
KAJIAN TEORI.....	29
A. Komitmen Afektif Organisasi.....	29
1. Pengertian Komitmen Afektif Organisasi.....	29
2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif Organisasi	30
3. Aspek Komitmen Afektif.....	31
4. Komitmen berdasarkan perspektif Islam	32
B. Persepsi Dukungan Organisasi (<i>Perceived Organizational Support/POS</i>)	33
1. Pengertian Dukungan Organisasi.....	33
2. Aspek Dukungan Organisasi	35
C. Akreditasi.....	40

D.	Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Afektif	44
E.	Kerangka Konseptual.....	45
F.	Tinjauan Litetatur Terdahulu	47
G.	Hipotesis Penelitian	50
BAB III.....		51
A.	Jenis dan Desain Penelitian.....	51
B.	Identifikasi Variabel	51
C.	Definisi Operasional	52
D.	Populasi dan Sampel.....	54
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	54
F.	Uji Coba Instrumen.....	58
1.	Uji Validitas	58
2.	Uji Reliabilitas	62
G.	Teknik Analisis Data	63
BAB IV.....		65
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		65
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian	65
1.	Subjek penelitian.....	65
2.	Waktu dan Lokasi penelitian	66
3.	Prosedur Penelitian	66
4.	Analisa Deskriptif	67
5.	Uji Normalitas.....	70
6.	Uji Linieritas	71
7.	Uji Hipotesis	72
B.	Pembahasan	73

1. Tingkat Persepsi Dukungan Organisasi Pengasuh LKSA Mawaddah Warahmah Kota Malang	73
2. Tingkat Komitmen Afektif Pengasuh LKSA Mawaddah Warahmah Kota Malang	74
3. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Afektif Pengasuh LKSA Mawaddah Warahmah Kota Malang	75
BAB V	80
PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN	91

ABSTRAK

P, Chand Dimassaid. 2023. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Afektif Pengasuh LKSA Mawaddah Warahmah kota Malang dalam upaya persiapan Akreditasi. Fakultas Psikologi UIN Malang

Pembimbing: Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag

Kata Kunci : Persepsi dukungan organisasi, Komitmen afektif, Akreditasi

Kementerian Sosial memiliki program pemberdayaan dan pengasuhan anak yang diselenggarakan oleh Dinas Sosial di tingkat daerah dengan mendirikan Lembaga kesejahteraan Sosial Anak (LKSA). Berdasarkan dokumen TAP Kemensos tentang standarisasi LKSA, dalam mewujudkan LKSA yang berkualitas dibutuhkan tenaga pengasuh yang memiliki kejujuran, integritas tinggi serta komitmen yang maksimal. Interaksi positif antara dua pihak jika dilakukan dan berjalan dengan baik akan memunculkan perasaan saling menguntungkan berupa saling mendukung antar peran yang dimiliki. Fakta dilapangan melalui wawancara awal ditemukan kurangnya komitmen pada sebagian pengasuh untuk berdedikasi maksimal untuk LKSA.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Sampel berasal dari keseluruhan pengasuh Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang sebanyak 30 orang.

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, ditemukan tingkat persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif pada pengasuh LKSA Mawaddah Warahmah Kota Malang berada pada taraf sedang dengan persentase 73 % untuk persepsi dukungan organisasi dan 70 % untuk komitmen afektif. Terdapat hubungan positif dari persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif menunjukkan nilai Sig. $0,011 < 0,05$.

Kesimpulan dapat dinyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen afektif, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka nilai komitmen afektif akan meningkat. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

ABSTRACT

P, Chand Dimassaid. 2023. Relationship between Perceptions of Organizational Support and Affective Commitment Caregivers of LKSA Mawaddah Warahmah Malang City in preparation for Accreditation. Faculty of Psychology UIN Malang

Pembimbing: Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag

Keywords: Perceived Organizational Support, Affective Commitment, Standarization

The Ministry of Social Affairs has an empowerment and childcare program organized by the Social Service at the regional level by establishing Child Welfare Institutions (LKSA). Based on the Ministry of Social TAP document on LKSA standardization, in realizing a quality LKSA, caretakers who have honesty, high integrity and maximum commitment are needed. Positive interaction between two parties if carried out and running well will create a feeling of mutual benefit in the form of mutual support between the roles they have. Facts on the ground through interviews found disappointment in some caregivers for maximum LKSA.

The research method used in this study is quantitative with a correlational type of research. The sample came from all caretakers of the Mawaddah Warahmah Orphanage in Malang, as many as 30 people.

Based on the results of the data that has been obtained, it was found that the level of perceived organizational support and affective commitment to caregivers at the Mawaddah Warahmah orphanage in Malang City was at a moderate level with a proportion of 73% for perceived organizational support and 70% for affective commitment. There is a positive relationship between perceived organizational support and affective commitment indicating a Sig value. $0.011 < 0.05$.

Conclusion can be stated that the perception of organizational support has a positive relationship with affective commitment, the higher the perceived organizational support, the value of affective commitment will increase. Therefore, the hypothesis in this study is declared accepted.

مستخلص البحث

العلاقة بين تصورات الدعم التنظيمي والالتزام العاطفي لمقدمي الرعاية في مؤسسة .ديماس سعيد شاندرار, 2022
رعاية اجتماعية للأطفال "مودة ورحمة" في مدينة مالانج استعدادًا للاعتماد. كلية علم النفس لجامعة مولنا مالك
إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

المشرف: الدكتور الجح محمد لطفي مصطفى الماجستير

الكلمة الأساسية: تصورات الدعم التنظيمي, والالتزام العاطفي, الاعتماد الأكاديمي

لدى وزارة الشؤون الاجتماعية برنامج للتمكين ورعاية الأطفال تنظمه الخدمة الاجتماعية على المستوى الإقليمي من خلال إنشاء مؤسسة رعاية اجتماعية للأطفال. بناءً على والثيقة الصادرة عن وزارة الشؤون الاجتماعية فيما يتعلق بتوحيد مؤسسات الرعاية الاجتماعية للأطفال ، في تحقيق مؤسسة رعاية اجتماعية جيدة للأطفال ، هناك حاجة إلى مقدمي الرعاية الذين يتمتعون بالصدق والنزاهة العالية والالتزام الأقصى. التفاعل الإيجابي بين طرفين إذا تم تنفيذه وسير العمل بشكل جيد سيخلق شعورًا بالمنفعة المتبادلة في شكل دعم متبادل بين الأدوار التي لديهم. وجدت الحقائق على الأرض من خلال المقابلات الأولية نقصًا في الالتزام من جانب بعض مقدمي الرعاية بالتفرغ الكامل لمؤسسة الرعاية الاجتماعية للأطفال.

طريقة البحث المستخدمة في هذه الدراسة هي طريقة كمية مع نوع ارتباط من البحث. جاءت العينة من جميع مقدمي الرعاية في دار مودة ورحمة للأيتام في مدينة مالانج بما يصل إلى 30 شخصًا.

بناءً على نتائج البيانات التي تم الحصول عليها ، وجد أن مستوى الدعم التنظيمي المتصور والالتزام العاطفي لمقدمي الرعاية في مؤسسة رعاية اجتماعية للأطفال "مودة ورحمة" في مدينة مالانج هو مستوى معتدل بنسبة 73 ٪. تصورات الدعم التنظيمي و 70٪ للالتزام العاطفي. هناك علاقة إيجابية بين تصورات الدعم التنظيمي والالتزام لذلك يمكن القول أن تصورات الدعم التنظيمي له علاقة إيجابية مع $0.05 < 0.011$. العاطفي الذي يشير إلى قيمة الالتزام العاطفي ، فكلما زاد تصورات الدعم التنظيمي ، سترداد قيمة الالتزام العاطفي. لذلك ، تم الإعلان عن قبول الفرضية في هذه الدراسة.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia UU No 11 Tahun 2009 Pasal 53 menjelaskan Pemerintah melalui otoritas Kementerian Sosial ditingkat pusat memiliki program pemberdayaan dan pengasuhan anak yang diselenggarakan oleh Dinas Sosial di tingkat daerah dengan mendirikan Lembaga kesejahteraan Sosial Anak (LKSA). Hardina, Middleton, Montana & Simpson (2007) Panti Asuhan dapat dikategorikan termasuk dalam *Social Service Organizations* (SSO) atau organisasi yang bersifat nonprofit.

Kontribusi dari panti asuhan diharapkan dapat memberikan hak asuh, pembinaan, serta pendidikan untuk anak yang berasal dari berbagai keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembalikan kepercayaan diri mereka untuk meyakinkan dirinya akan potensi dan kreativitas yang dimiliki, serta munculnya perasaan dari diri anak jika dirinya memiliki masa depan yang jelas. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Nahiruddin, Hirman, & Gunawan (2018) Panti asuhan berperan sebagai struktur lembaga usaha kesejahteraan sosial yang diperlukan terkait dengan pemenuhan tanggungjawab untuk menyediakan pelayanan kesejahteraan sosial berupa pengasuhan, pemberian layanan atas pengganti fisik, mental, dan kondisi sosial pada anak terlantar, sehingga anak asuh dapat memperoleh kesempatan yang sama serta lebih terjamin atas perkembangan kepribadian

sesuai dengan harapan sebagai generasi penerus yang berperan aktif dalam mewujudkan cita-cita bangsa.

Pelayanan panti asuhan berdasarkan dokumen profil LKSA Mawaddah Warahmah Malang yakni berupa pemberian bantuan dukungan sosial, rumah singgah, pusat rehabilitasi, pusat kesejahteraan sosial, trauma center, dan pusat perlindungan sosial. Nahiruddin (2018) menambahkan tanggung jawab panti asuhan diharapkan anak dapat memperoleh kesempatan yang luas, tepat sasaran, dan mencukupi dalam perkembangan kepribadian serta potensi yang dimiliki, sehingga diharapkan dapat mewujudkan cita-cita anak bangsa sebagai generasi penerus dan sebagai insan yang berperan aktif dalam mewujudkan pembangunan nasional.

Berdasarkan dokumen TAP Kemensos tentang standarisasi LKSA, dalam mewujudkan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak yang berkualitas dibutuhkan tenaga pengasuh yang memiliki kejujuran, integritas tinggi serta komitmen yang maksimal. Bekerja di organisasi nonprofit seperti panti asuhan yang mengedepankan nilai kemanusiaan, tidak hanya melibatkan interaksi dalam internal organisasi, tetapi juga terlibat dengan masyarakat luas, seperti komunitas sekitar untuk memenuhi tujuannya (Zollo et al, 2019).

Anggota organisasi yang bersifat nonprofit mengharapkan organisasi mereka untuk menerapkan praktik keseharian yang jelas, sehingga akan terciptanya tujuan yang mudah dan jelas untuk ditindaklanjuti dan

dikerjakan sebagai bentuk tanggungjawab (Rong wang, 2022). Shumate (2017) Organisasi yang bersifat nonprofit perlu menerapkan kebijakan dalam praktik kesehariannya dengan menciptakan sistem yang dikemas lebih formal untuk memastikan profesionalisme di tempat kerja. Formalitas tersebut perlu menjadi pusat perhatian berorganisasi dengan bertujuan lebih mempermudah dalam membangun komunikasi berkelanjutan dengan mitra masyarakat.

Kualifikasi dalam menjadi pengasuh panti asuhan memiliki beberapa kemampuan yang harus dimiliki guna memberikan pelayanan yang terbaik bagi anak asuh. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan pada salah satu koordinator pengasuh Panti Asuhan Mawaddah Warahmah sebagai berikut:

“Setiap pengasuh dalam panti asuhan dituntut untuk memiliki skill, komitmen, kemampuan, pengetahuan, motivasi, disiplin, semangat kerja yang tinggi. Kombinasi dari elemen tersebut berkaitan dengan langkah yang dipersiapkan oleh organisasi sebagai upaya dalam meningkatkan komitmen anggota kepada organisasi” (Wawancara, 31 Oktober 2022).

Komitmen afektif harus dimiliki tiap individu yang berada dalam lingkup organisasi. Komitmen afektif dapat dikaitkan dengan tingkat loyalitas dan totalitas dari anggota organisasi, sejalan dengan itu menurut Wahyudi & rendi Salam (2020) Komitmen merupakan sikap serta perilaku organisasi

yang sesuai dengan ketetapan dan kebijakan yang telah ditetapkan dalam organisasi sebagai tolak ukur kesediaan anggota untuk bertahan dalam sebuah organisasi di masa yang akan datang.

Definisi lain disebutkan oleh Kasogela (2019) Komitmen afektif yakni karakter individu bagaimana anggota memahami organisasinya dan fungsi tugas utama yang harus dilakukan. Komitmen juga merupakan interpretasi dari rasa percaya anggota organisasi, terhadap visi, misi, serta tujuan dari organisasi tersebut. Riono & Utami (2020) Komitmen akan tercipta jika individu dalam lingkup organisasi, melaksanakan hak dan kewajiban yang harus dilakukan sesuai dengan pedoman tugas dan fungsi masing masing.

Fakta terkait Implementasi dari komitmen afektif secara nyata terjadi dalam fenomena dunia kerja salah satunya ditemukan hasil survei dari karir.com yang dilakukan kepada 6.530 responden, sebanyak 2.220 atau 34% diantaranya mengungkapkan akan mencari peluang pekerjaan atau karir baru setelah berlangsung dua tahun berkiprah dalam organisasi (Liputan6.com, 13/09/19). Berdasarkan fakta tersebut berkaitan dengan rendahnya kualitas komitmen yang dimiliki subjek terhadap organisasi tempat mereka berkarir.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 31 Oktober 2022 kepada koordinator pengasuh Panti Asuhan Mawaddah Warahmah diperoleh data sebagai berikut:

“Pengasuh Panti Asuhan Mawaddah Warahmah memiliki komitmen sebagian cukup baik tapi ada juga yang kurang, kalau yang niat selalu siaga di panti untuk fokus memantau anak asuh di panti, tapi juga ada sebagian yang sering tidak masuk” (Wawancara, 31 Oktober 2022).

Hasil wawancara juga dilakukan kepada salah satu pengasuh bagian dapur dan kesehatan, beliau menuturkan jika sistem dalam organisasi Panti Asuhan sudah baik, serta adanya perasaan pengasuh mendapat penghargaan atas usaha dan dedikasi yang dilakukan sebagai berikut:

“Menjadi pengasuh menurut saya pekerjaan yang mulia, tanggungjawab kita besar, anak ini amanah dari Allah swt, kita harus sungguh-sungguh dalam merawat dan mendidik anak asuh. Melihat hal tersebut panti asuhan juga memberikan timbal balik berupa fasilitas yang baik untuk pengasuhnya, ibu ketua juga ramah dan mendukung karyawannya” (Wawancara, 31 Oktober 2022).

Pengasuh bagian umum juga menuturkan jika komitmen pengasuh kepada panti asuhan sejauh ini masih belum sepenuhnya baik, karena masih banyak pengasuh yang kurang memiliki niat yang tinggi. Narasumber mengatakan sebagai pengasuh diperlukan komitmen yang maksimal. Terdapat motivasi yang didapatkan dari pengasuh untuk mewujudkan komitmen tersebut diantaranya fasilitas dan penghargaan yang diterima pengasuh dan amal dari memelihara anak yatim sebagai berikut:

“Kita disini dapat makan 3 kali sehari, dapat tempat tinggal, dapat gaji, dapat pahala juga memberdayakan anak yatim, intinya kalau dari panti asuhan mengerti akan kebutuhan pegawainya atai pengasuhnya, ya kita akan lebih giat lagi kerjanya” (Wawancara, 31 Oktober 2022).

Dari hasil wawancara awal yang dilakukan kepada beberapa narasumber dapat diambil kesimpulan komitmen dalam organisasi merupakan salah satu hal yang penting dalam roda organisasi. Pihak organisasi turut berperan aktif dalam menumbuhkan komitmen yang tinggi pada individu dalam panti asuhan, dengan langkah organisasi memberikan perlakuan pada pengasuh dengan fasilitas yang memadai, memanusiakan pengasuh, memberikan penghargaan atas dedikasi yang dilakukan oleh pengasuh, dan memperhatikan kesejahteraan pengasuh yang bertujuan untuk panti asuhan yang lebih baik.

Pengasuh panti asuhan mempunyai peran vital sebagai bentuk tanggungjawab baik pada panti asuhan maupun kepada masyarakat. Berdasarkan TAP Kemensos tentang standarisasi LKSA, pengasuh perlu memiliki pengetahuan tentang tahapan tumbuh kembang anak, mampu menerapkan solusi terbaik dalam menghadapi permasalahan. Panti asuhan sebagai organisasi memiliki kewajiban berupa pertanggungjawaban atas pemenuhan hak dari jajaran pengasuhnya. Hak tersebut yakni pemberian upah secara adil, hak berserikat dan berkumpul, hak perlindungan kesehatan

dan stabilitas keamanan, dan hak atas perlakuan yang sama (Niru & Tiberius, 2021).

Kerjasama serta kolaborasi antar lini diperlukan supaya hasil kinerja anggota berjalan beriringan dengan tujuan dari organisasi. Sistem pengelolaan yang mengatur dan menangani sumberdaya manusia memiliki peranan penting dalam membentuk sistematika kerjasama antar anggota dengan berlandaskan profesional serta menjunjung tinggi kualitas anggota. Sejalan dengan pendapat Kurtessis (2017) Setiap anggota organisasi pada dasarnya adalah hubungan pertukaran sosial dimana saling berkontribusi membantu organisasi mencapai tujuan yang sama. Interaksi positif antara dua pihak jika dilakukan dan berjalan dengan baik akan memunculkan perasaan saling menguntungkan berupa saling mendukung antar peran yang dimiliki.

Dukungan dalam organisasi akan berjalan baik jika persepsi anggota memiliki pemikiran yang baik pada organisasinya. Konsep dukungan organisasi dalam panti asuhan terjadi jika terciptanya interaksi yang dilakukan dari diri seorang pengasuh kepada organisasi tempatnya mengabdikan, dalam hal ini interaksi antara pengasuh dengan panti asuhan terkait bagaimana pemenuhan kebutuhan yang diberikan panti asuhan kepada tiap pengasuh (Fischer, 2005).

Akingbola dan van den Berg (2019) mendefinisikan kesinambungan ini sebagai keselarasan nilai yang mempengaruhi hubungan antara anggota,

pekerjaan mereka, dan organisasi. Dukungan organisasi positif yang dirasakan oleh pengasuh, jika berjalan secara berkelanjutan, maka akan muncul keterikatan emosional antara anggota organisasi dengan keterlibatannya berupa peran dalam organisasi. Komitmen ini berkembang karena anggota organisasi merasakan adanya keterikatan dengan organisasi yang didasari atas kepuasan pemberian layanan serta pengalaman yang diperoleh sebagai kesempatan untuk meningkatkan performa kualitas pekerjaan, sehingga potensi yang dimiliki dapat bermanfaat bagi organisasi.

Eisenberger dan Rhoades (2002) Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi anggota organisasi tentang bagaimana organisasi menilai kontribusi mereka. Dukungan organisasi termasuk didalamnya berupa usaha untuk memberikan perhatian, penghargaan, dan hak kesejahteraan pada setiap anggota organisasi sesuai dengan hasil pencapaian kerja dan kontribusi yang dilalukan untuk organisasinya (Knapp et al., 2017).

Teori dukungan organisasi mengungkapkan bagaimana anggota memiliki perspektif adanya relasional dan interaksi dalam organisasi. Argumen utamanya adalah ketika anggota percaya dan yakin bahwa organisasi memberi penghargaan serta kontribusi kepada mereka dan akan peduli dengan kesejahteraan, serta pengembangan kemampuan profesional mereka, muncul pola pikir untuk bertindak positif, yang mengarah pada komitmen afektif yang lebih tinggi (Akingbola & van den Berg, 2019). Organisasi nonprofit harus memberikan dukungan organisasi terutama yang

bersifat tidak berwujud guna meningkatkan komitmen afektif anggota. Pemberian hak secara adil, memperhatikan kesejahteraan mental dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan skill dengan berbagai pelatihan yang ada merupakan bentuk untuk meningkatkan komitmen.

Mendukung terwujudnya Lembaga kesejahteraan Sosial Anak yang sehat dan berkualitas layak bagi penghuninya, dilakukannya standarisasi oleh pihak yang berwenang untuk menjalankan fungsi pengawasan. Eksistensi LKSA atau panti asuhan jika melihat dari jati dirinya yang menjunjung tinggi rasa sosial kemanusiaan, sudah selayaknya memberikan jaminan penuh atas kepastian dari kualitas asuh yang dimiliki (Astutik Hafsari Abidin, 2021).

Akreditasi yang dilakukan pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak, merupakan suatu kebutuhan penting yang harus dilaksanakan sehingga LKSA dapat berkontribusi secara tepat dengan melaksanakan pemenuhan kebutuhan bagi anak-anak yang terlantar. Berdasarkan TAP Kemensos ketentuan umum pasal 1 akreditasi dapat menetapkan tingkat standarisasi kelayakan yang berdasar dari penilaian program, kualitas sumber daya manusia, manajemen dan organisasi, fasilitas sarana dan prasarana, dan hasil dari program pelayanan kesejahteraan sosial anak. Akreditasi dapat meningkatkan kualitas pelayanan oleh lembaga, sehingga akan semakin terjaminnya perlindungan bagi anak-anak yang berada dalam lingkup LKSA. Menurut Sukmana Agustino Hidayat (2021) Akreditasi adalah langkah penetapan tingkat kualitas standarisasi berupa kelayakan suatu lembaga di

bidang Lembaga Kesejahteraan Sosial yang diselenggarakan oleh Badan Akreditasi.

Mengacu pada TAP kemensos ketentuan umum pasal 1 pengertian Badan Akreditasi Lembaga kesejahteraan Sosial yakni lembaga yang melakukan verifikasi penilaian untuk memberikan statuta tingkat kelayakan dan standarisasi Lembaga Kesejahteraan Sosial. Tujuan dari akreditasi yakni: (a) mencegah adanya praktik pekerjaan sosial yang dilakukan lembaga; (b) meningkatkan kualitas layanan kesejahteraan sosial yang dilakukan oleh Lembaga Kesejahteraan Sosial anak Dinas Sosial; (c) Memberi pemenuhan kebutuhan akan layanan kesejahteraan sosial; dan (d) Meningkatkan kontribusi aktif dari pemerintah dan masyarakat dalam meningkatkan standart penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

Bersumber dari dokumen profil LKSA Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang merupakan salah satu LKSA yang memberikan layanan panti sosial, rumah singgah, pusat rehabilitasi, pusat kesejahteraan sosial, trauma center, dan pusat perlindungan sosial bagi anak yatim. Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang berdiri secara legalitas pada tanggal 5 Maret 1999. Panti Asuhan Mawaddah Warahmah memiliki visi Membangkitkan kepedulian dan menumbuhkan kepekaan sosial terhadap sesama, khususnya kepada anak yatim/piatu dan dhuafa' sehingga terwujud insan mulia yang bertaqwa, berilmu, mandiri dan berakhlakul karimah.

Beberapa penelitian tentang teori persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif telah dilakukan guna menelaah apakah ada pengaruh atau hubungan dari dua variabel tersebut. Penelitian dari Jordan E Kirkland (2017) menunjukkan jika *“Organizational support also contribute uniquely to the development of commitment. Workers who sense high levels of support coupled with expectations that the organization will increase its support in the future are likely to experience the strongest commitment to the organization”*.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Alma Abidah (2021) berdasarkan hasil uji korelasi didapatkan hasil nilai signifikansi kuat. Variabel persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen afektif pada guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Putri X Ponorogo. Hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif bersifat positif.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Afrizal (2018) ditemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif. Lebih dijelaskan lagi jika karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif, maka akan ditemukan komitmen afektif yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan persepsi dukungan organisasi negatif dapat ditemukan memiliki tingkat komitmen afektif yang rendah.

Penelitian lain dari Allefia (2018) menunjukkan bahwa ditemukannya persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi hubungan yang signifikan. Hasil penelitian memiliki hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi guru. Berdasarkan hasil positif ini semakin diketahui jika semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki guru, maka akan tinggi juga tingkat komitmen organisasi guru.

Sedangkan menurut penelitian terkait pengaruh dukungan organisasi dengan komitmen afektif oleh Amirah, Wustari (2018) menunjukkan jika didapati adanya pengaruh signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif untuk berubah. Ditarik kesimpulan jika semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, maka semakin tinggi juga komitmen afektif untuk berubah.

Dari berbagai riset yang dilakukan, semua sumber melakukan penelitian di lingkup organisasi yang berorientasikan pada bisnis / ekonomi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang telah ada yakni sama-sama membahas dan mengkaji tentang variabel persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan komitmen afektif (*affective commitment*). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menggunakan subjek penelitian serta lokasi yang berbeda. Berbagai penelitian memiliki perspektif dari sudut Organisasi yang berorientasi pada keuntungan pendapatan dan ekonomi. Peneliti mencoba menggunakan sudut pandang lain yakni dengan meneliti

pada organisasi yang bersifat nonprofit. Sehingga sangat memungkinkan untuk mendapatkan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif dari perspektif organisasi nonprofit. Selain itu, peneliti juga menggunakan variabel yang lebih spesifik jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang mengkaji variabel komitmen secara umum. Penelitian ini menggunakan teori komitmen yakni komitmen afektif. Menjawab dari problematika yang terjadi dalam lingkup panti asuhan secara general, mendorong peneliti untuk melakukan riset tentang perspektif dukungan organisasi terhadap komitmen afektif pada pengasuh Panti Asuhan Mawaddah Warahmah.

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat membantu Panti Asuhan Mawaddah Warahmah dalam merumuskan suatu kebijakan dan mengimplementasikan dalam program pengembangan organisasi sumberdaya manusia, melalui peninjauan dari perspektif dukungan organisasi dan komitmen afektif pengasuh yang masih kurang kepada panti asuhan. Selain itu, diharapkan riset ini dapat membantu Dinas Sosial Kota Malang dalam melakukan persiapan pelaksanaan Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana persepsi dukungan organisasi yang terjadi di Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang?

2. Bagaimana komitmen afektif yang terjadi di Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang
3. Bagaimana hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif pengasuh panti asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang dalam upaya persiapan akreditasi LKSA?

C. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat persepsi dukungan organisasi di Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang.
2. Mengetahui bagaimana tingkat komitmen afektif yang terjadi di Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang.
3. Mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif pada pengasuh panti asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian bermanfaat untuk:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi keluasan pengetahuan, mengembangkan ilmu psikologi, terutama psikologi industri yang berkorelasi dengan hubungan persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan komitmen afektif (*affective comitment*).

- b. Penelitian ini dapat berkontribusi dalam memberikan masukan teoritis berkaitan dengan hubungan persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan komitmen afektif (*affective comitment*) pada pengasuh.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberi bahan pertimbangan bagi kebutuhan organisasi terkait bagaimana strategi penerapan kebijakan untuk pengasuh yang bekerja dalam panti.
- b. Sebagai referensi tambahan bagi panti asuhan untuk selalu mendukung segala kontribusi positif yang dilakukan pengasuh kepada panti asuhan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Komitmen Afektif

1. Pengertian Komitmen Afektif

Meyer & Allen (2002) Komitmen afektif merupakan bagian komitmen yang mengarah pada kondisi ikatan emosional / secara afektif yang dimiliki anggota dalam keterlibatannya pada organisasi. Yusuf & Syarif (2018) Komitmen afektif sebagai indikator penentu atas tingkat solidaritas dan loyalitas dari anggota. Anggota organisasi yang dinilai berkomitmen afektif yang tinggi, akan menunjukkan keterlibatan dalam segala aktivitas yang ada dalam organisasi.

Komitmen afektif berkesinambungan dengan ikatan emosi antara sesama anggota dan organisasi dalam hal identifikasi anggota yang kuat untuk bekerjasama menuju tujuan dari organisasi, keinginan yang kuat dalam keterlibatan mengidentifikasi jika anggota menginginkan untuk menjadi bagian dari organisasi saat ini hingga masa yang akan datang (Meyer&Allen, 2002)

Komitmen afektif didefinisikan sebagai rasa kemauan anggota untuk selalu menjadi bagian dari struktur organisasi, menginginkan rasa kontribusi yang tinggi untuk organisasinya, dengan pertimbangan jika terdapat, maka akan dihadapkan dengan resiko yang merugikan (Priansa, 2018). Komitmen afektif berkorelasi dengan hubungan

emosional dari anggota terhadap organisasinya, keterlibatan kegiatan yang ada di organisasi. Sebagai bentuk upaya untuk dipertahankan oleh organisasi.

Berdasarkan teori yang disajikan di atas dapat ditarik kesimpulan Komitmen afektif merupakan ikatan emosional anggota organisasi dengan menunjukkan kontribusi maksimal untuk kemajuan organisasi dengan mempertimbangan secara emosional tentang resiko kerugian yang mungkin muncul jika keluar dari organisasi. Komitmen afektif pada anggota organisasi yang telah melekat akan cenderung untuk konsisten dalam satu organisasi dikarenakan mereka telah yakin dan percaya seutuhnya pada misi yang menjadi pedoman dalam berorganisasi.

2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif

Yusuf & Syarif (2018) mengategorikan faktor yang berpengaruh terhadap komitmen afektif:

a. Karakteristik Organisasi

Perilaku organisasi dalam menghadapi situasi baik internal maupun eksternal organisasi. Pengambilan keputusan perusahaan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi

b. Karakteristik pribadi

Mempengaruhi komitmen afektif, yakni variabel demografis seperti jenis kelamin, usia, dan masa kerja

c. Dukungan organisasi

Pendekatan ini berasumsi bahwa adanya komitmen secara emosional kepada anggota organisasi, dimana adanya persepsi kepercayaan yang dinilai oleh anggota sebagaimana organisasi memberi penghargaan atas kontribusi dan kepedulian kepada anggota organisasi.

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan jika faktor yang mempengaruhi komitmen afektif yakni; karakteristik individu sebagai sikap, minat, dan kebutuhan yang menjadi dasar seseorang atas pembawaan karakter natural ketika dalam situasi kerja, Karakter organisasi sebagai bentuk perilaku organisasi dalam menyikapi situasi internal ataupun eksternal organisasi yakni pengambilan keputusan, dan dukungan organisasi sebagai penghargaan yang diterima oleh anggota organisasi atas kontribusi yang dilakukan untuk organisasi.

3. Aspek Komitmen Afektif

Meyer, Allen (2002) menjabarkan terkait tiga aspek yang mendeskripsikan komitmen afektif anggota kepada organisasi:

a. Identifikasi

Keyakinan adanya kesamaan antara individu dengan implementasi nilai organisasi dan tujuan yang harus dicapai. Keyakinan dan sikap menerima terhadap nilai dan tujuan organisasi merupakan dasar terciptanya rangkaian komitmen afektif. Aspek tersebut tersampaikan dalam bentuk sikap, seperti ada kesamaan antara visi dan misi organisasi terhadap nilai individu memandang praktik

kebijakan serta aturan yang ada dan memunculkan rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan dalam organisasi

Keinginan rasa untuk berkontribusi dengan sungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi. Rasa ingin tersebut sebagai usaha atas kesungguhan untuk menerima dan mengerjakan setiap kewajiban yang dibebankan. Individu tidak hanya sekedar melaksanakan tugasnya, melainkan ada keinginan untuk berusaha lebih dari apa yang dibebankan sehingga terdorong perspektif organisasi untuk mempertahankan sifat keanggotaanya.

c. Menikmati keanggotaan

Adanya rasa yang kuat untuk berusaha mempertahankan status keanggotaan dalam organisasi. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki rasa menjadi bagian kuat dalam organisasi tersebut. Individu mempunyai alasan yang minim untuk meninggalkan organisasi dan mempertahankan dirinya untuk menjadi bagian dari organisasi. Rasa keinginan untuk selalu mempertahankan status keanggotaan inilah mencerminkan sikap kesetiaan pada organisasi.

4. **Komitmen berdasarkan perspektif Islam**

Memahami komitmen afektif, didalam Al-Qur'an telah disebutkan dalam Q.S Al-Mukminun:8

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ۝

“Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya,”

Konsep dasar komitmen yakni bagaimana individu bisa menempatkan sesuatu pada tempatnya, dalam Qs Al Mukminun 8 dijelaskan terkait dengan menepati janji. Konteks Komitmen yakni adalah menjaga kepercayaan, selain itu komitmen bisa diartikan sebagai janji.

B. Persepsi Dukungan Organisasi

1. Pengertian Dukungan Organisasi

Eisenberger dan Rhoades (2002) Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi anggota organisasi tentang bagaimana organisasi menilai kontribusi mereka. Dukungan organisasi termasuk didalamnya berupa usaha untuk memberikan perhatian, penghargaan, dan hak kesejahteraan pada setiap anggota organisasi sesuai dengan hasil pencapaian kerja dan kontribusi yang dilalukan untuk organisasinya.

Persepsi dukungan organisasi / *Perceived Organizational Support* POS mencerminkan dukungan terhadap nilai organisasi pada kontribusi serta kepedulian anggota terhadap imbalan kerja, sebagai sarana penting dalam membantu organisasi untuk membangun relasi yang baik dengan anggota dan memotivasi semangat anggota untuk lebih bekerja keras (Lisun, 2019). Nilai yang dimaksud yakni adanya hubungan saling mempengaruhi antara anggota dengan organisasi. Persepsi dukungan organisasi bergantung pada atribusi anggota terhadap organisasi yang

memiliki maksud tertentu dibalik perlakuan yang diterimanya, baik itu positif ataupun negatif.

Alurnya POS akan melakukan pertukaran imbalan sehingga anggota merasa memiliki kewajiban untuk membalas hal baik yang diberikan organisasi dengan membantu mencapai tujuan melalui kontribusinya pada organisasi. Kolaborasi tersebut harus berkesinambungan antara pengasuh kepada Organisasi Panti Asuhan sehingga terciptanya kondisi saling menguntungkan. Definisi lain menyebutkan Amirah (2018) Persepsi dukungan organisasi adalah penerimaan yang muncul berasal dari anggota organisasi sebagai hasil penilaian evaluasi terhadap organisasi sampai sejauhmana organisasi memberi kontribusi berupa penghargaan atas usaha dan kinerja yang dilakukan. Kontribusi yang dimaksudkan yakni pemberian kesejahteraan bagi pengasuh atas pemenuhan haknya.

Disimpulkan jika dukungan organisasi adalah pandangan tentang bagaimana organisasi menilai kontribusi kerja anggotanya serta timbal balik organisasi terhadap kesejahteraan anggotanya. Organisasi yang mendukung yakni setiap pekerjaan yang dilakukan oleh anggotanya merupakan suatu kebanggaan yang perlu diapresiasi.

Setiap pengasuh memiliki hak yang harus diterima anggota panti asuhan, sekaligus menjadi kewajiban bagi organisasi. Pemberian gaji, fasilitas penginapan, serta pemberian pemenuhan gizi yang cukup selama bekerja di panti asuhan merupakan hak yang harus diterima oleh pengasuh

selama menjadi bagian dari panti asuhan. Pemberian hak secara optimal inilah yang menjadi faktor pengasuh merasa nyaman selama bekerja di panti asuhan. Setiap pengasuh bekerja sepenuh tenaga dengan mengorbankan waktu, pikiran, dan tenaga sebagai upaya dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan oleh organisasi.

Peran timbal balik akan muncul dengan pemberian reward kepada pengasuh atas kinerja positif yang dilakukannya. Organisasi memberikan penghargaan sebagai bentuk kepedulian serta memberi perhatian kepada anggotanya dengan harapan akan memunculkan stimulus pada pengasuh untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan komitmen serta performa kerjanya. Stimulus tersebut sebagai pemicu yang bertujuan supaya pengasuh dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi.

2. Aspek Dukungan Organisasi

Eisenberger (2002) memberi indikasi terdapat 3 kategori utama sebagai anggapan anggota organisasi tentang persepsi dukungan organisasi sebagai berikut:

a. Keadilan

Keadilan prosedural termasuk didalamnya yakni langkah yang tepat digunakan sebagai cara untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara anggota. Rhoades & Eisenberger (2002) Aspek keadilan yakni meliputi peraturan secara formal dan kebijakan terkait dengan organisasi. Keadilan sosial diistilahkan sebagai bagaimana

organisasi memperlakukan anggota dengan pemberian penghormatan maupun harkat martabat.

b. Dukungan Pimpinan / *supervisor*

Anggota organisasi akan melakukan pengembangan perspektif umum tentang bagaimana pimpinan memberi penilaian terkait kontribusi anggota dan memberi perhatian akan kesejahteraan mereka. Struktural jabatan pimpinan berperan sebagai bagian dari organisasi yang mempunyai tanggungjawab, mengarahkan, dan memberi evaluasi dari kinerja anggotanya. Perspektif dari anggota melihat orientasi pimpinan mereka sebagai indikasi adanya bentuk dukungan organisasi.

c. Penghargaan Kondisi Kerja

1) Pelatihan.

Pemberian izin atau akses anggota organisasi untuk berkembang dilakukan oleh organisasi dengan mengadakan pelatihan sebagai investasi serta bentuk perhatian khusus untuk meningkatkan skill guna meningkatkan kualitas diri anggota organisasi.

2) Insentif / gaji

Berdasarkan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk meraih pengakuan berupa mendapatkan hadiah seperti gaji, pengakuan, dan promosi memiliki hubungan dengan kontribusi anggota yang akan meningkatkan peran serta meningkatkan indikasi yang kuat dalam semangat kerja yang lebih giat.

3) Kemanan dan kenyamanan dalam bekerja

Pemberian jaminan bahwa organisasi memiliki harapan supaya anggota nyaman sehingga akan tetap menjadi bagian dari keanggotaan organisasi dimasa yang akan datang merupakan indikasi kuat adanya Persepsi dukungan Organisasi.

3. Faktor yang mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi

a. Rasa Percaya (*Trust*)

Kepercayaan yang dimiliki oleh anggota organisasi mempengaruhi bagaimana pandangannya terkait dengan kualitas interaksi hubungan timbal balik dengan organisasi. Rasa percaya disebut sebagai asumsi jika orang lain bisa dipercaya atas apa yang dikatakan, dilakukan, dan diperbuat. Terciptanya keadaan hubungan saling percaya antar seluruh elemen dalam organisasi menciptakan adanya persepsi dukungan organisasi bagi anggota.

b. Akses pada informasi

Ketersediaan informasi menjadikan suatu mekanisme bagi anggota untuk menggapai suatu tujuan. Organisasi jika secara terbuka menyediakan informasi untuk anggotanya, baik informasi tersebut baik ataupun kurang baik, maka akan timbul rasa percaya dari anggota kepada organisasi. Anggota akan merasa diperhatikan oleh organisasi.

c. Akses untuk kesempatan belajar dan berkembang

Skill, kemampuan, intelektual, dan perilaku yang baik merupakan komponen yang dibutuhkan bagi organisasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan efisien. Pemenuhan kebutuhan tersebut

organisasi diharapkan berperan untuk memberikan fasilitas penunjang untuk mempermudah akses anggota dalam menggapai kebutuhan *upgrading skills* tersebut. Salah satu contoh pengembangan yakni dengan melakukan pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu bentuk kepedulian organisasi terhadap kebutuhan dari anggotanya.

4. Dampak dari Persepsi Dukungan Organisasi

Meiwintar (2016) menyatakan persepsi dukungan organisasi akan memberi dampak pada faktor sebagai berikut :

a. Kepuasan karir

Anggota akan merasa memiliki motivasi dan akan puas dengan puncak karir yang dimiliki ketika organisasi memberi dukungan penuh terhadap kesejahteraan anggotanya.

b. Kinerja

Persepsi terhadap dukungan organisasi pada anggota menimbulkan konsekuensi terkait kinerja. Anggota organisasi dengan persepsi positif pada dukungan organisasi akan meningkatkan kontribusi kerjanya.

c. Kepuasan Kerja

Persepsi terhadap dukungan organisasi menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja ekstrinsik juga berkorelasi dengan persepsi dukungan organisasi, namun tidak berkorelasi dengan intrinsik

d. Komitmen afektif

Teori dukungan organisasi dari Eisenberger (2002) menyatakan dalam interaksi pertukaran anggota dengan pihak berwenang yang

memberikan tugas, anggota yang memiliki keyakinan atas dukungan organisasi yang diterimanya dalam level tinggi cenderung akan membalas dengan hasil kontribusi kerja dan perilaku yang baik kepada organisasi demi kemajuan bersama. Eisenberger (2002) dalam penelitiannya bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi berhubungan dengan komitmen afektif.

5. Dukungan Organisasi dalam Perspektif Islam

Dukungan organisasi adalah dukungan interaksi timbal balik tentang bagaimana organisasi memberikan penilaian atas penghargaan, kontribusi, motivasi, dan semangat terhadap kemajuan organisasi kepada anggotanya. Makna dukungan organisasi terdapat dalam surat An-Nahl ayat 97 yaitu:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya:

“Barangsiapa mengerjakan suatu kebaikan, laki-laki ataupun perempuan dalam keadaan beriman, maka akan kami berikan padanya kehidupan baik dan akan kami beri imbalan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah dikerjakan.” Q.S An-Nahl 97

Ayat tersebut merupakan janji dari Allah SWT diperuntukkan bagi siapapun yang beriman dan beramal sholeh, akan mendapatkan karunia dari Allah SWT berupa kebahagiaan hidup. Amal sholeh sendiri merupakan perbuatan sesuai dengan kaidah Al-Qur'an dan sunah nabi Muhammad SAW dengan

melaksanakan kewajiban yang harus dilakukan. Sebagai pihak yang memberikan dukungan bagi anggota organisasi merupakan suatu kewajiban, organisasi harus memberi segala bentuk dukungan untuk anggotanya yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan tenaganya untuk berkontribusi penuh demi organisasi sesuai dengan porsi yang telah ditentukan.

C. Akreditasi

Lembaga Kesejahteraan Sosial anak dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pengasuhan, diperlukan adanya standarisasi supaya mewujudkan LKSA yang memberi pemenuhan kebutuhan layak bagi anak-anak terlantar. Akreditasi diharapkan dapat mendongkrak kualitas peningkatan mutu pelayanan dari lembaga, sehingga secara langsung dapat meningkatkan perlindungan bagi penghuni LKSA. Berdasarkan Permensos (2020) Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak harus terakreditasi oleh Badan Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial.

Sukmana (2021) Akreditasi dapat diartikan sebagai upaya penetapan tingkatan guna standarisasi tingkat kelayakan lembaga di bidang kesejahteraan sosial yang berlandaskan pada indikator kualitas sumber daya manusia, penilaian program, sarana dan prasarana, manajemen organisasi, dan hasil pelayanan kesejahteraan sosial. Prosedur pelaksanaan akreditasi dilaksanakan oleh Badan Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial (BALKS) yakni lembaga yang bersifat independent yang ditetapkan oleh Menteri Sosial dan memiliki wewenang melakukan akreditasi terhadap lembaga Kesejahteraan Sosial Anak. Langkah akreditasi melalui beberapa

proses yang berawal dari tindakan pendampingan, kunjungan / visitasi, penilaian serta penetapan peringkat akreditasi.

Manfaat jika LKSA telah berhasil dalam melaksanakan akreditasi; Lembaga mempunyai payung hukum dari legalitas dan kelayakan pengasuhan sesuai standart yang menjadi pedoman pengasuhan anak, LKSA yang terakreditasi akan memperoleh pembinaan atau akses dari Dinas Sosial. Pada kenyataan praktik yang terjadi di Panti asuhan Mawaddah Warahmah, tenaga sumber daya manusia di lokasi kurang memadai. Beberapa menyayangkan karena merasa masih bingung dalam mencoba memulai pada percakapan tentang persiapan akreditasi.

Tujuan dari akreditasi adalah ;

1. Upaya untuk melindungi masyarakat dari pekerja sosial yang diindikasikan dilakukan oleh lembaga dalam bidang kesejahteraan sosial.
2. Meningkatkan kualitas layanan berupa kesejahteraan sosial yang dilaksanakan oleh lembaga di bidang kesejahteraan sosial,
3. Memenuhi kebutuhan masyarakat akan Lembaga kesejahteraan Sosial Anak, Memberi stimulus pemerintah untuk meningkatkan peran aktifnya dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan kesejahteraan sosial.
4. Akreditasi dilakukan setelah Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak memenuhi standart pelayanan dengan minimal pelaksana sumber daya manusia, kesejahteraan yang meliputi pemrogram, sumber daya

manusia, manajemen organisasi, sarana prasarana, dan hasil kelayakan.

Adapun beberapa persyaratan akreditasi yang diselenggarakan oleh unit pelayanan sosial perlu dipersiapkan oleh panti yakni; panti asuhan haruslah berlandaskan hukum; Organisasi harus terdaftar dalam kementerian, dan secara jelas melakukan pelayanan kesejahteraan sosial dengan interaksi langsung pada permasalahan kesejahteraan sosial.

Tujuan dari adanya standart pengasuhan untuk Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak yakni:

1. Memberi pengaruh kuat dalam pemenuhan hak anak untuk mendapatkan pengasuhan yang sehat dalam keluarganya
2. Memberi pedoman bagi Lembaga kesejahteraan Sosial Anak untuk menjalankan peran yang dilakukan sebagai pemenuhan tugas pengasuhan yang baik
3. Mengembangkan pelayanan langsung secara optimal untuk memberi dukungan bagi keluarga yang berusaha untuk berhadapan dengan tantangan pengasuhan anak
4. Mendukung terobosan pengasuhan yang efektif berbasis keluarga melalui interaksi dengan orangtua asuh, perwalian, dan adopsi
5. Memberi fasilitas untuk mengembangkan sistem manajemen pengelolaan
6. LKSA sesuai dengan kebutuhan antara anak dengan keluarga

Terdapat 4 prinsip dalam langkah perlindungan hak anak yang menjadi hal mendasar yang perlu diberi pengawasan lebih intens yaitu:

1. Sikap non diskriminasi

Segala bentuk pelayanan yang ada dalam fasilitas kesejahteraan sosial menjunjung tinggi rasa kemanusiaan, termasuk didalamnya pelayanan keluarga, keluarga pengganti ataupun kesejahteraan sosial anak dilaksanakan tanpa adanya intervensi kekerasan dari berbagai jenis usia

2. Kepentingan terbaik anak

Semua pihak dan tujuan dari berdirinya organisasi ini adalah memberikan perlindungan pada anak. Kebahagiaan dan segala kepentingan merupakan prioritas yang harus diperhatikan oleh semua elemen dalam panti asuhan

3. Keberlangsungan hidup dan Perkembangan

Setiap anak memiliki tahapan perkembangan dengan ciri khas unik yang mengikutinya. Anugerah dari tuhan tersebut jika disikapi dengan baik, maka akan bermakna. Tumbuh dan kembang anak sebagai upaya mencari penyelesaian terbaik pola pengasuhan dengan memperhatikan perkembangan anak sesuai dengan usia

4. Partisipasi

Langkah pengambilan keputusan tentang pengasuhan anak dilaksanakan dengan usaha maksimal dengan melibatkan peran anak untuk berpartisipasi, namun sesuai dengan kapasitas yang dimiliki.

D. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Afektif

Teori dukungan organisasi berdasarkan pendapat Eisenberger (2002) dan Shore & Tetrick (1997) Adanya ikatan emosional dari anggota terhadap organisasinya. Pendekatan tersebut menyatakan ada motif dari pengasuh untuk bekerja dan berkontribusi semaksimal mungkin demi LKSA untuk memenuhi kebutuhan hidup baik sosial maupun emosinya. Pengasuh memberikan kontribusi baik berupa waktu, emosional, hingga tenaga untuk melaksanakan tugasnya yakni membimbing dan memberi pengawasan terhadap tumbuh kembang anak-anak terlantar yang membutuhkan sentuhan kasih sayang. Pengasuh memiliki motif bekerja di panti asuhan supaya mendapatkan imbalan gaji baik uang maupun tempat tinggal. Pengasuh akan membentuk kepercayaan dasar tentang bagaimana LKSA menilai dari usaha atau kontribusi yang telah dilakukan pengasuh. Definisi itulah yang membentuk adanya teori Persepsi Dukungan Organisasi atau *Perceived Organizational Support* (Rhoades, Eisenberger, 2002). Sebaliknya organisasi berharap memiliki tenaga kerja pengasuh yang berkompeten supaya roda perputaran organisasi tetap bisa berjalannya sesuai dengan visi misi organisasi.

Eisenberger, Rhoades (2002) Persepsi dukungan organisasi memiliki aspek yang meliputi dimensi keadilan, dimensi dukungan pimpinan, dan dimensi penghargaan kondisi kerja. Kepedulian dari organisasi yang dimaksud, anggota organisasi merasa dihargai oleh organisasi. Peran dari pimpinan yakni berkontribusi dengan memberikan arahan, semangat, dan motivasi pada anggotanya, maka akan memunculkan perasaan dianggap

keberadaannya oleh organisasi dan efek baiknya adalah anggota semakin giat dalam bekerja sepenuh hati. Keseimbangan antara gaji atau imbalan yang harus didapat oleh anggota dengan hasil kinerja yang dilakukan, anggota organisasi akan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada. Anggota berfikir berulang untuk meninggalkan organisasi dikarenakan muncul pemikiran akan merugikan diri sendiri jika dihadapkan dengan kondisi keluar dari pekerjaan.

Jika pengasuh dalam panti asuhan merasakan adanya dukungan organisasi yang diterima sesuai dengan harapan, maka akan muncul komitmen dari individu untuk memenuhi kewajibannya, bekerja secara maksimal karena pengasuh telah memiliki ikatan emosi yang kuat secara afektif kepada organisasinya (Kartika,2011).

Menyikapi hal tersebut, anggota akan selalu mengupayakan berbagai cara untuk mempertahankan kondisi keanggotaannya tersebut dengan berusaha semaksimal mungkin bekerja ekstra supaya ikatan antara anggota dengan organisasi terus berlanjut atas dasar keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi. Usaha tersebut dapat dikatakan sebagai komitmen afektif pada anggota.

E. Kerangka Konseptual

Anggota organisasi dalam lingkup pekerjaan, memiliki tujuan tersendiri, yakni adanya motif untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika dikaitkan dengan Panti Asuhan, maka sumberdaya manusia didalamnya yakni pengasuh, berkontribusi dengan mengorbankan tenaga untuk

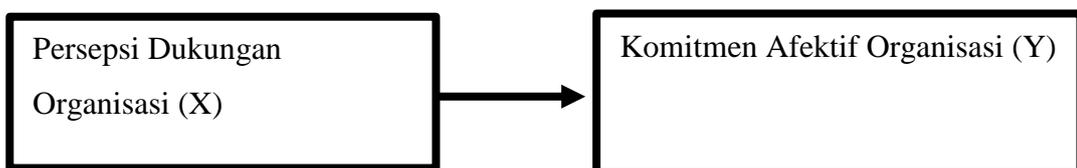
mengemban tugas yang harus dilaksanakan, yakni memberikan pengasuhan pada anak terlantar di panti.

Perspektif dari sudut organisasi membutuhkan peran dari pengasuh untuk menjalankan roda organisasi. Adanya hubungan saling membutuhkan inilah yang menciptakan rasa untuk saling menjaga dan mempertahankan simbiosis saling menguntungkan ini. Pengasuh mempersepsikan penilaian organisasi atas kontribusi dan kerja keras yang dilakukan sebagai persepsi dukungan organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002) Persepsi Dukungan Organisasi memiliki 3 dimensi yakni dimensi keadilan, dimensi dukungan *supervisor*, dan dimensi penghargaan dalam kondisi pekerjaan.

Perspektif dukungan organisasi positif menciptakan pandangan atas tiga dimensi tersebut dan membuat pengasuh menjadi memiliki keyakinan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi, sehingga akan berhubungan dengan komitmen afektif yang akan tinggi.

Gambar 2.1

Landasan Teoritis



F. Tinjauan Litetatur Terdahulu

Kajian kembali penelitian terdahulu bermanfaat untuk memberikan perspektif hubungan keterikatan antara objek penelitian, topik penelitian, dan variabel yang diimplementasikan dengan teori dan hasil yang sebelumnya telah ada. Kajian penelitian terdahulu berguna dalam mengkondisikan bpimpinan penelitian, seberapa jauh penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, dan sejauhmana kajian yang perlu ditelaah lebih dalam.

Tabel 1 Penelitian terdahulu			
Nama Penulis	Judul	Sampel	Kesimpulan
Jordan E. Kirkland (2017)	The Roles Of Perceived Organizational Support And Anticipated Change In Organizational Support In Predicting Employee Affective Commitment And Well-Being	395 mahasiswa Southwestern University	Penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan dalam dukungan organisasi juga berkontribusi unik pada perkembangan komitmen. Pekerja yang merasakan diberi dukungan tingkat tinggi beserta diberi harapan jika organisasi akan selalu meningkatkan dukungannya di masa depan.
Ni Made Senny & Sukmarani (2022)	Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Terhadap	47 sampel, yang terdiri dari perwira kapal,	Tidak ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif dan komitmen kontinuitas. Hal

	Organisasi Pada Pelaut Di Pt. X	<i>engine departement dan deck departement.</i>	tersebut bisa terjadi dikarenakan faktor yang mempengaruhi seperti jumlah partisipan, masa bekerja pelaut
Aliefia Metrolita Putri Tito (2018)	Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Smp Negeri 1 Waru	34 guru SMP Negeri 1 Waru	Persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat signifikan Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi guru tersebut.
Ainun Arsiska (2022)	Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Guru Madrasah Aliyah Negeri (Man) X	Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 93 guru	Hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel komitmen organisasi berada pada rentang hubungan yang kuat

Alma Abidah Sakaluri (2021)	Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru	30 Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Putri X	Variabel persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan signifikan dengan variabel organisasi banda. Hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen bersifat positif
-----------------------------	---	--	---

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang telah ada yakni sama-sama membahas dan mengkaji tentang variabel persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan komitmen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menggunakan subjek penelitian serta lokasi yang berbeda.

Berbagai penelitian memiliki perspektif dari sudut Organisasi yang berorientasi pada keuntungan pendapatan dan ekonomi. Penelitian ini mencoba menggunakan sudut pandang lain yakni dengan meneliti pada organisasi yang bersifat nonprofit. Sehingga sangat memungkinkan untuk mendapatkan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan variabel Persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) dan komitmen afektif (*Affective commitment*) dari perspektif organisasi nonprofit. Selain itu, peneliti juga menggunakan variabel yang lebih spesifik jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang mengkaji variabel komitmen secara umum. Penelitian ini menggunakan teori komitmen yakni

komitmen afektif. Dasar pemilihan komitmen afektif dikarenakan dalam organisasi non-profit terdapat ikatan emosional secara afektif dari pengasuh terhadap organisasi sosial dengan motivasi memelihara anak asuh sebagai manfaat dari bekerja di sektor pelayanan masyarakat yang membutuhkan layanan sosial.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atas jawaban sementara dari pertanyaan penelitian yang perlu diuji kebenarannya dengan penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis pada penelitian ini adalah:

Ho: Tidak ada hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif pada pengasuh panti asuhan.

Ha: Terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif pada pengasuh panti asuhan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Desain Penelitian ini menggunakan metode pendekatan Kuantitatif deskriptif dengan jenis korelasional, yakni menafsirkan ada atau tidaknya hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Afektif Organisasi. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan menggunakan data numerikal dan diolah dengan metode statistik (Santoso & Harries, 2021). Sugiyono berpendapat jika penelitian kuantitatif adalah penelitian menggunakan analisis data berupa angka yang diolah secara statistika sehingga akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel (Sihaloho, 2018). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan terikat. Hal ini dilakukan karena penelitian korelasional merupakan bagian dari upaya untuk menerangkan dan meramalkan sesuatu kejadian.

B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian menurut Sugiyono adalah atribut atau properti atau nilai seseorang, benda, atau aktivitas dengan variasi tertentu yang dipelajari peneliti untuk ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Adapun variabel bebas (variabel X) dalam penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasi (PDO) dan variabel terikat (variabel Y) dalam penelitian ini adalah komitmen afektif.

1. Variabel bebas (X): Variabel yang menyebabkan adanya perubahan atau variabel yang memengaruhi variabel terikat *Dependent Variable* (Santoso & Harries 2021). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Persepsi Dukungan Organisasi.
2. Variabel terikat (Y): Variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel bebas. Disebut juga variabel terikat (Santoso & Harries, 2021). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Afektif.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah istilah yang dimengerti sebagai variabel yang dirumuskan dari karakteristik atau sifat yang dapat diamati. Definisi operasional ditentukan dan dipilih oleh peneliti dengan menggunakan istilah paling selaras dengan variabel penelitiannya. Tujuan dari definisi operasional yakni untuk memberi pengertian serta bimbingan yang jelas supaya tidak terjadi kesalahan untuk menghindari adanya kesalahpahaman dalam penghimpunan data. Penelitian ini terdapat dua definisi operasional, yakni:

1. Persepsi Dukungan Organisasi

Pandangan tentang bagaimana organisasi menilai kontribusi kerja anggotanya serta timbal balik organisasi terhadap kesejahteraan anggotanya. Sudut pandang pengasuh Panti Asuhan Mawaddah Warahmah terkait bagaimana dan sejauhmana Panti Asuhan menilai kontribusi dan kepedulian yang didasari oleh dimensi PDO antara lain

dimensi keadilan, dukungan pimpinan, serta penghargaan organisasi kondisi pekerjaan.

Mengukur variabel persepsi dukungan organisasi, menggunakan skala persepsi dukungan persepsi. Terdapat 3 aspek pada persepsi dukungan organisasi, yakni sebagai berikut:

- a) Keadilan
- b) Dukungan pimpinan
- c) Penghargaan kondisi kerja

2. Komitmen Afektif

Komitmen yang mengarah pada kondisi ikatan emosional secara afektif yang dimiliki anggota dalam keterlibatannya pada organisasi. Kelekatan emosi pengasuh terhadap Panti Asuhan Mawaddah Warahmah yang ditunjukkan dengan adanya identifikasi pengasuh panti asuhan yang kuat dengan tujuan organisasi, keterlibatan secara maksimal dalam setiap kegiatan yang ada, dan adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari keanggotaan pengasuh panti asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang dalam jangka waktu yang lama.

Mengukur variabel komitmen afektif, menggunakan skala komitmen afektif yang berisikan 3 point diantaranya sebagai berikut:

- a) Identifikasi terhadap organisasi
- b) Keterlibatan dalam organisasi
- c) Menikmati keanggotaan dalam organisasi

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh objek atau individu-individu sebagai generalisir dari hasil penelitian atau keseluruhan agregat elemen (Swarjana, 2022). Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel dari tenaga pengasuh yang bekerja di Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yakni dengan teknik sensus kecil sampling jenuh, yakni teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh sampel dalam populasi tersebut sebagai subjek penelitian (Sugiyono, 2018).

E. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Sugiyono (2018) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan pernyataan tertulis yang digunakan untuk mendapatkan informasi berasal dari jawaban responden terkait sesuatu yang dijadikan variabel penelitian. Kuisisioner pada penelitian ini bersifat tertutup. Responden tidak dapat menjelaskan jawaban lain selain pilihan jawaban yang tersedia. Kuisisioner pada penelitian sebagai metode untuk mengukur variabel psikologi yang akan diteliti. Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari dua macam, yakni skala persepsi dukungan organisasi dan skala komitmen afektif.

Peneliti menggunakan skala persepsi dukungan organisasi yang terdiri dari 3 dimensi yaitu keadilan, dukungan supervisor, serta penghargaan kondisi kerja. Skala dalam memperoleh data dikembangkan dengan model skala *likert*. Beberapa aitem tersedia yang berisi berbagai pernyataan yang

akan diberikan respon oleh subjek, terdiri dari dua jenis pertanyaan. Sifat dari pernyataan tersebut adalah *favourable* dan *unfavourable*. Skala ini terdiri dari empat pilihan pernyataan yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian nilai dari jawaban, peneliti membagi menjadi dua penilaian.

Persebaran nilai pada pernyataan *favourable* seperti berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) = Diberi skor 4
- b) Setuju (S) = Diberi skor 3
- c) Tidak Setuju (TS) = Diberi skor 2
- d) Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi skor 1

Persebaran nilai untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* dimulai dari 1 sampai 4, persebaran nilai dijelaskann sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) = Diberi skor 1
- b) Setuju (S) = Diberi skor 2
- c) Tidak Setuju (TS) = Diberi skor 3
- d) Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi skor 4

Tabel 2 Persebaran penilaian dalam skala

No	Jawaban	Favorable	Unfavorable
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju	1	4

Tabel 3 Blue Print Skala Persepsi Dukungan Organisasi

No	Aspek	Indikator
1.	Keadilan	1. Keadilan dalam kesempatan peningkatan kompetensi 2. Keadilan dalam kesempatan pengembangan karir
2.	Dukungan pimpinan	1. Pimpinan memberikan arahan dalam bekerja 2. Penghargaan atas eksistensi
3.	Penghargaan kondisi kerja	1. Kepedulian panti pada kesejahteraan pengasuh 2. Kepedulian panti pada kondisi kerja yang nyaman dan aman

Skala Komitmen Afektif

Peneliti menggunakan skala komitmen afektif yang terdiri dari 3 dimensi yaitu identifikasi anggota organisasi yang kuat dengan tujuan organisasi, keterlibatan anggota organisasi di dalam suau organisasi, dan adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian anggota dari organisasi. Skala dalam memperoleh data dikembangkan dengan model skala *likert*.. Terdapat beberapa aitem yang berisi berbagai pernyataan yang akan diberikan respon oleh subjek, terdiri dari dua jenis pertanyaan. Sifat dari pernyataan tersebut adalah *favourable* dan *unfavorable*. Skala ini terdiri dari empat pilihan pernyataan yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian nilai dari jawaban, peneliti membagi menjadi dua penilaian.

Persebaran nilai pada pernyataan *favourable* seperti berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) = Diberi skor 4

- b) Setuju (S) = Diberi skor 3
- c) Tidak Setuju (TS) = Diberi skor 2
- d) Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi skor 1

Persebaran nilai untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* dimulai dari 1 sampai 4, persebaran nilai dijelaskann sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) = Diberi skor 1
- b) Setuju (S) = Diberi skor 2
- c) Tidak Setuju (TS) = Diberi skor 3
- d) Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi skor 4

Untuk lebih mudah dalam memahami terkeit persebaran nilai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Persebaran penilaian dalam skala

No	Jawaban	Favorable	Unfavorable
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju	1	4

Tabel 5 Blue Print Skala Try Out Komitmen Afektif

No	Aspek	Indikator
1.	Identifikasi terhadap organisasi	1. Merasa memiliki kesamaan antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi 2. Menemukan kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi
2.	Keterlibatan dalam organisasi	1. Berperan aktif dalam kegiatan organisasi 2. Mampu mengaktualisasikan potensi diri untuk organisasi
3.	Menikmati keanggotaan organisasi	1. Merasa nyaman menjadi bagian dari anggota organisasi 2. Mempunyai keterikatan sosial dengan anggota organisasi

F. Uji Coba Instrumen

Penelitian ini untuk menguji kecermatan serta kualitas dari suatu instrumen penelitian dilakukan uji coba terlebih dahulu kepada seluruh jajarannya pengasuh Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang sejumlah 30 pengasuh. Tujuan dari pelaksanaan uji coba yakni menguji kualitas alat ukur sehingga instrumen yang akan digunakan diketahui bagaimana kualitasnya. Teknik penghitungan dilakukan dengan *IBM SPSS* *IBM SPSS Statistic 23* pada 11 Desember 2022.

Hasil pelaksanaan penghitungan akan menunjukkan instrumen tersebut dalam validitas dan reliabilitasnya, sehingga akan diketahui kelayakan dari kuisioner tersebut. Jika dinyatakan tidak layak dalam validitas dan reliabilitasnya maka peneliti akan menggantinya, sebaliknya jika kuisioner sudah memenuhi kelayakan maka peneliti akan melanjutkan pada tahap berikutnya dengan menggunakan kuisioner tersebut.

1. Uji Validitas

Skala yang digunakan untuk mengetahui pengukuran validitas dari persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif menggunakan *IBM SPSS* (*Statistical package for Social Science*) *23 for Windows*. Uji Validitas yakni merupakan uji untuk mengetahui suatu alat ukur apakah valid atau tidak. Penjelasan dari alat ukur tersebut yakni item pertanyaan / pernyataan yang ada pada kuisioner apakah sesuai dengan kondisi praktiknya dilapangan (Azwar,2012).

Uji Validitas dari suatu kuisioner yang dapat dikatakan valid jika pernyataan atau pernyataan yang ada pada kuisioner bisa mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur oleh kuisioner secara tepat dan akurat. Validitas berkaitan dengan bagaimana alat ukur tersebut dalam hal kecermatan yang didasarkan pada validitasi isi, berdasarkan pada validitas konstruk, dan pada validitas kriterianya apakah sesuai atau tidak. Pengukuran validitas skala pada penelitian ini menggunakan validitas isi yakni memberi gambaran pada alat ukur untuk menunjuk sebagaimana merupakan kumpulan aitem yang mengukur persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif.

Syarat minimal untuk dasar pengambilan keputusan menjadikan alat ukur valid adalah jika nilai r hitung $>$ r tabel. Dinyatakan jika *Pearson-Correlation* kurang dari 0,3494 maka butir pernyataan tersebut yang ada dalam instrument dikatakan gugur atau tidak bisa dipakai sebagai instrument menghimpun suatu data (Sugiyono,2018). Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel persepsi dukungan organisasi:

Tabel 6
Hasil uji validitas variabel Persepsi Dukungan Organisasi

No item	Pearson-Correlation	Keterangan	No item	Pearson-Correlation	Keterangan
1	0,505	Valid	12	0,954	Valid
2	0,959	Valid	13	0,482	Valid
3	0,959	Valid	14	0,723	Valid

4	0,441	Valid	15	0,534	Valid
5	0,954	Valid	16	0,954	Valid
6	0,515	Valid	17	0,756	Valid
7	0,554	Valid	18	0,533	Valid
8	0,561	Valid	19	0,954	Valid
9	0,631	Valid	20	0,522	Valid
10	0,954	Valid	21	0,543	Valid
11	0,959	Valid	22	0,534	Valid

Dari hasil pemaparan tabel diatas, diketahui bahwa skala persepsi dukungan organisasi dinyatakan valid. Keseluruhan item dijadikan skala persepsi dukungan organisasi dengan *blue print* sebagai berikut:

Tabel 7

Blueprint persebaran item skala Persepsi Dukungan Organisasi

Aspek	Indikator Perilaku	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Keadilan	Keadilan dalam kesempatan peningkatan kompetisi	1,2	13	7
	Keadilan dalam kesempatan pengembangan karir	3,4	14,15	
Dukungan Pimpinan	Pimpinan memberikan arahan dalam bekerja	16,18,19	5	9
	Penghargaan atas eksistensi	17,20	6,7,8	
Penghargaan kondisi kerja	Kepedulian pada kesejahteraan	9,12	21	6
	Ketersediaan kondisi kerja yang nyaman dan aman	10,11	22	
Jumlah		13	9	22

Tabel 8
Hasil uji validitas variabel Komitmen Afektif

No item	Pearson-Correlation	Keterangan	No item	Pearson-Correlation	Keterangan
1	0,584	Valid	10	0,931	Valid
2	0,570	Valid	11	0,580	Valid
3	0,931	Valid	12	0,539	Valid
4	0,661	Valid	13	0,931	Valid
5	0,533	Valid	14	0,651	Valid
6	0,364	Valid	15	0,469	Valid
7	0,931	Valid	16	0,931	Valid
8	0,931	Valid	17	0,931	Valid
9	0,521	Valid	18	0,931	Valid

Berdasarkan tabel tersebut, dikatakan 18 aitem dinyatakan valid dikarenakan nilai *pearson* correlation memiliki r hitung lebih besar dari r tabel atau lebih dari 0,3494. Item yang dinyatakan valid dijadikan skala penelitian komitmen afektif dengan *blueprint* sebagai berikut:

Tabel 9
Blueprint persebaran item komitmen afektif

Aspek	Indikator Perilaku	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Identifikasi terhadap organisasi	Merasa memiliki kesamaan antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.	1,2	3	3
	Menemukan kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi	4,5	6	3
Keterlibatan dalam organisasi	Berperan aktif dalam kegiatan organisasi	7,8	9	3
	Mampu	10	11,12	3

	mengaktualisasikan potensi diri untuk organisasi			
Menikmati keanggotaan organisasi	Merasa nyaman menjadi bagian dari anggota organisasi	13	14,15	3
	Mempunyai keterikatan sosial dengan anggota organisasi	16,17	18	3
Jumlah		10	8	18

2. Uji Reliabilitas

Reliabelnya suatu alat ukur memberi petunjuk tentang bagaimana konsistensi atau keajegan alat ukur yang dimaksud jika dilakukan beberapa kali pada waktu dan kesempatan yang berbeda (Sugiyono,2018). Reliabilitas merupakan indeks yang memberi petunjuk bagaimana suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya jika digunakan di lain waktu pada kesempatan yang berbeda. Alat ukur yang reliabel akan menghasilkan hasil yang sama meskipun telah dilakukan berkali kali pengukuran. Reliabilitas dilihat dari koefisien reliabel sebagai indikator atas keajegan atau konsistensi butir pernyataan ketika menjalankan fungsi ukurannya.

Teknik yang digunakan pada uji reliabilitas penelitian ini yakni menggunakan teknik koefisien Alpha Cronbach (α) dengan bantuan *IBM SPSS IBM SPSS 23 for Windows*. Jika nilai dari koefisien lebih besar sama dengan ($>$) 0,5, maka instrumen dapat dikatakan reliabel. Sebaliknya jika nilai koefisien reliabilitas lebih

kecil sama dengan (\leq) 0,5, maka instrumen tersebut tidak dapat dikatakan reliabel.

Berikut ini hasil uji reliabilitas Alpha Cronbach pada kedua skala sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas Persepsi Dukungan Organisasi dan
Komitmen Afektif Organisasi

Variabel	Cronboach Alpha	Jumlah Aitem
Persepsi Dukungan Organisasi	0,966	22
Komitmen Afektif	0,955	18

Hasil dari tabel tersebut telah menunjukkan jika skala Persepsi dukungan organisasi dan komitmen Afektif adalah reliabel.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Gambaran deskriptif secara umum dari variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif dapat diketahui melalui analisis deskriptif. Data yang disajikan berupa tabel untuk mengetahui persebaran, rata-rata melalui standar deviasi yang telah terkumpul (Sugiyono,2018).

2. Uji Normalitas

Sugiyono (2018) berpendapat bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah normal atau tidaknya data yang diujikan. Uji normalitas sebagai prasyarat sebelum melakukan analisis lebih lanjut. Semua uji prasyarat dilakukan agar kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari kebenaran. Dasar pengambilan keputusan yang

digunakan yakni jika $p > 0,05$ maka data tersebut bisa dikatakan normal dan jika $p < 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi dengan normal. Penelitian ini menggunakan uji kolmogorov Smirnov dengan *IBM SPSS* IBM SPSS versi 23 for Windows.

3. Uji Linieritas

Menurut Winarsunu (2009) mengungkapkan bahwa uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikat berupa garis linier yang lurus atau tidak.

4. Uji Korelasi Product Moment

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment dari pearson. Alasan peneliti menggunakan teknik korelasi tersebut dikarenakan data ke dua variabel adalah ratio dan teknik ini sebagai pengetesan hipotesis tentang hubungan antara 2 variabel. Kemudian hubungan antara dua variabel tersebut dapat berbentuk garis linear serta data yang diperoleh merupakan data internal yaitu data tentang Persepsi Dukungan Organisasi (PDO) dengan komitmen afektif. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan komputer program Statistical Program for Social Science (SPSS) 23 for windows.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Subjek penelitian

Pemerintah melalui otoritas Kementerian Sosial ditingkat pusat memiliki program pemberdayaan dan pengasuhan anak yang diselenggarakan oleh Dinas Sosial di tingkat daerah dengan mendirikan Lembaga kesejahteraan Sosial Anak (LKSA). Panti Asuhan Mawaddah Warahmah merupakan salah satu Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak di Malang yang secara umum berfokus pada pelayanan panti asuhan berupa pemberian bantuan dukungan sosial, rumah singgah, pusat rehabilitasi, pusat kesejahteraan sosial, trauma center, dan pusat perlindungan sosial. Secara struktural elemen dari panti asuhan untuk menjalankan tujuan tersebut yakni pengasuh. Tugas dari pengasuh yakni memberikan pelayanan yang terbaik dalam menyelenggarakan tujuan sosial dari panti asuhan. Pengasuh berperan secara langsung dalam berinteraksi dengan anak asuh, serta tetap memiliki kewajiban sebagai anggota dari organisasi. Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Malang memiliki sejumlah 30 pengasuh yang bertugas dengan beragam masa jabatan yang telah dilaluinya.

2. Waktu dan Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak binaan Dinas Sosial Kota Malang, yakni Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Malang sebagai penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan sebagai penunjang literasi penelitian dilakukan di Perpustakaan Fakultas Psikologi UIN Malang. Penulis berharap dengan pemilihan lokasi tersebut dapat diperoleh data yang akurat dan akuntabel, serta dapat dipertanggungjawabkan keobjektivitasannya. Pertimbangan pemilihan lokasi tersebut sesuai dengan tujuan penulisan skripsi yang unik berdasarkan kebaruan tentang perspektif dukungan organisasi dengan komitmen afektif pengasuh panti asuhan, serta sesuai dengan tugas pelaksanaan program Merdeka Belajar yang diadakan oleh Fakultas Psikologi UIN Malang 2022. Penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahapan pelaksanaan penelitian yang terdiri dari penelitian pendahuluan berupa wawancara terhadap koordinator pengasuh pada tanggal 31 Oktober 2022, penyebaran kuisioner pada tanggal 11 Desember 2022.

3. Prosedur Penelitian

Pelaksanaan penelitian diawali dengan wawancara terhadap beberapa pengasuh tentang dukungan organisasi yang dirasakan selama mengabdikan di Panti Asuhan. Peneliti mengadaptasi kuisioner penelitian terdahulu dengan atas izin dari peneliti terdahulu tersebut dalam variabel persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif.

Peneliti melakukan uji coba kuisioner yang ditujukan kepada beberapa pengasuh Panti Asuhan mawaddah Warahmah Kota Malang. Setelah data terhimpun, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan tujuan untuk mengetahui apakah kuisioner tersebut layak atau tidak. Jika diketahui kuisioner yang telah diberikan tidak memenuhi kelayakan, maka peneliti akan merubahnya, jika sudah memenuhi kelayakan dalam validitas dan reliabilitasnya maka peneliti dapat menggunakan kuisioner untuk lanjut ke tahap selanjutnya. Penyebaran kuisioner melalui *google form*.

Data telah valid dan reliabel kemudian dilakukan analisis dengan deskriptif, uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis menggunakan IBM SPSS Statistic 23.

4. Analisa Deskriptif

Statistik deskriptif berguna untuk memberikan data yang terkumpul dalam bentuk gambaran umum. Deskripsi data penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua bagian, yakni persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif.

Tabel 11 Statistik Deskriptif					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PDO	30	55	88	82,57	7,713
Komitmen Afektif	30	46	72	67,37	5,916
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan tabel 11 variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai minimum 55, nilai maksimal 88, dan standar deviasi 7,713. Variabel komitmen afektif memiliki nilai minimum 46, nilai maksimal 72, dan standar deviasi 5,916.

a) Deskripsi Tingkat Persepsi Dukungan Organisasi

Rumus kategori untuk variabel persepsi dukungan organisasi pada pengasuh Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Tinggi} &= \text{Mean} + 1\text{SD} < X \\
 &= 82,57 + 7,713 < X \\
 &= 90,283
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{ Rendah} &= X < M - 1\text{SD} \\
 &= X < 82,57 - 7,713 \\
 &= X < 74,857
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Sedang} &= M - 1\text{SD} \leq X < M + 1\text{SD} \\
 &= 82,57 - 7,713 \leq X < 82,57 + 7,713 \\
 &= 74,857 \leq X < 90,283
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil diatas, diketahui frekuensi untuk setiap jenis kategori berasal dari data yang diperoleh dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12 Frekuensi Tingkat Persepsi Dukungan Organisasi		
Kategori	Frequency	Percent
Rendah	8	26,7
Sedang	22	73,3
Total	30	100,0

Berdasarkan tabel 12, diketahui jika 8 dari 30 responden memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang rendah dengan persentase 26,7%, dan 22 dari 30 responden memiliki persepsi dukungan organisasi yang sedang dengan persentase 73,3%.

b) Deskripsi tingkat komitmen afektif

Rumusan kategorisasi untuk variabel komitmen afektif adalah sebagai berikut:

1. Tinggi $= \text{Mean} + 1 \text{ SD} < X$
 $= 67,37 + 5,916 < X$
 $= 73,286$
2. Rendah $= X < M - 1 \text{ SD}$
 $= 67,37 - 5,916$
 $= 61,454$

$$\begin{aligned}
3. \text{ Sedang} &= M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD} \\
&= 67,37 - 5,916 \leq 67,37 + 5,916 \\
&= 61,454 \leq 73,286
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut, diketahui frekuensi setiap kategori dari data yang didapatkan dan dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 13 Frekuensi Komitmen Afektif		
Kategori	Frequency	Percent
rendah	9	30,0
sedang	21	70,0
Total	30	100,0

Berdasarkan tabel 13, diketahui jika 9 dari 30 responden memiliki tingkat komitmen afektif yang rendah dengan persentase 30 %. Sedangkan terdapat 21 responden dari 30 yang memiliki tingkat komitmen afektif sedang dengan persentase 70 %.

5. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan sebagai langkah untuk mengetahui distribusi skor nilai tiap variabel apakah berdistribusi normal atau tidak. Hasil pengujian probabilitas yang menunjukkan nilai $p > 0,05$ maka dapat dikatakan terdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 23 dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 14 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	#####
Most Extreme Differences	Absolute	,183
	Positive	,145
	Negative	-,183
Test Statistic		,183
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,12 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil tabel 14, menunjukkan nilai signifikansi 0,12 yang berarti $p > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel-variabel berdistribusi normal.

6. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan linier antar variabel. Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hubungan antara variabel X dan Y linier, hasil uji linieritas pada penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15 Hasil Uji linieritas Anova			
			Sig.
Komit * PDO	Between Groups	(Combined)	,032
		Linearity	,006
		Deviation from Linearity	,107

Berdasarkan tabel 15 diketahui terdapat hubungan linier antar variabel. Nilai signifikansi *Deviation from Linearity* lebih dari 0,05 yaitu 0,107 sehingga menunjukkan kedua variabel dapat diteliti.

7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui bagaimana korelasi antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis korelasional melalui program *IBM SPSS 23 for windows*. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini terdapat pada tabel berikut.

Correlations			
		PDO	Komit
PDO	Pearson Correlation	1	,458*
	Sig. (2-tailed)		,011
	N	30	30
Komit	Pearson Correlation	,458*	1
	Sig. (2-tailed)	,011	
	N	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 16 dapat dianalisis jika terdapat hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Pedoman derajat hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif yakni berkorelasi sedang dengan nilai signifikansi 0,011.

B. Pembahasan

1. Tingkat Persepsi Dukungan Organisasi Pengasuh LKSA Mawaddah Warahmah Kota Malang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat ditarik kesimpulan jika pengasuh Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang sedang. Dasar pengambilan keputusan menunjukkan data yang diperoleh terdapat 73 % atau 22 responden memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang sedang dan terdapat 27 % atau 8 responden yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi rendah.

Eisenberger (2002) Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi anggota terkait dengan sejauhmana organisasi memberi penilaian atas kontribusi kerja serta kepedulian pada kesejahteraan anggota. Persepsi dukungan organisasi berasal dari perspektif yang mengungkapkan adanya interaksi timbal balik antara anggota dengan organisasinya (Li Sun,2019). Timbal balik yang terjadi antara organisasi dengan anggotanya, dimana sikap baik yang diterima oleh salah satu pihak akan saling berbalas, sehingga menghasilkan simbiosis saling menguntungkan antara kedua belah pihak (Abdul Rahman,2018).

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan sebagian besar pengasuh Panti Asuhan Mawaddah

Warahmah Kota Malang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang sedang. Sesuai dengan wawancara penelitian awal jika memang terdapat indikasi persepsi dukungan organisasi telah ada dalam lingkungan kerja Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang. Pengasuh Panti mendapatkan dukungan fasilitas yang layak untuk tempat tinggal, sebaliknya pengasuh juga bekerja lebih giat jika organisasi mengayomi pengasuh dengan baik.

2. Tingkat Komitmen Afektif Pengasuh LKSA Mawaddah Warahmah Kota Malang

Berdasarkan analisa hasil uji yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan jika pengasuh Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang memiliki komitmen afektif yang sedang. Data yang berhasil diperoleh diketahui jika 9 dari 30 responden memiliki tingkat komitmen afektif yang rendah dengan persentase 30 %. Sedangkan terdapat 21 responden dari 30 yang memiliki tingkat komitmen afektif sedang dengan persentase 70 %.

Meyer & Allen (1997) mendefinisikan bahwa komitmen afektif berkaitan dengan ikatan emosi antara sesama anggota dan organisasi dalam hal identifikasi keinginan anggota yang kuat untuk selalu bekerjasama, dan menjadi bagian dari organisasi saat ini hingga masa yang akan datang. Komitmen afektif dijelaskan sebagai kemauan anggota untuk selalu menjadi bagian dari struktur

organisasi, menginginkan rasa kontribusi yang tinggi untuk organisasinya (Priasnsa, 2018).

Pengasuh Panti Asuhan Mawaddah Warahmah berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan memiliki tingkat komitmen afektif yang sedang. Mereka telah menemukan kesesuaian antara pribadi dengan panti asuhan, pengasuh merasa nyaman menjadi bagian dari struktural panti asuhan, dan ingin selalu berkontribusi demi mewujudkan visi dan misi Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang.

3. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Afektif Pengasuh LKSA Mawaddah Warahmah Kota Malang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif pada pengasuh panti asuhan. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan kemudian dilakukan analisa, dan menginterpretasi hasil penelitian berdasarkan pada aspek kajian teoritis dan praktis ketika dilapangan.

Penelitian ini dalam menguji hipotesis menggunakan uji *product moment* dikarenakan data penelitian ini bersifat normal dan linear. Berdasarkan hasil penelitian yang merujuk pada hipotesis penelitian menunjukkan jika persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan dengan komitmen afektif (*affective commitment*) pada pengasuh panti

asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang, menunjukkan hasil yang positif dengan memiliki korelasi sebesar $(r) = 0,458$. Menunjukkan adanya nilai hubungan positif yang memiliki besar korelasi 0,458. Menunjukkan adanya hubungan pada kedua variabel tersebut, nilai signifikansi 0,011 dikarenakan nilai signifikansi $<0,05$ menunjukkan hipotesis dapat diterima, dapat didefinisikan terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan komitmen afektif (*affective commitment*). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dibuktikan jika terdapat korelasi yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif pada pengasuh Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang dibuktikan dengan penerimaan pada semua hipotesis yang ada, sekaligus mengindikasikan jika semakin tinggi angka skor persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi juga angka skor komitmen afektif dan semakin rendah skor persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah komitmen afektif pengasuh. Hipotesis pada penelitian ini dinyatakan dapat diterima karena telah ditemukannya korelasi positif serta signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif. Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi yang muncul terkait dengan anggapan pengasuh panti terkait dengan pekerjaan yang dilakukan

sebagai hubungan interaksi timbal balik antara pengasuh dengan panti maupun panti dengan pengasuh (Eisenberger, 2002).

Hasil penelitian terbukti jika dukungan organisasi dipersepsikan oleh pengasuh berbanding lurus dengan komitmen afektif yang dimiliki oleh pengasuh. Persepsi dukungan organisasi selaras dengan yang diharapkan oleh jajaran pengasuh bahwa pengasuh telah menerima dan merasakan adanya perasaan peduli yang dilakukan oleh panti asuhan dalam bentuk motivasi, dukungan, serta evaluasi kinerja. Pengasuh juga mendapatkan pemberian fasilitas yang sesuai seperti tempat tinggal dan makan selama berada di panti asuhan sebagai upaya mendukung kinerja pengasuh di panti.

Pemberian insentif gaji kepada pengasuh dapat memunculkan perasaan bahwa panti asuhan telah menghargai kinerja pengasuh selama ini. Hal tersebut mendorong pengasuh untuk memiliki peran yang penting dalam menjalankan roda organisasi. Semua hal interaksi yang baik akan menimbulkan keyakinan yang kuat pada pengasuh untuk mempertahankan keanggotaannya dalam struktural panti asuhan tersebut.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eisenberger (1986) terkait dengan hubungan timbal balik antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif, jika diimplementasikan dalam lingkup panti asuhan, yakni

pengasuh akan berinteraksi balik atas dukungan organisasi yang telah diterimanya melalui komitmen yang mereka miliki pada organisasi. Tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi dapat memunculkan perasaan atas tanggungjawab untuk memenuhi kewajiban, dalam artian individu harus memberikan interaksi berbalas dari dukungan yang didapatkan dari organisasinya dengan memunculkan perilaku yang mendukung tujuan organisasi.

Eisenberger (2002) persepsi terhadap dukungan organisasi yang didapatkan dari pimpinan berdampak pada komitmen anggota organisasi yang juga akan berpengaruh pada kinerja anggotanya untuk berusaha semaksimal mungkin demi keberhasilan organisasinya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Afrizal (2018) menunjukkan bahwa ditemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif diperoleh nilai $r = 0,634$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$). Penelitian lain oleh Aliefia (2018) menunjukkan hasil analisa data diperoleh nilai r sebesar $0,774$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,05$). Menegaskan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif pada guru.

Hasil tersebut menyatakan komitmen afektif menjadi hasil penting dalam persepsi dukungan organisasi. Output dari persepsi

dukungan organisasi yakni adanya ikatan emosional atau afeksi diri pada ikatan emosional yang ditunjukkan terhadap organisasi melalui kinerja anggota organisasi. Implementasi dalam lingkup panti asuhan yakni pengasuh merasakan adanya indikasi afeksi diri melalui ikatan emosional yang muncul pada organisasi sebagai wujud balasan sikap yang diterima oleh pengasuh memberikan efek pada ikatan emosional pengasuh terhadap Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Mengacu pada analisa data yang telah dilakukan pada penelitian tentang hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif pengasuh Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang, disimpulkan dengan beberapa point berikut:

1. Pengasuh Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang sedang namun masih dalam kondisi baik. Data yang telah diperoleh menunjukkan terdapat 27 % atau 8 responden memiliki persepsi dukungan organisasi rendah, Sedangkan 73% atau 22 responden memiliki persepsi dukungan organisasi sedang. Aspek tertinggi yakni pada dukungan pimpinan yang dirasakan oleh anggota. Pimpinan panti terbukti selalu memberikan dukungan positif, selalu memperhatikan kondisi dari anggotanya. Namun, aspek paling rendah yakni pada kondisi lingkungan kerja. Panti asuhan sebagai organisasi *nonprofit* memang kurang dalam segi materi finansial yang masih mengharapkan bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada sisi kondisi kerja pun masih kurang. Diharapkan Panti asuhan mempertahankan aspek tertinggi yakni dukungan pimpinan sebagai langkah untuk meningkatkan semangat dan komitmen afektif anggota.

2. Pengasuh Panti Asuhan Mawaddah Warahmah Kota Malang memiliki tingkat komitmen afektif yang sedang pada kondisi baik. Data yang telah dihimpun menunjukkan terdapat 30% atau 9 responden memiliki komitmen afektif rendah. Sedangkan ditemukan 70% atau 21 responden memiliki komitmen afektif sedang. Aspek paling rendah pada menikmati keanggotaan organisasi, hal ini disebabkan anggota bekerja di panti asuhan lebih pada prinsip mengabdikan, bukan mencari keuntungan lebih dalam bekerja. Aspek tertinggi yakni pada keterlibatan dalam organisasi. Pengasuh sangat bersemangat dalam berpartisipasi pada segala bentuk kegiatan yang ada di panti, seperti mengaji bersama, doa bersama, kegiatan belajar mengajar, dan pendampingan kepada anak panti asuhan.
3. Hubungan signifikan ditemukan dari persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ dan nilai koefisien korelasi 0,458. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian dinyatakan diterima. Artinya, kedua variabel X dan Y memiliki hubungan positif. Semakin tinggi Persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya. Sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi, maka semakin rendah pula komitmen afektifnya. Diimplementasikan pada persiapan lembaga dalam menghadapi akreditasi, disimpulkan jika dukungan organisasi harus lebih ditingkatkan supaya komitmen afektif pada anggota dapat meningkat, sehingga lembaga siap dan matang dalam melaksanakan

akreditasi LKSA sebagai langkah dalam meningkatkan kualitas Panti Asuhan.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang dijelaskan sebelumnya, peneliti mengajukan saran untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Bagi Panti Asuhan

Panti asuhan diharapkan meningkatkan komitmen afektif anggotanya dan mempertahankan dukungan organisasi yang ada melalui aspek unggulan yakni dukungan pimpinan dan berusaha selalu untuk meningkatkan dukungan kepada anggotanya, dengan memberikan penghargaan yang lebih baik pada anggota. Dukungan dari pimpinan merupakan aspek penting karena semakin dirasakannya dukungan dari pimpinan oleh anggota, maka dari sudut pandang anggota pun akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya yang akan membentuk komitmen afektif yang tinggi dalam bekerja sesuai dengan koridor visi misi demi kemajuan organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti yang tertarik untuk meneliti tentang persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif diharapkan dapat menggali lebih dalam tentang informasi dari subjek penelitian dengan menambah jumlah responden dan lingkupnya, sebaiknya peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain yang belum diteliti seperti komitmen normatif dan berkelanjutan mengingat sebagai langkah untuk

menyempurnakan penelitian ini yang berfokus pada pengasuh Panti
Asuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, MA, Y. R., Fu'ady, M. A., & Mukhlis, MA, A. (2015). *Best Practice in Research Report*. Malang: Fakultas Psikologi UIN Malang.
- Akingbola, K. &. (2019). Antecedents, consequences, and context of employee engagement in nonprofit. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30 (1), 129-146.
- Allen, n. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alnaimi, A. M., & Rjoub, H. (2019). Perceived Organizational support, psychological entitlement, and extra role behavior : The mediating role of knowledge hiding behavior. *Journal of Management & Organization*, 1 of 16.
- Ariyani, R. P., & Kusumaningtyas, E. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah manajemen Ubhara*, Volume 2 No 2 Oktober.
- Ashfaq, B. (2020). Person-organization fit and organization citizenship behavior: modeling the work engagement as a mediator. *Asia-Pasific Journal of Business Administration* 13(1), 19-39.
- Asmaillah. (2016, Januari Minggu 17). *Nusantara*. Diambil kembali dari Kantor Berita Politik Republik Merdeka:
<https://nusantara.rmol.id/read/2016/01/17/232242/kondisi-panti-asuhan-ini-tak-layak-huni>
- Baluch, A. M. (2017). Employee perceptions of HRM and well-being in nonprofit organizations : Unpacking the unintended. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(14), 1912-1937.

- Bawi, G. (2015). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Kontrak. *JSM (Jurnal Sains manajemen)*, Volume IV, Nomor 1, April.
- Disassa, G. A. (2021). Psychosocial support conditions in the orphanage. *International Journal of Child Care and Educational Policy*, 15:12.
- Eisenberger. (2002). Perceived Supervisor Support : Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No 3 365-573.
- Eisenberger, R., & Huntington, R. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 3 500-507.
- Fischer, R. (t.thn.). Rewarding Employee Loyalty : an Organizational Justice Approach. *International Journal of Organizational Behaviour*, Volume 8 (3), 486-503.
- Indonesia. (2009). *Undang-undang Peraturan Menteri Sosial Republik indonesia No 11*. Jakarta: Kesekretariatan Negara.
- Juli Astutik, P. P. (2021). Pendampingan Panti Asuhan Menuju Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak yang terakreditasi. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Membangun negeri*, Vol. 5 No. 2 Oktober 2021.
- Kahn, W. A. (1993). Caring for the Caregivers : Patterns of Organizational Caregiving. *Administrative Science Quarterly*, pp. 539-563.
- Kasogela, O. (2019). The Impacts of Continuance Commitment to Job Performance. *Advanced Journal of Social Science* 5(1), 93-100.
- Kirkland, J. E. (May 2017). *The Roles Of Perceived Organizational Support And Anticipated Change In Organizational Support In Predicting Employee Affective Commitment And Well-Being*. HOUSTON.

- Knapp, J. R. ((2017)). Is it the job or the support? Examining structural and relational predictors of job satisfaction and turnover intention for nonprofit employees. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(3), 652-671.
- Kroll, C., & Foege, S. N. (June 2018). Flexible work practice and organizational attractiveness in Germany : the mediating role anticipated Organizational Support. *The International Journal of Human Resource Management*, 1466-4399.
- Kurtessis, J. N. (2017). Perceived organizational support : A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*.
- Mardiana, R., & Yusuf, D. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi, dipengaruhi dan mempengaruhi*. Makassar: CV Nas Media Pustaka.
- Meiwintar. (2016). *Hubungan Antara persepsi Terhadap Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Afektif Karyawan PT. Madurasa*. Yogyakarta.
- Metrolita, A., & Anugerah, U. (2018). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Organisasi pada Guru SMP Negeri 1 Waru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, Volume 05, Nomor 01.
- Meyer, J. P. (1993). Commitment to organizational and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplaces : Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Muhyi, h. A. (2021). The Effect of Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment on Cooperative Management Performance in Sukabumi City, West java. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan kewirausahaan*, Vol. 6 No. 1 April.
- Nahiruddin, Hirman, & Andi Gunawan. (2018). Model Pengembangan Pengelolaan Administrasi Data Panti Asuhan berbasis Web pada panti Asuhan Al Anshar

- Timor-Timur Makassar. *prosiding Seminar Hasil Penelitian* (hal. 191-196). Ujung Pandang: SNP2M.
- Nahrudin Hirman, G. A. (2018). Model Pengembangan Pengelolaan Administrasi Data Panti Asuhan Berbasis WEB Pada Panti Asuhan Al Anshar Timor-Timur . Dalam G. A. Nahrudin Hirman, *Model Pengembangan Pengelolaan Administrasi Data Panti Asuhan Berbasis WEB Pada Panti Asuhan Al Anshar Timor-Timur* (hal. 191-196). Makassar: Prosiding Seminar Hasil Penelitian. Bidang Ilmu Administrasi, Akuntansi.
- Naimah, M. (2012). *Peran Positive defiance Guru dalam Mendukung Perkembangan Kognitif Anak Berkebutuhan Khusus*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Niru, A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi dan Industri Vol 6*, 56-70.
- Nurhayati, S. (t.thn.). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif terhadap OCB guru SMP Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Oman Sukmana, H. A. (2021). Pendampingan Pengelolaan Panti Asuhan Putri Aisyiyah Kota Malang Dalam Upaya Persiapan Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA). *jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Membangun Negeri*, Vol. 5 No. 1 April 2021.
- Parinding, R. G. (2017). Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian)Persero) Cabang Ketapang. *Jurnal Ilmu Manajemen 1 (2)*, 88-107.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putera, A. D. (2014, Desember Selasa, 2). *Kompas*. Diambil kembali dari Kompas.com: <https://megapolitan.kompas.com/read/2014/12/02/18285261/Vonis.10.Tahun.Pe njara.untuk.Pemilik.Panti.Asuhan.Samuel>

- Putra, A. A. (2018). Hubungan antara persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 05. Nomor 03.
- Rachma, A., & Wustari. (Juni 2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif untuk berubah Studi kasus pada kementerian PUPR yang sedang mengalami perubahan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Infrastruktur*, Vol. 4 No 01.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, Vol. 2, no. 4 April.
- Sani, A. (2017, Juli Kamis, 13). *Merdeka*. Diambil kembali dari Merdea.com: <https://www.merdeka.com/peristiwa/bersalah-pemilik-panti-asuhan-tunas-bangsa-divonis-43-tahun-bui.html>
- Santoso, A. R. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah Studi Kasus Pada Kementerian Pupr Yang Sedang Mengalami Perubahan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Infrastruktur*, Vol. 4 No 01 1-53.
- Santoso, i., & Madilistiyanto, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kota tangerang: Indigo Media.
- Shumate, M. C.-y.-l. ((2017)). The nonprofit capacities instrument. *Nonprofit Management and Leadership*, 155-174.
- Sigit, S. P. (2003). *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFU Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Sihaloho, M. (2018). *Motivasi Menyusun Skripsi Ditinjau dari Komunikasi Interpersonal mahasiswa-Dosen Pembimbing*. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sun, L. (2019). Perceived organizational Support : A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 9, No. 3.
- Surabaya, K. S. (2014, Januari 13). *Tempo.co*. Diambil kembali dari Tempo eksklusif: <https://nasional.tempo.co/read/544518/korupsi-panti-asuhan-di-lamongan-siap-disidangkan>
- Swarjana. S.K.M.,M.P.H.,Dr.PH, I. (2022). *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias dalam Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Tito, A. M. (2018). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Smp Negeri 1 Waru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, Volume 05, Nomor 01.
- Törner, M. P. (2017). Coping with paradoxical demands through an organizational climate of perceived organizational support : An empirical study among workers in construction and mining industry. *Journal of Applied Behavioral science*, 53 (1) 117-141.
- UNICEF. (2020). *Situasi anak di indonesia tren, peluang, dna tantangan dalam memenuhi hak-hak anak*. Jakarta: UNICEF INDONESIA.
- Wahid, D. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Sumenep: IDIA PRESS.
- Wahyudi, & Salam. (2020). *Komitmen Organisasi*. Pamulang, Tangerang Selatan: UNPAM press.
- Wang, R. (2022). Organizational Commitment in the Nonprofit Sector and the Underlying Impact of Stakeholders and Organizational Support. *International Society For Third Sector Research Voluntas*, 33:538-549.
- Yuli, G., & Dewi, R. (Juni 2017). Komitmen Karyawan ditinjau dari Self Efficacy dan Persepsi Dukungan Organisasi di CV. Wahyu Jaya Semarang. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, Volume 19, Nomor 1.
- Yusuf, M. S. (2018). *Komitmen Organisasi definisi Dipengaruhi Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

Zollo, L. L. (2019). From governance to organizational effectiveness: the role of organizational identity and volunteers' commitment. *Journal of Management and Governance*, 23 (1), 111-137.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SKALA PENELITIAN

Skala Persepsi Dukungan Organisasi

SKALA PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Saya Dimassaid Chandra Purnama mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Malang dalam rangka melakukan penelitian, saya mohon bantuan Saudara untuk mengisi skala penelitian berikut.

Perlu Saudara ketahui bahwa hasil skala ini benar-benar digunakan untuk tujuan penelitian, dan tidak digunakan untuk maksud-maksud lain. Oleh karena itu, Saudara tidak perlu ragu-ragu untuk menjawab semua pernyataan yang tersedia, karena Saya akan menjamin kerahasiaan jawaban yang Saudara berikan. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sebab semua jawaban mempunyai makna dalam penelitian ini.

Besar harapan Saya dapat menerima kembali skala penelitian yang telah Saudara isi. Atas kesediaan Saudara dalam membantu penelitian ini, Saya ucapkan terimakasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Dimassaid Chandra P

Petunjuk Pengisian Skala

- Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Saudara, dengan memberikan **tanda silang (X)** pada salah satu jawaban yang tersedia dengan ketentuan :
SS : Bila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan
S: Bila Anda **Setuju** dengan pernyataan
TS : Bila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan
STS : Bila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan Pernyataan
- Jawablah semua pernyataan tanpa ada yang terlewati.
- Isilah identitas Saudara di bawah ini :

Nama (optional) :						
Masa Kerja :	<input type="checkbox"/>	< 3	<input type="checkbox"/>	4 - 7 tahun	<input type="checkbox"/>	> 7 tahun
Jenis Kelamin :	<input type="checkbox"/>	Laki-laki	<input type="checkbox"/>	Perempuan		

NO	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SS	S	TS	STS
1	Pimpinan memberikan toleransi perizinan ketidakhadiran kepada anggota				
2	Pimpinan mudah dalam memaafkan kesalahan anggota				
3	Pimpinan melibatkan anggota dalam mengambil dan memutuskan kebijakan				
4	Pimpinan memberikan toleransi kepada anggota jika tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
5	Pimpinan tidak merasakan hasil kinerja anggota di panti				
6	Pimpinan tidak akan memperhatikan anggotanya yang bekerja sebaik mungkin				
7	Pimpinan menunjukkan sedikit kepedulian terhadap pengasuh.				
8	Pimpinan akan mengabaikan apapun keluhan anggota				
9	Anggota diberikan kesempatan mengikuti pelatihan oleh pimpinan untuk mengembangkan kemampuan.				

10	Pimpinan menciptakan suasana kerja yang kondusif				
11	Pimpinan memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan anggota secara optimal				
12	Pimpinan bangga karena anggota telah menjadi bagian dari panti asuhan				
13	Pimpinan mengambil kebijakan tanpa melibatkan anggota				
14	Pimpinan tidak peduli dengan ketidakhadiran anggota di panti				
15	Pimpinan tidak menghormati pendapat anggotanya				
16	Pimpinan bersedia membantu anggotanya jika dalam kesulitan				
17	Pimpinan benar-benar peduli pada kesejahteraan anggota				
18	Pimpinan memperhatikan kepuasan kerja anggota secara keseluruhan				
19	Pimpinan memberi apresiasi terhadap kinerja anggota				
20	Pimpinan memberikan dukungan positif untuk meningkatkan kinerja anggota				
21	Pimpinan tidak menghargai usaha terbaik yang dilakukan anggota				
22	Pimpinan tidak melindungi anggotanya				

Skala Komitmen Afektif

**SKALA
PENELITIAN**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Saya Dimassaid Chandra Purnama mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Malang dalam rangka melakukan penelitian, saya mohon bantuan Saudara untuk mengisi skala penelitian berikut.

Perlu Saudara ketahui bahwa hasil skala ini benar-benar digunakan untuk tujuan penelitian, dan tidak digunakan untuk maksud-maksud lain. Oleh karena itu, Saudara tidak perlu ragu-ragu untuk menjawab semua pernyataan yang tersedia, karena Saya akan menjamin kerahasiaan jawaban yang Saudara berikan. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sebab semua jawaban mempunyai makna dalam penelitian ini.

Besar harapan Saya dapat menerima kembali skala penelitian yang telah Saudara isi. Atas kesediaan Saudara dalam membantu penelitian ini, Saya ucapkan terimakasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Dimassaid Chandra P

Petunjuk Pengisian Skala

- Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Saudara, dengan memberikan **tanda silang (X)** pada salah satu jawaban yang tersedia dengan ketentuan :
SS : Bila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan
S: Bila Anda **Setuju** dengan pernyataan
TS : Bila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan
STS : Bila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan Pernyataan
- Jawablah semua pernyataan tanpa ada yang terlewati.
- Isilah identitas Saudara di bawah ini :

Nama (optional) :						
Masa Kerja :	<input type="checkbox"/>	< 3	<input type="checkbox"/>	4 – 7 tahun	<input type="checkbox"/>	> 7 tahun
Jenis Kelamin :	<input type="checkbox"/>	Laki-laki	<input type="checkbox"/>	Perempuan		

Petunjuk:

Silangkanlah (X) pilihan jawaban Anda sesuai dengan apa yang dialami atau yang dirasakan. Pilihlah **SS** jika sangat setuju, **S** jika setuju, **TS** jika tidak setuju, dan **STS** jika sangat tidak setuju.

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menemukan kesamaan visi panti asuhan dalam hal alasan mengapa saya bekerja disini				
2.	Pencapaian tujuan panti asuhan merupakan bagian dari pencapaian tujuan pribadi saya				
3.	Saya merasa apa yang ingin saya capai di panti asuhan ini tidak sesuai dengan harapan panti asuhan				
4.	Saya merasakan adanya keselarasan prinsip hidup saya dengan nilai budaya dalam panti asuhan				
5.	Saya mengapresiasi nilai-nilai yang menjadi unggulan panti asuhan, karena sesuai dengan yang saya yakini				
6.	Saya merasa ingin pindah ke panti asuhan lain karena saya merasa prinsip nilai-nilai kerja saya berbeda dengan nilai panti asuhan disini				
7.	Saya merasa menjadi orang yang dibutuhkan dengan diberikan kepercayaan menduduki posisi penting dalam tim kerja				
8.	Saya berusaha untuk menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran				

	saya untuk memajukan panti asuhan				
9.	Muncul keinginan dalam diri saya untuk membolos kerja saat ada pekerjaan yang saya rasakan berat				
10.	Potensi saya ikut berkembang ke arah yang lebih baik dengan adanya tantangan baru di panti asuhan				
11.	Saya jenuh dengan pekerjaan saat ini karena saya sudah merasa menjaid ahli				
12.	Apapun yang saya lakukan untuk panti asuhan ini sepertinya tidak mempunyai dampak yang baik				
13.	Saya tidak pernah lelah bekerja di panti asuhan karena saya merasakan kenikmatan bekerja				
14.	Saya merasa tidak percaya diri menjadi bagian dari panti asuhan ini				
15.	Saya tidak bangga berkontribusi pada panti				
16.	Saya merasa rekan saya di panti asuhan ini menjadi bagian penting dalam hidup saya				
17.	Saya menganggap pengasuh di panti asuhan ini menjadi keluarga saya				
18.	Saya tidak peduli dengan apa yang dialami oleh pengasuh lain di panti ini				

LAMPIRAN 2 HASIL ANALISIS KUISIONER UJI SKALA

Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	22

Valid reliabel

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	78,0000	62,552	,481	,966
VAR00002	78,2000	57,821	,954	,962
VAR00003	78,2000	57,821	,954	,962
VAR00004	78,1333	61,568	,441	,967
VAR00005	78,2000	57,821	,954	,962
VAR00006	78,1667	60,902	,515	,966
VAR00007	78,2667	59,030	,500	,968
VAR00008	78,3000	58,217	,577	,967
VAR00009	78,2000	57,821	,954	,962
VAR00010	78,2000	57,821	,954	,962
VAR00011	78,2000	57,821	,954	,962
VAR00012	78,2000	57,821	,954	,962
VAR00013	78,2333	60,254	,482	,967
VAR00014	78,3333	58,023	,723	,964
VAR00015	78,3667	60,102	,468	,967

VAR00016	78,2000	57,821	,954	,962
VAR00017	78,2000	57,821	,954	,962
VAR00018	78,2000	57,821	,954	,962
VAR00019	78,2000	57,821	,954	,962
VAR00020	78,2000	57,821	,954	,962
VAR00021	78,2667	60,271	,543	,966
VAR00022	78,1333	61,223	,496	,966

Skala Komitmen Afektif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	18

Valid reliabel

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	60,9333	55,168	,584	,954
VAR00002	60,9000	55,541	,570	,954
VAR00003	61,3333	49,264	,931	,948
VAR00004	60,8667	55,499	,661	,954
VAR00005	60,9333	55,444	,533	,955
VAR00006	61,0000	56,069	,364	,957
VAR00007	61,3333	49,264	,931	,948
VAR00008	61,3333	49,264	,931	,948
VAR00009	60,9333	55,513	,521	,955

VAR00010	61,3333	49,264	,931	,948
VAR00011	61,2333	53,426	,580	,954
VAR00012	61,1000	54,093	,419	,958
VAR00013	61,3333	49,264	,931	,948
VAR00014	61,3333	53,540	,651	,953
VAR00015	61,1333	54,947	,469	,956
VAR00016	61,3333	49,264	,931	,948
VAR00017	61,3333	49,264	,931	,948
VAR00018	61,3333	49,264	,931	,948

ANALISIS DATA

Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PDO	30	55	88	82,57	7,713
Komitmen Afektif	30	46	72	67,37	5,916
Valid N (listwise)	30				

Frekuensi Persepsi Dukungan Organisasi

PDO frekuensi

kat_pdo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	8	26,7	26,7	26,7
	sedang	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

PDO per aspek

Statistics

		Keadilan	Dukungan	Penghargaan
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		26,0667	33,4667	22,4000
Std. Error of Mean		,43400	,66736	,42236
Median		27,0000	35,5000	24,0000
Mode		28,00	36,00	24,00
Std. Deviation		2,37709	3,65526	2,31338
Variance		5,651	13,361	5,352
Range		10,00	11,00	6,00
Minimum		18,00	25,00	18,00
Maximum		28,00	36,00	24,00
Sum		782,00	1004,00	672,00

Frekuensi Komitmen Afektif

kat_komit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	9	30,0	30,0	30,0
	sedang	21	70,0	70,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Komitmen per aspek

		Identifikasi	Keterlibatan	Menikmati
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		11,1333	21,3333	10,3000
Std. Deviation		1,16658	2,88077	2,03673
Variance		1,361	8,299	4,148
Range		5,00	12,00	9,00
Minimum		7,00	12,00	3,00
Maximum		12,00	24,00	12,00
Sum		334,00	640,00	309,00

Uji Normalitas

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	#####
Most Extreme Differences	Absolute	,183
	Positive	,145
	Negative	-,183
Test Statistic		,183
Asymp. Sig. (2-tailed)		,012 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Linieritas

Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komit * PDO	Between Groups	(Combined)	1052,283	11	95,662	2,661	,032
		Linearity	356,183	1	356,183	9,908	,006
		Deviation from Linearity	696,101	10	69,610	1,936	,107
	Within Groups		647,083	18	35,949		
Total			1699,367	29			

Uji Korelasi Product Moment

Korelasi PDO dan komit

Correlations

		PDO	Komit
PDO	Pearson Correlation	1	,458*
	Sig. (2-tailed)		,011
	N	30	30
Komit	Pearson Correlation	,458*	1
	Sig. (2-tailed)	,011	
	N	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 3 DATA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

4	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
10	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
11	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4
29	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN 4 DATA KOMITMEN AFEKTIF

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
5	3	3	1	3	3	4	1	1	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	39
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
7	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	58
8	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	59
9	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	67
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	70
11	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	60
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
16	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	64
17	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	63
18	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	63
19	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	63
20	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	3	59	
21	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	62	
22	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	62	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	68
26	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	60
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
28	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	60
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72