

Hubungan Dukungan Organisasi dengan Komitmen Kerja pada Personil Korps Brimob Polda Sumatera Utara

Bernad Ekarisman Ndruru^a

^aDosen Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia

Corresponding Author:

bernadekarismanndruru@unprimdn.ac.id

ABSTRAK

Dukungan Organisasi sebagai sebuah proses sosial, emosional, pikiran serta perilaku yang berlangsung dalam hubungan individu dengan organisasi, dimana individu mampu melakukan adaptasi pada tantangan dan kesulitan yang dihadapi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan dukungan organisasi dengan komitmen kerja personil Korps Brimob Poldasu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini sejumlah 777 orang. Sementara untuk sampel penelitian menggunakan teknik sampel acak (random sampling) dengan jumlah personil sebanyak 125 orang. Alat ukur yang digunakan adalah skala dukungan organisasi dan skala komitmen kerja. Analisis regresi linear sederhana sebagai teknik yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian memperlihatkan hubungan yang signifikan antara dukungan organisasi dan komitmen kerja dengan koefisien $F_{reg}=24,657$; $sig<0,00$. Hasil ini membuat hipotesis dapat diterima. Terdapat hubungan signifikan antara dukungan organisasi dengan komitmen kerja, dengan koefisien korelasi $r_{x_2y}=0,488$; $sig<0,001$; dengan bobot sumbangan efektif sebesar 29%. Artinya, ada 71% pengaruh atau faktor lain terhadap komitmen kerja. Subjek dalam penelitian ini memiliki dukungan organisasi yang tergolong tinggi dan komitmen kerja yang tinggi. Atas dasar itu, kepada personil Korps Brimob diharapkan untuk terus berbenah dalam meningkatkan dukungan organisasi yang ada, demi mempertahankan komitmen kerja yang maksimal.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Komitmen Kerja, Satuan Korps Brigade Mobil

ABSTRACT

Organizational Support is a social, emotional, thought, and behavioral process in an individual's relationship with the organization, where individuals can adapt to the challenges and difficulties. This study aims to look at the relationship between organizational Support and the work commitment of Poldasu Brimob Corps personnel. This research uses quantitative methods. The population in this study amounted to 777 people. The research sample used a random sampling technique with 125 personnel. The measuring instruments used are the organizational Support and work commitment scales. Simple linear regression analysis is a technique used in this study. The results showed a significant relationship between organizational Support and work commitment with the coefficient $F_{reg} = 24.657$; $sig < 0.00$. This result makes the hypothesis acceptable. There is a significant relationship between organizational Support and work commitment, with a correlation coefficient

$rx_2y=0.488$; $sig<0.001$, with a practical contribution weight of 29%. That is, 71% influence or other factors influence work commitment. The subjects in this study had high organizational Support and high work commitment. On that basis, the Brimob Corps personnel are expected to continue improving the existing organizational Support to maintain maximum work commitment.

Keywords : Organizational Support, Job Commitment, Mobile Brigade Corps Unit

PENDAHULUAN

Dukungan organisasi, sebagai strategi pengembangan kondisi sosio-psikologis individu dalam mengembangkan komitmen kerja yang mumpuni. Hal ini berlandaskan pada berbagai aspek yang termuat dalam dukungan organisasi, seperti kemampuan meningkatkan penghargaan terhadap diri sendiri dan orang lain. Kemampuan bersosialisasi dan merasakan apa yang dirasakan orang lain, performa dan ketepatan komunikasi yang dapat dipahami dengan benar, serta kelihaihan menjadi pengambil keputusan, (Leslie dan Chappelow, 2019).

Dukungan Organisasi menjadi faktor penting dalam mewujudkan visi dan misi setiap organisasi. Melalui dukungan organisasi yang mumpuni, setiap individu dalam organisasi, terstimulus memiliki gerak searah dengan rencana strategis organisasi (McLeod, 2019). Di lain pihak, dukungan organisasi juga memiliki peran penting dalam memberi makna pada eksistensi sebuah organisasi. Terutama dalam perannya yang berbanding lurus dengan jenjang dan tahapan karier individu. Peran dukungan organisasi, membuat individu mampu membangun kepercayaan diri yang positif atas dirinya. Modal sosial ini menjadi simpul yang mampu memaksimalkan komitmen kerja, terutama dalam kaitannya terhadap pembangunan nilai-nilai positif bagi organisasi. (Russell & Bernadine 2018).

Keberadaan dukungan organisasi terhadap komitmen kerja, memiliki manfaat dan kontribusi yang besar, terutama dalam pembentukan dan pengembangan citra diri individu secara positif, terutama dalam menjaga nama baik organisasi terhadap publik. Komitmen Kerja sendiri sebagai salah satu teori yang mengakar pada positive organizational behavior dan positive psychology. Albrecht, 2019, menjelaskan teori antara hubungan dukungan organisasi dan komitmen yang terjadi secara simultan, baik secara fisik, pikiran, emosional antara individu dengan perannya dalam sebuah pekerjaan. Teori ini kemudian disebut sebagai komitmen kerja. Sementara, Federman, 2017 melihat komitmen kerja sebagai tahapan dimana seorang individu memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi. Hal ini dapat menentukan bagaimana individu berperilaku dan memiliki loyalitas dengan pekerjaannya.

Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki satuan elit yang dikenal dengan Satuan Korps Brigade Mobil (Brimob). Brimob pada awalnya disebut dengan nama Tokubetsu Keisatsutai atau Pasukan Polisi Istimewa. Kesatuan ini diberikan tanggungjawab untuk melucuti senjata tentara Jepang, melindungi pimpinan negara, dan mengamankan ibukota, sebagaimana Brimob pernah berjuang dalam pertempuran 10 November 1945 di Surabaya dibawa kepemimpinan Inspektur Polisi I Mohammad Yasin. Tanggal 14/11/1961, Tim ini oleh Presiden pertama Republik Indonesia Ir. Soekarno memberikan penghargaan Tokubetsu Keisatsutai. Sebagai unit tertua ditubuh Kepolisian Negara Republik Indonesia, Satuan Korps Brimob menjadi kesatuan operasi khusus yang bersifat paramiliter. Tugas utamanya meliputi

penanganan terorisme domestik, penanganan kerusuhan, penegakan hukum berisiko tinggi, pencarian dan penyelamatan (SAR), penyelamatan sandera, dan penjinakan bom (EOD).

Sebagai komponen besar di dalam Polri, Korps Brigade Mobil dilatih untuk melaksanakan tugas anti pemberontakan yang kerap berbarengan dengan kegiatan operasi militer. Personil Korps Brimob terdiri dari dua golongan yakni Gegana dan Pelopor. Gegana secara spesifik melakukan kegiatan operasi kepolisian khusus seperti: Bomb Disposal/penjinakan bom, penanganan Kimia, Biologi, dan Radioaktif serta counter terrorism/anti teror dan Inteligensi. Dilain pihak, Kelompok “Pelopor” memiliki tanggungjawab terkait operasi khusus dan bersifat paramiliter. Operasi ini dapat diuraikan sebagai berikut: Riot Control (anti kerusuhan), pengamanan instalasi vital, penyelamatan (SAR), serta operasi gerilya dalam pertempuran hutan terbatas. Sebagai unit kepolisian khusus, kedua kelompok ini memiliki kemampuan taktikal, seperti kemampuan dalam melakukan penggerebekan kepada kriminal bersenjata seperti teroris danseparatis, pembebasan sandera di area-area perkotaan (urban setting), serta operasi-operasi lainnya yang mendukung keberhasilan peran dan tanggungjawab kesatuan-kesatuan kepolisian umum. Setiap Polda di Indonesia mempunyai Satuan Korps Brimob.

Satuan Korps Brimob memiliki 34 Satuan, yang tersebar di wilayah Indonesia. Brigade Mobil di Polda Sumatera Utara terdiri dari 4 satuan, yakni 1 Detasemen Gegana dan 3 Batalyon Pelopor. Penelitian ini, dilaksanakan terhadap Satuan Brimob Sumut yang terletak di jalan KH. Wahid Hasyim No. 3-i Medan, yang merupakan kantor pusat personil Satuan Korps Brimob Sumut. Saat ini Satuan Brimob Polda Sumut memiliki 1.944 personil yang terbagi di 3 Batalion pelopor, yang terletak di 3 daerah, yaitu: Tebing Tinggi, Tapanuli Selatan, dan Binjai, serta 1 Detasemen Gegana di kantor Pusat Poldasu.

Dalam perannya sebagai penjamin keamanan dan ketertiban masyarakat, Brimob dituntut untuk mengedepankan pendekatan pelayanan kepada masyarakat dalam prinsip ketegasan namun tetap humanis. Selain secara rutin melakukan kegiatan kemasyarakatan dan kemanusiaan melalui program Community Policing, Brimob selalu menempatkan masyarakat sebagai Mitra Polri untuk menjaga stabilitas kamtibmas.

“Tegas dan humanis”, menjadi semboyan personil Brimob dalam menjalankan tugasnya. Tugas tersebut tidak terlepas dari aspek-aspek dukungan organisasi. Hal ini berimplikasi erat dengan komitmen kerja sebagai suatu konsep yang mampu mengarahkan upaya personil Brimob, dalam perannya sebagai pengayom yang sifatnya sukarela.

Personil yang terlibat penuh dalam pekerjaannya dan sangat optimis terhadap pekerjaannya, merupakan bentuk komitmen kerja yang kuat. Paradise (2018), menjelaskan bahwa komitmen kerja adalah implikasi dari peran organisasi yang mendukung. (Schmidt, Harter, Hayes, 2015) memaknai komitmen kerja sebagai perwujudan keterlibatan individual serta kepuasannya dalam melakukan pekerjaan. William Kahn (2019) melihat komitmen kerja terkait dengan atensi individu dalam mengintegrasikan nilai-nilai organisasi terhadap perannya. Sementara Blackwell dan Wiley, mendefinisikan bahwa individu yang komit adalah mereka yang memiliki keinginan untuk terikat dengan pekerjaannya, bergairah terhadap pekerjaannya, dan mau untuk meluangkan waktu dan energi demi pekerjaannya. Bersikap proaktif dan mencari solusi atas tantangan yang dihadapi.

Perwujudan komitmen kerja yang maksimal sangat terkait dengan manifestasi dukungan organisasi. Karena wawasan dan keterampilan individu pada bidang yang diemban, secara simultan memperkuat komitmen untuk melakukan yang terbaik. Dukungan Organisasi sebagai kepastian tersedianya bantuan dari organisasi ketika dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas dalam menghadapi situasi-situasi yang mengandung tekanan (Eisenberger & Rhoades, 2014). Dukungan Organisasi sebagai komitmen organisasi terhadap personil Brimob. Jika pihak organisasi menghargai loyalitas dan dedikasi personil Brimob sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi, maka sebaliknya personil Brimob memberi atensi pada komitmen yang diberikan organisasi terhadap mereka. Reward yang perlu diinisiasi oleh organisasi dan feedback positif bagi personil Brimob adalah memperoleh gaji dan promosi, merasa diterima dan diakui, memiliki akses informasi, dan bentuk kontribusi lainnya yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Artinya ada hubungan simbiosis mutualisme yang merangsang personil Brimob dan organisasi untuk saling memperhatikan tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut (Eisenberger & Rhoades, 2015). Eisenberger, dkk (2018) menjelaskan dua aspek penting dalam mengetahui kondisi dukungan organisasi, yakni penghargaan organisasi terhadap kontribusi Brimob dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraannya.

Kegiatan dan perlakuan organisasi yang dialami oleh personil Brimob menjadi stimulus yang dapat diinterpretasi sebagai persepsi dukungan organisasi. Persepsi tersebut, diyakini dapat menumbuhkan tingkat kepercayaan individu melalui penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi mereka dan kepedulian organisasi pada kehidupan mereka, (Eisenberger, et all., 2018). Tingkat kredibilitas Brimob atas dukungan organisasi, tentu dipengaruhi oleh evaluasi mereka atas pengalaman bagaimana organisasi memperlakukan personil korps Brimob. Hutchinson dalam Sutrisno (2018), menegaskan bahwa dukungan organisasi sebagai komitmen kepedulian organisasi. Jika dalam interaksi antara individu dan organisasi, terdapat istilah komitmen organisasi dari individu pada organisasinya, maka dukungan organisasi dimaknai sebaliknya. Dukungan organisasi pada personil korps Brimob dapat direalisasikan melalui kompensasi yang adil dan iklim organisasi yang nyaman. Sedangkan Anthony et all. dalam Siagian (2018), mengungkapkan bahwa penanganan masalah manajemen dalam memotivasi individu untuk berperilaku selaras dengan tujuan organisasi, umumnya berlandaskan pada hubungan setara antara insentif organisasi, terhadap harapan-harapan individu. Norm of reciprocity menyatakan bahwa individu yang diperlakukan dengan baik oleh pihak lain, sebaliknya memiliki perasaan wajib untuk ‘membalasnya’ dengan perlakuan baik yang setara (Gouldner & Blau, 2018).

Setton et all (dalam Irham Fahmi, 2018), menuliskan bahwa dukungan organisasi yang tinggi, secara otomatis melahirkan kewajiban moral individu untuk melakukan sebaliknya. Judge & Robbin dalam Kaswan (2015:230) mereduksi dukungan organisasi pada keyakinan individu terhadap organisasi, terutama dalam pengejawantahan nilai-nilai penghargaan pada kontribusi individu, dan perhatian pada pengembangan kesejahteraan. Kesenjangan dukungan organisasi dan kaitannya dengan komitmen kerja, dialami oleh personil korps Brimob Polda Sumatera Utara. Hal ini terungkap secara jujur oleh seorang personil, yang mengungkapkan keinginannya untuk pindah ke satuan lain yang beban kerjanya tidak terlalu ketat. Tekanan

yang dialami adalah garis koordinasi yang terpusat pada pimpinan dengan sistem komando dan tidak boleh dibantah.

Sebagaimana diatur dalam Perkap nomor 13 tahun 2015, khususnya pada pasal 6 ayat 1 huruf (a), dan ayat 2 huruf (a dan b), bahwa hari kerja di lingkungan Polri dalam 1 (satu) minggu setara dengan 40 jam. Artinya, 5 hari kerja (Senin-Jumat).Ketentuan ini berlaku secara umum di lingkungan kepolisian Indonesia. Namun, aturan tersebut tidak berlaku dalam Satuan Korps Brimob, karena pada hari Sabtu dan Minggu, personil harus dinas bagi KOMPI yang melaksanakan siaga I dan II. Sementara personil yang libur Sabtu-Minggu, diwajibkan on call 1x24 jam, jika suatu saat ada panggilan mendadak dalam pelaksanaan tugas.

Dukungan Organisasi menjadi penting dan urgen dalam proses mengembangkan potensi individu. Menurut Marciano, (2018), individu yang komitmen akan mengerahkan segenap kemampuannya dalam menyelesaikan kewajiban serta menjaga sikap saat bekerja. Selain itu, individu rutin memastikan tugasnya terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan. Kemudian, bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. Lebih lanjut Marciano menguraikan bahwa komitmen kerja secara positif mampu meningkatkan produktivitas, menambah efisiensi, meminimalisir pengunduran diri dan keluhan, setia pada tugas, meningkatkan kejujuran, merasa kepuasan dan mengurangi kecelakaan kerja.

Dalam wawancara dengan beberapa personil korps Brimob, peneliti merumuskan beberapa pengalaman, kebutuhan dan harapan mereka sebagai satuan inti Korps Polri. Ada kebanggaan menjadi anggota dari Satuan Brimob, karena ini terkait dengan status sebagai garda terdepan dalam melindungi masyarakat, tetapi hal itu berimplikasi pada sikap kuatir bahwa framing tersebut, tidak dapat diimplementasi sepenuhnya.

Lundberg dalam Hewit (2015) menyatakan bahwa dukungan organisasi berperan penting sebagai katalisator dalam organisasi. Mengacu pada esensi dukungan organisasi, maka komitmen kerja dalam satuan Brimob tercapai bila Korps Brimob Polda Sumatera Utara menyadari pentingnya dukungan organisasi; Dukungan Organisasi yang konsisten; komitmen pada komunikasi interaktif dan integratif, serta dapat dipahami bersama; Komunikasi tatap muka dalam memecahkan persoalan yang krusial dalam institusi (Robbins, 2014).

Atas dasar itu, penelitian ini mengangkat tema tentang Hubungan Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Kerja.

METODE PENELITIAN

Pemilihan metode yang digunakan dalam penelitian ini, menentukan hasil yang akan didapat. Terutama terkait dengan cara yang sah dan lazim dalam pengumpulan data, analisa data dan pengambilan keputusan hasil penelitian. Penelitian ini dianalisis secara kuantitatif dalam angka-angka (Sugiono, 2014). Penelitian ini akan menganalisis hubungan Dukungan Organisasi dengan Komitmen Kerja pada personil Korps Brimob dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana.

Instrumen penelitian:

1. Dukungan Organisasi

Rhoades dan Eisenberger (2018), mengemukakan bahwa skala dukungan organisasi, pengukurannya terletak pada dimensi penghargaan kontribusi personil; Kepedulian terhadap kesejahteraan, pengembangan dan lingkungan kerja yang nyaman. Melalui 33

item skala, ditemukan koefisien korelasi minimal = 0,351, dan valid dan reliable berdasarkan indeks reliabilitas Cronbach's Alpha dengan perolehan sebesar 0,968.

Gambar 1. Skala Dukungan Organisasi

No	Dimensi	Nomor Item		Jumlah Item
		Favorable	Unfavorable	
1	Penghargaan pada Kebutuhan Personil	1, 5, 9, 13	17, 21, 25, 29	8
2	Peduli Kesejahteraan Personil	2, 6, 10, 14	18, 22, 26, 30	8
3	Pengembangan Personil	3, 7, 11, 15	19, 23, 27, 31	8
4	Lingkungan Kerja	4, 8, 12, 16, 20	24, 28, 32, 33	9
Total		17	16	33

2. Komitmen Kerja

Schaufeli dan Bakker, (2018), menegaskan bahwa aspek yang dapat diukur terkait komitmen kerja yakni kepemimpinan, penerimaan organisasi, anggota tim, pekerjaan, individual. Dari 31 item skala, ditemukan tingkat koefisien korelasi minimal = 0,321, dan dinyatakan valid. Indeks reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,958., dan reliabel.

Gambar 2. Skala Komitmen Kerja

No	Dimensi	Nomor Item		Jumlah Item
		Favorable	Unfavorable	
1	Semangat	1, 4, 7, 10, 13	16,19,22,25,28	10
2	Dedikasi	2, 5, 8, 11, 14	2,5,8,11,14	10
3	Penyerapan	3,6,9,12,15	24,27,30,31,32,34	11
Total		15	16	31

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui uji normalitas sebaran, ditemukan bahwa penyebaran data berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas ini diuji berdasarkan Kolmogorov-Smirnov Test, yang kemudian dilakukan uji linieritas hubungan, untuk mengetahui kaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengelohan data menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Gambar 3. Uji Normalitas Sebaran

N		Dukungan Organisasi	Komitmen Kerja
		124--	124--
Normal Parameters (a,b)	Mean	94.4677--	91.8065--
	Std. Deviation	16.41605--	16.41518--
Mest Extrime Differencis	Absolut	.101--	.100--
	Positiv	.101--	.100--
	Negativ	-.085--	-.097--
Kolmogorov-Smirnov Z		1.125--	1.114--
Asymp. Sig. (20-tailed)		.159--	.167_-

Hasil uji normalitas variabel dukungan organisasi sebesar 0.159., dimana $p > 0.050.$, maka variabel dukungan organisasi berdistribusi normal. Sementara untuk variabel komitmen kerja diperoleh hasil sebesar 0.167., dimana $p > 0.050.$, maka variabel komitmen kerja juga normal.

Uji Linearitas Dukungan Organisasi dengan Komitmen Kerja

Untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat maka dilakukan uji linieritas hubungan. Apakah dukungan organisasi dapat mempengaruhi komitmen kerja. Melalui uji linieritas, variabel bebas dan variabel terikat diuji apakah dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Penentuan keputusan hasil terjadi jika nilai Sig.Deviation from linearity lebih besar dari 0,05., maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai Sig. Deviation from linearity lebih kecil dari 0,05., maka tidak ada hubungan linear di antara dua variabel.

Penentuan hasil uji linearitas dengan melihat nilai F. Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel, dapat dipastikan ada hubungan linear variabel bebas dengan variabel terikat. Namun, jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka tidak ada hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis nilai (F hitung dan F tabel), ditemukan bahwa variabel bebas memiliki hubungan linier terhadap variabel terikat. Nilai-nilai hubungan tersebut dapat dianalisis berdasarkan data tabel berikut ini.

Gambar 4. Korelasi Variabel bebas dan Variabel Terikat

Korelasional	F	Sig	Keterangan
X - Y	38,218., -	0,000.,-	Linearitas

Gambar 5. Model Summary and Parameter Estimates

Variable Terikat: Komitmen Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimate	
	R Square	F	Df1	Df2	Sig	Constant	B1
Linear	.201-	30.616-	1-	122-	.000-	31.411-	.705-

Gambar 6. Model Summary and Parameter Estimates

Variabel Bebas: Dukungan Organisasi

Equation	Model Summary					Parameter Estimate	
	R Square	F	Df1	Df2	Sig	Constant	B1
Linear	.239-	38.218_	1-	122-	.000-	45.670_	.488-

Dari hasil pengamatan data di tabel, ditemukan bahwa nilai sig. deviation from linearity $0,239 > 0,050.$, menunjukkan bahwa ada hubungan linier antara dukungan organisasi dengan komitmen kerja.

1. Uji Hipotesa

Korelasi Product Moment memperlihatkan hubungan yang signifikan antara dukungan organisasi dengan komitmen kerja. Ini terlihat dari koefisien korelasi $r_{xy} = 0,504.$, dengan sig Fchange = 0,000 dimana sig 0,010., dengan ini dapat disimpulkan bahwa

antara dukungan organisasi dengan komitmen kerja ditemukan korelasi. Semakin tinggi dukungan organisasi, semakin tinggi pula komitmen kerja dan sebaliknya.

Angka 0.504., yang dihasilkan koefisien korelasi (R), menunjukkan derajat hubungan antara dukungan organisasi dengan komitmen kerja, tergolong sedang pada interval koefisien korelasi 0,40 – 0,599., dan R square sebesar 0,239., memperlihatkan variabel bebas berkontribusi sebesar 29% terhadap tinggi rendahnya variabel terikat. Nilai signifikansi 0,01., mengindikasikan tingkat sangat signifikan dengan tidak adanya tanda (-) di depan angka 0,504., yang menunjukkan bahwa korelasi memiliki hubungan yang positif. Melalui hasil tersebut, hipotesis kedua yang menyatakan ada hubungan positif antara dukungan organisasi dengan komitmen kerja pada Korps Brimob dapat diterima.

2. Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Sebanyak 33 butir item skala variabel dukungan organisasi yang menggunakan bentuk Likert, dikemas dalam 4 pilihan jawaban, sehingga mean hipotetiknya sbb: $\{(33 \times 1) + (33 \times 4)\} : 2 = 82,5$., sementara sebanyak 31 butir item skala komitmen kerja dalam skala Likert, dengan 4 opsi jawaban, diketahui mean hipotetiknya, sbb: $\{(31 \times 1) + (31 \times 4)\} : 2 = 77,5$.

b. Mean Empirik

Sebagaimana tertera pada analisis tabel sebelumnya, terdapat mean empirik dukungan organisasi sebesar 94.467., dan mean komitmen kerja sebesar 91.806.

SIMPULAN

Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan. Hal ini terlihat pada koefisien Freg = 24,657.; sig < 0,000. Dimana semakin baik dan semakin tinggi dukungan organisasi, semakin tinggi pula komitmen kerja. Sebaliknya semakin buruk dan semakin rendah dukungan organisasi maka semakin rendah komitmen kerja. Atas dasar rangkuman hasil penelitian ini, dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dukungan organisasi sebagai variabel bebas, memberikan kontribusi pada komitmen kerja sebagai variabel terikat, sebesar 29%. Dari hasil ini, diketahui bahwa total sumbangan variabel bebas terhadap varibale terikat sebesar 29%. Artinya, masih terdapat 71% faktor lain dari variabel lain terhadap komitmen kerja, seperti pengetahuan akan pekerjaan, tingkat pendidikan, wawasan, motivasi, tujuan, nilai-nilai, kompetensi, lingkungan atau tekanan situasi, umur, jenis kelamin, masa kerja, dan jabatan atau keterlibatan kerja, dll. Pada akhirnya disimpulkan bahwa, berdasarkan nilai rata-rata empirik (94,467) > nilai rata-rata hipotetik (82,5),. Selisihnya melebihi SD (16,416),. maka subyek penelitian mendapat dukungan organisasi yang tergolong tinggi. Hal yang sama juga terkait dengan komitmen kerja yang juga tinggi di Korps Brimob dengan mean empirik sebesar 91,806.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmed, Majid, & Zin (2016). Moderation of meaningful work on the relationship of supervisor support and coworker support with work engagement. *The Journal of Business, Economics, and Environmental Studies (JBEES)*

- Anggraini, M. (2017). Pengaruh Perceive Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Job Engagement Dan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi (Survey Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta) (Doctoral dissertation, UPN” Veteran” Yogyakarta).
- Antony, Martin M. & Barlow, David H (2020). Handbook of Assessment and Treatment Planning for Psychological Disorders, third edition. Toronto Metropolitan University: Department of Psychology.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2014). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. New York: Psychology Press.
- Benny Ganda Wijaya dan Soedarmadi. (2014). Dukungan Organisasi, Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil PT. Surya Makmur Agung Lestari Semarang. Jurnal Vol 1 Universitas Diponegoro.
- Bryne S. Zinta. (2015). Understanding Work Commitment: Theory, Research, and Practice. Routledge.
- Fauzyridwan Meydy, dkk, (2018). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi. Universitas Jenderal Soedirman.
- Flavia Norpina Sungkit, IJK Sito Meiyanto, (2015). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Komitmen Kerja melalui Psychological Meaningfulness sebagai Mediator. Gadjah Mada Journal of Psychology. Universitas Gadjah Mada.
- Juniarti, (2023), Manajemen dan Komitmen Organisasi. Jakarta: Tahta Media
- Mujiasih, Endang. (2015). Hubungan antara persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Dukungan Organisasi) dengan keterikatan personil (Komitmen Kerja). Jurnal Psikologi Undip. Universitas Diponegoro.
- Shaleh, Mahadin. (2018), Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Sulawesi, Aksara Timur
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kamiyama, K., & Kawakami, N., (2015). Workaholism vs work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. International Journal of Behavioral Medicine.