

## KONTRIBUSI PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA

**Fahrian Lubis**

Universitas Gunadarma, Indonesia

Email: fahrian208@gmail.com

### Abstrak

Berbagai bentuk pelanggaran yang dilakukan anggota kepolisian merupakan salah satu bentuk fenomena rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota kepolisian. Salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah bagaimana individu mempersepsikan dukungan organisasi yang diperoleh, atau dikenal dengan istilah *perceived organizational support* (POS). Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris kontribusi *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi anggota kepolisian Republik Indonesia. Data diperoleh melalui skala *perceived organizational support* dan komitmen organisasi. Responden penelitian ini berjumlah 100 terdiri dari 86 laki-laki dan 14 perempuan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang sangat signifikan sebesar 36% terhadap komitmen organisasi. *Perceived organizational support* memiliki peran yang sangat penting dalam menjelaskan perilaku komitmen organisasi pada anggota kepolisian Republik Indonesia. Ketika seorang polisi mendapatkan dukungan organisasi seperti mendapatkan penghargaan atas kontribusi yang dilakukan dan mau mendengarkan keluhan, secara otomatis akan membuat perasaan bangga anggota polisi, sehingga secara tidak langsung akan menjadikan anggota polisi menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Hadirnya dukungan yang diberikan instansi, maka anggota polisi memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam instansi kepolisian seperti menjadi lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas nya sebagai polisi yang profesional serta tidak meninggalkan instansi kepolisian dalam situasi apapun.

**Kata Kunci:** komitmen organisasi; *perceived organizational support*; polisi

### Abstract

*Various forms of violations committed by members of the police are a form of the phenomenon of the low organizational commitment of members of the police force. One of the factors that influence organizational commitment is how individuals perceive the organizational support obtained, otherwise known as perceived organizational support (POS). This study aims to empirically examine the contribution of perceived organizational support to organizational commitment of members of the Indonesian National Police. Data obtained through perceived organizational support and organizational commitment scale. There were 100 respondents in this study consisting of 86 men and 14 women. The analysis*

*technique used is regression analysis. The results showed that perceived organizational support had a very significant effect of 36% on organizational commitment. Perceived organizational support has a very important role in explaining the behavior of organizational commitment to members of the Indonesian National Police. When a police officer gets organizational support, such as getting an award for his contributions and listening to complaints, it will automatically make the police officers feel proud, so that they will indirectly make the police officers more disciplined in their work. With the support provided by the agency, members of the police have a high organizational commitment within the police agency, such as being more disciplined in carrying out their duties as professional police officers and not leaving the police agency under any circumstances.*

**Keywords:** *organizational commitment; perceived organizational support; police*

## **Pendahuluan**

Polisi adalah salah satu badan pemerintahan yang memiliki tugas memelihara keamanan dan ketertiban umum (kbbi.web.id). Anggota polisi memiliki pedoman hidup yang tertera dalam Tri Brata dan Catur Prasetya yang di dalamnya memiliki tujuan agar anggota polisi berbakti kepada bangsa dengan menjunjung tinggi nilai kebenaran, keadilan dan kemanusiaan dalam menegakkan hukum di Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Selain itu, anggota polisi senantiasa melindungi, mewartakan dan melayani dengan keikhlasan demi terwujudnya keamanan dan ketertiban sesuai hukum agar dapat terpeliharanya perasaan tentram dan damai (polri.go.id).

Faktanya terdapat beberapa polisi yang melakukan pelanggaran seperti pelanggaran kedisiplinan, pelanggaran pidana, bahkan pelanggaran kode etik. Salah satunya berita yang dikutip *republika.co.id*, Direktorat Polisi Air (DITPOLAIR) Mabes Polri Tanjung Priok memberhentikan dua anggota secara tidak hormat. Kedua personel ini diberhentikan lantaran masalah indisipliner. Hal itu dilakukan Direktur Polisi Air Brigjend (Pol) Chaerul Noor mengingat dua anggotanya telah mangkir dari tugas selama 345 hari. Selain itu juga dikutip dari *antarakalbar.com* pada Rabu (11/03/2015) diketahui bahwa terdapat 7 anggota polisi yang terdiri dari anggota Bripda, Briptu, dan Bripka yang bertugas di Polres Ketapang dan Polres Kapuas Hulu yang melakukan pelanggaran yaitu tidak masuk kerja selama 30 hari berturut-turut, terlibat dalam kasus narkoba, serta melakukan tindakan asusila, sehingga ketujuh polisi tersebut diberhentikan tanpa terhormat atau Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PDTH). Selain itu juga, berita yang dikutip dari *antaranews.com* pada Selasa (30/7/2013) diketahui bahwa polda Jawa Timur memecat anggota Kepolisian Resor Mojokerto yakni salah satu anggotanya yang berpangkat Briptu karena telah melanggar kode etik Polri dan beberapa kali melakukan disersi atau meninggalkan tugas kedinasan.

Sebagai pelindung, pengayom, dan penegak hukum di tengah-tengah masyarakat maka seorang polisi harus memiliki jiwa dan menjalankan ikrar Tri Brata yaitu berjiwa Rastra Sewakottama (Abdi Utama daripada Nusa dan Bangsa), Nagara Janottama

(Warga Negara teladan daripada Negara) dan Yana Anucasana Dharma (Wajib menjaga ketertiban pribadi daripada rakyat) (Purwati, A., Rochaeti, N., Sekartadji, 2013). Dengan begitu, segala sikap dan tindakan yang tidak sesuai dengan ikrar Tri Brata maka dianggap tidak profesional dan tidak sesuai dengan nilai dan tujuan instansi kepolisian. Seorang polisi yang profesional akan mengabdikan dirinya kepada masyarakat sesuai dengan ilmu dan keterampilan yang telah diperoleh selama menjalankan pendidikan dan latihan yang berlandaskan kode etik profesi, serta selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Profesional memiliki hubungan dengan komitmen organisasi, di mana seseorang yang memiliki sikap profesional akan menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan profesinya yaitu sebagai pelindung dan pengayom masyarakat dan penegak hukum sesuai nilai dan tujuan instansi Kepolisian. (Coulter, 2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai identifikasi seseorang terhadap organisasi dan tujuannya serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya. Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan menunjukkan tiga sikap, yaitu identifikasi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keterlibatan dan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari suatu organisasi (Meyer & Allen, 1997).

Menurut (Moon & Jonson, 2012) demi tercapainya seluruh tujuan dan keberhasilan, polisi membutuhkan anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, jika tidak maka keberhasilan tujuan organisasi untuk melindungi dan melayani masyarakat secara substansial tidak akan terwujud dengan semestinya karena anggota polisi yang memiliki komitmen rendah tidak memahami tanggung jawab dan peran mereka dalam pekerjaannya. oleh anggota polisi yang biasa disebut *Perceived Organizational Support* (POS). (Priansa, 2014) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, nilai tempat, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi, masa kerja, dan tingkat pekerjaan. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti akan menggunakan faktor dukungan organisasi yang merupakan penghargaan terhadap kontribusi dan pemberian apresiasi bagi anggota polisi dalam pekerjaannya, hal ini merupakan dukungan organisasi yang dipersepsikan.

Menurut (dan Yuki, 2003) setiap orang dapat mempersepsikan apa saja melalui panca indranya. Salah satunya adalah mempersepsikan dukungan organisasi yang biasa disebut POS. (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001) berpendapat bahwa POS dapat membuat anggota polisi lebih berkomitmen pada organisasinya karena anggota polisi merasakan adanya dukungan ketika dihadapkan pada situasi yang sulit, sehingga dukungan yang dirasakan menjadikan anggota polisi bersedia menunjukkan keterlibatannya untuk memberikan hasil terbaik untuk organisasinya. (Priansa, 2014) berpendapat bahwa persepsi anggota polisi terhadap dukungan organisasi yang dapat mensejahterakannya maka menjadikan anggota polisi lebih berkomitmen karena

harapannya terpenuhi, sehingga bersedia untuk berkomitmen dengan terlibat lebih jauh dengan organisasinya demi mencapai tujuan organisasi.

Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahayu., 2019) yang mengungkapkan bahwa POS dapat mempengaruhi terjadinya komitmen organisasi pada karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian (Darmika & Sriathi, 2019) yaitu hubungan antara POS dengan komitmen organisasi pada karyawan. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa POS dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 30.5% terhadap komitmen organisasi. Kontribusi tersebut mengindikasikan bahwa variabel POS memiliki peranan penting dalam membentuk komitmen organisasi pada karyawan.

## Metode Penelitian

### 1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian Republik Indonesia yang berjumlah 100 orang (14% perempuan dan 86% laki-laki) yang berpangkat mulai dari Brigadir Polisi Dua (Bripda) sampai Komisaris Besar Polisi (Kombes).

### 2. Pengukuran

Instrumen penelitian ini menggunakan model skala Likert yang terdiri dari 6 respon jawaban mulai dari Sangat Tidak Sesuai sampai dengan Sangat Sesuai. (1) Skala *perceived organizational support* terdiri dari 12 item yang di adaptasi melalui (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986), memiliki daya reliabilitas sebesar 0.844. Salah satu item yang di modifikasi dengan mengubah organisasi menjadi instansi kepolisian pada skala *perceived organizational support* adalah “Instansi kepolisian bangga dengan pencapaian saya di tempat kerja”. (2) Skala komitmen organisasi terdiri dari 22 item yang di adaptasi melalui (Allen & Meyer, 1990), memiliki daya reliabilitas sebesar 0.779. Salah satu item yang di modifikasi dengan mengubah organisasi menjadi instansi kepolisian pada skala komitmen organisasi adalah “Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan instansi kepolisian saat ini”.

### 3. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *regression analysis* yang dilengkapi dengan analisis statistik deskriptif.

## Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 55.180 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ( $p \leq 0,050$ ) seperti pada tabel 1. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang berbunyi: “terdapat kontribusi *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi pada anggota Kepolisian Republik Indonesia” dalam penelitian ini diterima. Sementara nilai *R square* adalah sebesar 0.360. Hal ini berarti *perceived organizational support* ini memiliki kontribusi sebesar 36% terhadap komitmen organisasi pada subjek dalam penelitian ini, sedangkan

64% lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasi**

<b>F</b>	<b>Sig</b>	<b>R Square</b>	<b>Adj. R Square</b>
55.180	0.000	0.360	0.354

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yakni ada kontribusi yang signifikansi antara *perceived organizational support* (POS) terhadap komitmen organisasi. Artinya, Semakin tinggi *perceived organizational support*, maka semakin tinggi komitmen organisasi anggota kepolisian Republik Indonesia. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support*, maka komitmen organisasi semakin rendah juga. Artinya *perceived organizational support* memiliki kontribusi yang sangat signifikan terhadap komitmen organisasi anggota kepolisian Republik Indonesia dengan sumbangan relatif sebesar 36% dan sisanya 64% merupakan faktor lain di luar penelitian seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan variabel lainnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Radiafilson, 2019) menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh langsung positif *POS* terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,671 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,496. Hal tersebut memberikan makna bahwa *POS* berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & muzakki Muzakki, 2021) menunjukkan bahwa *perceived organization support* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*, sehingga makin positif persepsi karyawan, maka karyawan tersebut akan cenderung mempertahankan pekerjaannya pada organisasi tersebut.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dibuat kesimpulan bahwa kontribusi *perceived organizational support* sangat signifikan terhadap komitmen organisasi pada anggota Kepolisian Republik Indonesia. Peran dari *perceived organizational support* sebesar 36% terhadap komitmen organisasi pada anggota Kepolisian Republik Indonesia dan 64% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lainnya. Adanya dukungan yang diberikan dari organisasi seperti mendapatkan penghargaan atas kontribusi yang dilakukan dan mau mendengarkan keluhan, secara otomatis akan membuat perasaan bangga anggota polisi, sehingga secara tidak langsung akan menjadikan anggota polisi menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Hadirnya dukungan yang diberikan instansi, maka anggota polisi memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam instansi kepolisian seperti menjadi lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas nya sebagai polisi yang profesional serta

tidak meninggalkan instansi kepolisian dalam situasi apapun. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: bagi instansi kepolisian, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dikemukakan, instansi kepolisian diharapkan dapat memberikan dukungan kepada anggota kepolisian dengan memberikan fasilitas maupun penghargaan bagi anggota kepolisian yang berprestasi dan mendengarkan segala masukan yang diberikan oleh anggota kepolisian agar anggota polisi tersebut merasa dihargai sehingga akan timbul dengan sendirinya komitmen organisasi dari anggota polisi.

## BIBLIOGRAFI

- Allen, Natalie J., & Meyer, John P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. [Google Scholar](#)
- Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*. [Google Scholar](#)
- dan Yuki, Wexley. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Shobaruddin. Jakarta: PT Rineka Cipta. [Google Scholar](#)
- Darmika, NKAP, & Sriathi, Anak Agung Ayu. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4153–4182. [Google Scholar](#)
- Eisenberger, Robert, Huntington, Robin, Hutchison, Steven, & Sowa, Debora. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500. [Google Scholar](#)
- Meyer, John P., & Allen, Natalie J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications. [Google Scholar](#)
- Moon, Melissa M., & Jonson, Cheryl Lero. (2012). The influence of occupational strain on organizational commitment among police: A general strain theory approach. *Journal of Criminal Justice*, 40(3), 249–258. [Google Scholar](#)
- Pratiwi, Anggita Rinda, & muzakki Muzakki, Muzakki. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. [Google Scholar](#)
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta Press. [Google Scholar](#)
- Purwati, A., Rochaeti, N., Sekartadji, K. (2013). *Profil sekolah polisi negara (snp) di jawa tengah sebagai lembaga pendidikan dasar polisi dalam rangka menyiapkan polisi profesional dan mandiri*. Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang. [Google Scholar](#)
- Radiafilsan, Christian. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) terhadap Komitmen Organisasi SMA Negeri di Kota Palangka Raya. *Equity In Education Journal*, 1(1), 48–55. [Google Scholar](#)
- Rahayu., & Rahmani. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Cv Seken Yogyakarta. *Doctoral Dissertation*. Retrieved from Universitas Mercu Buana Yogyakarta. [Google Scholar](#)

Rhoades, Linda, Eisenberger, Robert, & Armeli, Stephen. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825. [Google Scholar](#)

---

**Copyright holder:**

Fahrian Lubis (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

