

PENGARUH IDENTIFIKASI ORGANISASI DAN KOHESI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF GURU

Moh. Iqbal Sawung Nalar
iqbalsawungn@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui identifikasi organisasi dan kohesi memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif. Subjek penelitian adalah guru di Yayasan Darut Taqwa Pasuruan yang berjumlah 50 orang, terdiri dari 25 orang perempuan dan 25 orang laki-laki. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Teknik pengambilan menggunakan skala *Likert*. Hasil analisis menunjukkan bahwa identifikasi organisasi sangat berpengaruh terhadap komitmen afektif. Hal ini dilihat dari nilai *R Square* 0,761 dan nilai sig 0,000 yang artinya identifikasi organisasi sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu komitmen afektif 76%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Begitu juga dengan kohesi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap komitmen afektif dimana nilai *R Square* 0,500 dan nilai sig 0,000 menunjukkan bahwa kohesi mempengaruhi 50% komitmen afektif.

Kata Kunci: Identifikasi Organisasi, Kohesi, Komitmen Afektif

Abstract: *The purpose of the study was to determine the identification of the organization and cohesion have an influence on affective commitment. Subjects were teachers in Yayasan Darut Taqwa Pasuruan totaling 50 people, consisting of 25 women and 25 men. This study using multiple linear regression technique and Likert scale. The results show that the identification of the organization is very influential on affective commitment. It is seen from the value of R Square 0.761 and sig. 0.000, which means organizational identification as independent variables affect the dependent variable is affective commitment 76%, while the rest influenced by other variables. Likewise with cohesion has a strong influence on the affective commitment which the value of R Square of 0.500 and 0.000 sig indicates that cohesion affects 50% affective commitment.*

Keywords: *Identification Organization, cohesion, commitment Affective*

1. PENDAHULUAN

Satu dari sekian banyak tujuan penting dari psikologi organisasi adalah untuk mengembangkan pemahaman tentang sikap dan perilaku di lingkungan kerja (Gilliland & Chan 2001). Lee, Koo dan Park (2015) menjelaskan bahwa sikap di lingkungan kerja meliputi keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen afektif, sedangkan perilaku *in-role* dan *extra-role* masuk dalam kategori perilaku

di lingkungan kerja. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang komitmen afektif sebagai salah satu bentuk sikap di lingkungan kerja.

Komitmen afektif merupakan salah satu bagian dari konstruk Allen dan Meyer (1990) tentang komitmen organisasi (afektif, *continuance*, dan normatif). Komitmen afektif menjelaskan

tingkat dimana karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi dan mencerminkan emosi, identifikasi, serta keterlibatan karyawan dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990). Ikatan emosi karyawan pada organisasi (seperti komitmen afektif) telah dianggap sebagai faktor penting dalam menentukan dedikasi dan loyalitas (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001). Ada banyak variabel yang bisa dijadikan prediktor komitmen afektif seperti keadilan organisasi (Li, 2014; Ha & Ha, 2015), kepemimpinan transformasional (Kim, 2014), *perceived organizational support* (Caesens, Marique, & Stinglhamber, 2014), *development psychology construct* (Bertrand & Ergen, 2016), *egoistic motive* (Jain, 2016), *clan culture* (Kim, 2014), *occupational* dan identifikasi kelompok kerja (Marique & Stinglhamber, 2011), kohesi kelompok (Ha & Ha, 2015), identifikasi organisasi (Marique & Stinglhamber, 2011; Caesens, Marique, & Stinglhamber, 2014; Lee et al., 2015), dan lain sebagainya.

Jain (2016) melakukan penelitian tentang hubungan motif dan *citizenship behaviour* dengan menempatkan komitmen afektif sebagai mediasi, dari dua motif tersebut (altruistik dan egoistik)

hanya motif egoistik yang memiliki hubungan positif dengan komitmen afektif. Selain itu Kim (2014) juga menempatkan komitmen afektif sebagai mediasi hubungan antara *clan culture* dengan *organizational citizenship behaviour*. Penelitian terdahulu menyebutkan indentifikasi organisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen afektif, serta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Marique & Stinglhamber, 2011). Lee et al., (2015) menjelaskan indektifikasi organisasi secara signifikan berasosiasi dengan sikap-sikap dasar (keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen afektif) lingkungan kerja. Oleh karena itu peneliti memilih komitmen afektif untuk diteliti lebih mendalam.

Identifikasi organisasi merupakan tipe yang mencolok dari identifikasi sosial dan terdiri dari banyak komponen konsep diri dan identitas individu (Kwan, Lee, & Wu, 2016). Identifikasi organisasi merupakan persepsi tentang keutuhan dan kesertaan pada organisasi, sebagai gambaran ketika seorang karyawan mengidentifikasikan diri dengan organisasi, konsep dirinya tidak hanya terlibat pada identitas diri melainkan juga pada identitas organisasi (Li, Fan, &

Zhao, 2015). Identifikasi organisasi dapat dijadikan sebagai jembatan dalam hubungan tidak langsung antara *perceived organizational support* dan komitmen afektif (Caesens, Mariquer, & Stinglhamber, 2014). Mariquer dan Stinglhamber (2011) menjelaskan komitmen afektif dapat menjadi mediasi dan menjelaskan hubungan tidak langsung yang signifikan antara identifikasi organisasi dengan kepuasan kerja, selain itu jabatan dan identifikasi kelompok kerja juga memiliki dampak yang positif terhadap identifikasi organisasi. Hal senada diutarakan Li, Fan, dan Zhao (2015) bahwa identifikasi organisasi berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan *work to family conflict*.

Merujuk pada Mariquer dan Stinglhamber (2011) komitmen afektif memiliki hubungan lebih dekat pada kepuasan kerja dan *turnover intention* dari pada identifikasi organisasi. Peneliti berasumsi bahwa ada kesenjangan dimana kepuasan kerja dapat dijadikan variabel mediasi antara identifikasi organisasi dengan komitmen afektif, mengingat ada hubungan yang cukup dekat antara kedua variabel tersebut. Selain itu penelitian lain menyebutkan

identifikasi organisasi berkorelasi positif dengan kepuasan kerja (Li, Fan, & Zhao., 2015; Lee et al., 2015). Sedangkan kepuasan kerja dapat diprediksi melalui dua aspek individu (*burnout* dan *work-family conflict*) dan kelompok (kohesi kelompok dan *unit effectiveness*) (Roulin, Mayor, & Bangerter, 2014).

Selain itu kohesi dapat menjadi mediasi dalam hubungan antara *decision accuracy* dan *relationship conflict* (Manata, 2016). Penelitian lain menunjukkan *Interpersonal justice climate* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kohesi dimana ketidakcocokan kelompok menjadi mediasi hubungan tersebut (Stoverink, Umphress, Gardner, & Miner, 2014). Secara garis besar kohesi memiliki hubungan timbal balik dengan performa (Mathieu, Kukenberge, D'Innocenzo, & Reilly, 2015; Castano, Watts, & Tekleab, 2013). Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Ha dan Ha (2015) dimana penelitian mereka menempatkan kohesi kelompok sebagai mediasi antara keadilan interaksional, keadilan distributif dan komitmen afektif, meskipun secara garis besar ketiga aspek keadilan organisasi berkorelasi positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Terlebih lagi keadilan interaksional dapat

menjadi prediktor kuat komitmen afektif (Li, 2014). Senada dengan Ha dan Ha (2015), kohesi juga dapat memediasi hubungan *Equal Opportunity climate* dengan stress kerja dan kepuasan kerja (Walsh, Matthews, Tuller, Parks, & McDonald, 2010). Atas dasar inilah peneliti menemukan ada kesenjangan dimana kohesi dapat dijadikan mediasi antara kepuasan kerja dan komitmen afektif.

Komitmen Afektif

Meyer dan Allen (1997) komitmen afektif terjadi ketika individu secara penuh menyatu dengan tujuan dan nilai organisasi. Secara emosi individu terlibat dengan organisasi dan secara personal merasa bertanggung jawab terhadap tingkat kesuksesan organisasi. Lebih lanjut, komitmen afektif dapat didefinisikan sebagai kelekatan emosi pada organisasi sebagai manifestasi dari identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi (Meyer et al., 2002). Karakter individu menjadi faktor penting dalam mengembangkan tingkat komitmen organisasi individu yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, merasa kompeten, dan teguh pada etika kerja.

Komitmen afektif menjalankan peran penting sebagai inti dari komitmen organisasi, mengingat afektif komitmen memiliki dampak lebih kuat pada perilaku kerja daripada komponen lain komitmen organisasi (Mercurio, 2015). Dalam pandangan lain, komitmen afektif berkorelasi dengan jarak yang lebih luas dari variabel-variabel perilaku seperti menolong sesama, bekerja dalam waktu tambahan, berbagi informasi, dan mengevaluasi kinerja atasan (Solinger et al., 2008). Mowday, Porter, dan Richard (1982) menggambarkan bahwa komitmen individu pada satu organisasi jelas akan menjadi prediktor yang reliabel pada perilaku-perilaku tertentu, terutama pergantian (*turnover*). Individu yang berkomitmen akan berpikir untuk lebih sering menetap atau tinggal dengan organisasi sekaligus bekerja sesuai dengan tujuan hasil organisasi yang ingin dicapai.

Identifikasi Organisasi dan Komitmen Afektif

Identifikasi organisasi dipandang sebagai kunci dari keadaan psikologis yang menjelaskan ikatan psikologis antara individu dan organisasi, seperti kemampuan untuk menjelaskan dan

memprediksikan sikap dan perilaku yang penting dalam hubungan karyawan – organisasi (Edwards, 2005). Selain itu, identifikasi organisasi merupakan ikatan psikologis antara individu dan organisasi yang mana perasaan individu begitu dalam, mendefinisikan diri sekaligus terikat secara afektif dan kognitif dengan organisasi sebagai entitas sosial (Edwards & Peccei, 2007). Ashforth et al. (2008) berpendapat bahwa identifikasi organisasi hanya berpengaruh pada pikiran, perasaan, dan tindakan.

Meskipun sama-sama berfokus pada aspek emosi identifikasi organisasi dan komitmen afektif memiliki perbedaan yang mendasar. Identifikasi organisasi merupakan bentuk spesifik dari identifikasi sosial yang berasosiasi dengan definisi diri dalam istilah organisasi secara keseluruhan (Ashforth & Mael, 1989). Sedangkan komitmen organisasi fokus pada tujuan dan nilai organisasi secara menyeluruh, dan keinginan untuk menggunakan upaya kepentingan (Haslam, 2004). Komitmen organisasi sebagian besar menjelaskan istilah ekonomis dan pertukaran sosial antara individu dan organisasi, dan identifikasi organisasi berisi tentang elemen identitas yang relevan dan

pendefinisian diri (van Knippenberg & Sleebos, 2006). Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan keadaan dimana individu menjadi anggota tetap organisasi karena adanya pertukaran sumber penghasilan baik universal maupun parsial dengan atasan mereka (Foa & Foa, 1974). Sedangkan identifikasi organisasi merujuk pada keadaan individu yang mengidentifikasi diri dengan organisasi, menjadi anggota tetap karena mereka mendefinisikan diri pada lingkaran organisasi dimana mereka menjadi bagian, dan mencoba untuk berasosiasi dengan unit sosial selama keanggotaan mereka sesuai dengan bayangan diri mereka. Ashforth dan Mael (1989) berpendapat indentifikasi juga digunakan menjadi konstruk pada pandangan komitmen ini karena bersandar pada internalisasi tujuan organisasi, mengingat beberapa bentuk komitmen dapat dengan mudah menggambarkan daya tarik pada hasil yang ditawarkan organisasi.

Rousseau (1998) membedakan dua strata identifikasi organisasi. Pertama situasi identifikasi organisasi, merujuk pada nyatanya ikatan psikologis dengan organisasi yang tercipta melalui berbagai situasi, meliputi perhatian dan tujuan

antara individu, organisasi, dan perubahan kognitif yang tercipta ketika individu menjadi bagian unit sosial. Kedua susunan mendalam idektifikasi organisasi, merujuk pada skema kognitif yang terbentuk dalam keadaan kerja, berbagai aturan, waktu, dan berbagai situasi yang mengarah kepada kecocokan antara diri dalam kerja dan konsep diri yang lebih luas (Rousseau, 1998). Penelitian berbeda yang dilakukan oleh Fuchs (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi ketika dikontrol dengan identifikasi organisasi secara unik berhubungan dengan rasa dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan pergantian karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa identifikasi organisasi berpengaruh secara langsung terhadap komitmen afektif (Marique, & Stinglhamber, 2011; Lee et al., 2015).

Hipotesis 1 : ada hubungan positif antara identifikasi organisasi dan komitmen afektif.

Kohesi dan Komitmen Afektif

Secara harfiah kohesi kelompok dapat diartikan sebagai sekumpulan daya tarik kelompok pada anggota, dan kemampuan kelompok untuk tetap

bersama (Bormann & Bormann, 1988). Kemampuan inilah yang menunjukkan kepuasan individu terhadap kelompok. Kohesi dapat tercipta sekalipun kelompok menunjukkan produktifitas yang rendah (Cooper & Rothman, 2008). Cooper dan Rothman (2008) menganggap kohesi dalam kelompok akan melakukan lebih banyak pekerjaan karena setiap anggota mengambil inisiatif dan saling menolong satu sama lain, hal ini dilakukan karena individu telah menyatu dengan tujuan dan nilai organisasi. Selain itu seringnya interaksi (seperti berbagi informasi) antar anggota dapat meningkatkan kohesi kelompok. Kanter (1968) sebagai pelopor teori *attitudinal commitment* berpendapat bahwa merasa kohesi atau terlibat dengan organisasi kemungkinan besar dapat berkontribusi pada komitmen individu terhadap organisasi.

Buchanan (1974) menemukan bahwa kedekatan kohesi kelompok dan sikap terhadap organisasi secara signifikan berhubungan dengan komitmen, dan pendapat ini berfokus pada sosialisasi awal organisasi yang berkorelasi secara positif dengan sikap-sikap komitmen. Sejalan dengan argumen tersebut Mercurio (2015) berpendapat gagasan tentang kohesi dapat dijadikan sebagai

dasar awal penelitian modern terhadap afektif komitmen. Terakhir, kohesi kelompok merujuk pada kekuatan untuk menjaga kelompok rekan kerja agar tetap bersama. Agar kohesi kelompok tercipta, anggota kelompok harus menyatu dengan kelompok dan mengidentifikasi diri dengan organisasi (Haslam, 2004). Penelitian yang dilakukan oleh Ha dan Ha (2015) pada 253 atlet sepakbola di Amerika Serikat menunjukkan bahwa kohesi kelompok dapat menjadi mediasi hubungan keadilan organisasi terhadap komitmen afektif.

2. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*. Kerlinger dan Rint (1986) menjelaskan bahwa dalam konteks penelitian sains sosial, penelitian *ex post facto* berusaha untuk mengungkapkan kemungkinan hubungan dengan mengamati kondisi atau keadaan yang ada dan mencari adanya faktor kontribusi. Penelitian *ex post facto* menggunakan data yang telah dikumpulkan.

Sampel

Sampel penelitian adalah guru tingkat SMP-SMA di Yayasan Darut Taqwa Pasuruan yang berjumlah 50 orang 25 laki-laki (50%) dan 25 perempuan (50%).

Prosedur Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, dilakukan *try out* terlebih dahulu untuk menguji reliabilitas dan validitas alat ukur. Setelah instrumen dinyatakan reliabel dan valid, baru dilakukan penelitian. Pada saat penelitian, guru diminta kesediaannya untuk mengisi kuisisioner yang diberikan dan dijelaskan bahwa penyebaran kuisisioner hanya untuk keperluan penelitian semata. Guru mengisi biodata demografis dan kuisisioner tentang identifikasi organisasi, kohesi dan komitmen afektif. Kuisisioner yang dibagikan berjumlah 70 kepada semua guru dan hanya 50 kuisisioner yang dikembalikan.

Pengukuran

Komitmen Afektif. Menggunakan 15 aitem skala yang dikembangkan oleh Mowday, Steers & Porter (1979) dengan nilai reliabilitas 0,90. Menggunakan 5 rentang nilai skala likert (1=sangat tidak setuju dan 5=sangat setuju). Contoh salah

satu aitemnya adalah *saya bersedia untuk berusaha membantu organisasi ini menjadi lebih sukses*.

Identifikasi Organisasi. Identifikasi organisasi menggunakan 5 item skala dari Cheney's (1983) yang telah dimodifikasi dan disesuaikan ke dalam bahasa indonesia. Menggunakan 5 rentang nilai skala likert (1=sangat tidak setuju dan 5=sangat setuju), kuisioner ini mengukur tentang ikatan emosional individu dengan organisasi (contoh item: "*Saya merasakan ikatan yang kuat dengan organisasi ini*"). Lima item ini memiliki nilai $\alpha = .84$.

Kohesi. Kohesi menggunakan 8 item skala kohesi organisasi dari Ruga (2014) yang telah dimodifikasi kedalam bahasa indonesia. Menggunakan 5 rentang nilai skala likert (1=sangat tidak setuju dan 5=sangat setuju), skala ini mengukur tentang kepaduan individu dengan rekan kerja (contoh item: "*Saya merasakan adanya kesatuan dengan rekan kerja dalam organisasi ini*").

Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis *Multiple Regression* adalah uji regresi berganda untuk melihat pengaruh variabel X^1 dan

X^2 terhadap variabel Y. Analisis statistik dilakukan dengan menguji interaksi antara X^1 dan X^2 terhadap Y. Dengan demikian, ditemukan bukti bahwa X^1 dan X^2 berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Y (Hayes, 2013).

3. HASIL PENELITIAN

Sebelum menguji analisis regresi ganda untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi syarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai $p > 0,05$. Setelah melakukan uji normalitas, peneliti melakukan uji asumsi syarat yang kedua yaitu uji linieritas untuk melihat adanya hubungan yang linier diantara ketiga variabel. Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan identifikasi organisasi dan komitmen afektif memiliki hubungan yang linier karena nilai $p < 0,05$, begitu juga dengan kohesi dan komitmen afektif dengan nilai $p < 0,05$.

Setelah uji asumsi terpenuhi, maka selanjutnya peneliti melakukan uji regresi untuk mengetahui banyaknya sumbangan atau pengaruh variabel bebas yaitu

identifikasi organisasi dan kohesi kelompok terhadap variabel terikat yaitu komitmen afektif. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara identifikasi organisasi dan kohesi kelompok terhadap komitmen afektif guru.

Hasil analisis menunjukkan bahwa identifikasi organisasi sangat berpengaruh terhadap komitmen afektif. Hal ini dilihat dari nilai *R Square* 0,761 dan nilai sig

0,000 yang artinya identifikasi organisasi sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu komitmen afektif 76%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Begitu juga dengan kohesi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap komitmen afektif dimana nilai *R Square* 0,500 dan nilai sig 0,000 menunjukkan bahwa kohesi mempengaruhi 50% komitmen afektif.

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Regresi Identifikasi Organisasi & Kohesi terhadap Komitmen Afektif

No	Variabel	R	R ²	p
1	Identifikasi organisasi & komitmen afektif	.873	.761	.000
2	Kohesi & komitmen afektif	.707	.500	.000

Hasil yang sama juga didapat ketika kedua variabel bebas diuji secara bersamaan, variabel identifikasi organisasi dan kohesi kelompok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen afektif dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai *R Square* sebesar

0,764 menunjukkan bahwa identifikasi organisasi dan kohesi kelompok sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu komitmen afektif sebesar 76%, sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Regresi Identifikasi Organisasi & Kohesi terhadap Komitmen Afektif Saat di Uji Secara Bersamaan

Variabel	R	R ²	p
Identifikasi organisasi & kohesi terhadap komitmen afektif	.874	.764	.000

4. PEMBAHASAN

Tujuan penelitian adalah untuk melihat identifikasi organisasi dan kohesi guru memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif mereka, karena komitmen afektif yang tinggi akan membawa dampak besar baik pada lingkup diri guru itu sendiri maupun tempat mereka bekerja. Guru dengan komitmen afektif yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang kuat, serta menerima nilai dan tujuan organisasi dengan baik, tujuan organisasi tidak akan tercapai jika karyawan atau guru yang ada dalam organisasi tersebut tidak memiliki komitmen yang tinggi. Sejalan dengan pernyataan itu Mercurio (2015) menyatakan komitmen afektif menjalankan peran penting sebagai inti dari komitmen organisasi, karena komitmen afektif memiliki dampak lebih kuat pada perilaku kerja daripada komponen lain dalam komitmen organisasi.

Sementara itu, identifikasi organisasi dipandang sebagai ikatan psikologis antara individu dan organisasi, mencerminkan perasaan individu yang begitu dalam, mendefinisikan diri sekaligus terikat secara afektif dan kognitif dengan organisasi sebagai entitas sosial (Edwards & Peccei, 2007) artinya

guru dengan identifikasi organisasi yang baik akan melahirkan kesetiaan pada organisasi yang berdampak pada komitmen guru tersebut, selain itu dapat juga menciptakan kesamaan nilai-nilai antara pribadi guru tersebut dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Sejalan dengan hal itu, banyak penelitian yang menjelaskan bahwa identifikasi organisasi dapat memberi pengaruh terhadap komitmen (Kwan, Lee, & Wu, 2016; Li, Fan, & Zhao, 2015; Caesens, Mariqur, & Stinglhamber, 2014).

Ada sedikit persamaan antara kohesi dan komitmen afektif. Salah satu faktor pendukung terciptanya komitmen afektif adalah adanya keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi sama dengan *in-group cohesion* atau kohesi dalam kelompok yang merupakan satu dari dua aspek penting kohesi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kohesi memiliki pengaruh yang kuat terhadap terciptanya komitmen afektif mengingat ada poin yang sama antara kohesi dan komitmen afektif, dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dimana kohesi memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif, dan juga kohesi memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen afektif ketika diuji

secara bersama-sama dengan identifikasi organisasi. Artinya individu dengan identifikasi organisasi dan kohesi yang tinggi saja sudah cukup untuk menciptakan komitmen afektif.

5. KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa identifikasi organisasi sangat berpengaruh terhadap komitmen afektif dengan nilai *R Square* 0,761 dan nilai sig 0,000 artinya identifikasi organisasi mempengaruhi komitmen afektif sebesar 76%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Begitu juga dengan kohesi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap komitmen afektif dimana nilai *R Square* 0,500 dan nilai sig 0,000 menunjukkan bahwa kohesi mempengaruhi 50% komitmen afektif. Hasil yang sama juga didapat ketika kedua variabel bebas diuji secara bersamaan, identifikasi organisasi dan kohesi kelompok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai *R Square* sebesar 0,764 menunjukkan bahwa identifikasi organisasi dan kohesi kelompok mempengaruhi komitmen afektif sebesar 76%, sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel lain yang berpengaruh, sehingga dapat diketahui variabel yang paling banyak mempengaruhi komitmen afektif atau menganalisa satu persatu aspek dari identifikasi organisasi dan kohesi kelompok yang paling banyak mempengaruhi komitmen afektif guru agar bisa lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, 34(3), 325–374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Baysinger, M. A., Scherer, K. T., & LeBreton, J. M. (2014). Exploring the disruptive effects of psychopathy and aggression on group processes

- and group effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 99(1), 48–65. <https://doi.org/10.1037/a0034317>
- Bertrand, F., Ergen, C., & Pohl, S. (2016). Psychological Contracts and Their Implications for Job Outcomes: A Social Exchange View. *Military Psychology*, 406–417. <http://dx.doi.org/10.1037/mil0000127>
- Bormann, E.G., and Bormann, N.C. (1988). *Effective small group communication*. Minneapolis, MN: Burgess.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Caesens, G., Marique, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and affective commitment: More than reciprocity, it is also a question of organizational identification. *Journal of Personnel Psychology*, 13(4), 167–173. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000112>
- Castañó, N., Watts, T., & Tekleab, A. G. (2013). A reexamination of the cohesion–performance relationship meta-analyses: A comprehensive approach. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 17(4), 207–231. <https://doi.org/10.1037/a0034142>
- Cartwright, D., & Zander, A. (1968). *Group dynamics: Research and theory (3rd ed.)*. New York: Harper & Row.
- Chen, M., Chen, C. C., & Sheldon, O. J. (2016). Relaxing moral reasoning to win: How organizational identification relates to unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1082–1096. <https://doi.org/10.1037/apl0000111>
- Cooper, C., & Rothmann, I. (2008). *Organizational work and psychology topic in applied psychology*. Manchester: Servis Filmsetting Ltd.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- Edwards, M., & Peccei, R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1), 25–57. <https://doi.org/10.1080/13594320601088195>
- Foa, U. G., & Foa, E. B. (1974). *Societal structures of the mind*. Springfield, IL: Charles C. Thomas Publishers.
- Fuchs, S. (2012). *Understanding psychological bonds between individuals and organizations: The coalescence model of organizational identification*. *Understanding Psychological Bonds Between Individuals and Organizations: The Coalescence Model of*

- Organizational Identification*.
<https://doi.org/10.1057/9781137033970>
- Gilliland, S. W., & Chan, D. (2001). Justice in organizations: Theory, methods, and applications. In *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 143–165).
- Giuffre, M. (1997). Designing research: ex post facto designs. *Journal of Perianesthesia Nursing: Official Journal of the American Society of PeriAnesthesia Nurses / American Society of PeriAnesthesia Nurses*.
[https://doi.org/10.1016/S1089-9472\(97\)80038-X](https://doi.org/10.1016/S1089-9472(97)80038-X)
- Ha, J. P., & Ha, J. (2015). Organizational justice-affective commitment relationship in a team sport setting: The moderating effect of group cohesion. *Journal of Management and Organization*, 21(1), 107–124.
<https://doi.org/10.1017/jmo.2014.67>
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*.
<https://doi.org/10.1037/h0087253>
- Haslam, S. A. (2001). Psychology in Organizations: The Social Identity Approach. *Zeitschrift Für Arbeits-Und Organisationspsychologie A&O*, 45(3), 166–167.
<https://doi.org/10.1026//0932-4089.45.3.166>
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: A regression-based approach. Guilford Publications.
- Jain, A. K. (2016). Volunteerism, affective commitment and citizenship behavior: An empirical study in India. *Journal of Managerial Psychology*, 31(3), 657–671.
<https://doi.org/10.1108/JMP-02-2014-0042>
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499–517.
- Kerlinger, F. N., & Rint, N. (1986). Foundations of behaviour research. London: Winston Inc.
- Kim, H. (2014). Transformational Leadership, Organizational Clan Culture, Organizational Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: A Case of South Korea's Public Sector. *Public Organization Review*, 14(3), 397–417.
<https://doi.org/10.1007/s11115-013-0225-z>
- Koonce, K. A. (2011). Social cohesion as the goal: Can social cohesion be directly pursued? *Peabody Journal of Education*, 86, 144–154.
doi:10.1080/0161956X.2011.561176
- Kwan, H. K., Lee, C., Liu, J., & Wu, C, H. (2016). Why and when workplace ostracism inhibits organizational citizenship behaviors: an organizational identification

- perspective. *Journal of Applied Psychology*, 362–378.
<http://dx.doi.org/10.1037/apl0000063>
- Lee, E.-S., Park, T.-Y., & Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1049–1080.
<https://doi.org/10.1037/bul0000012>
- Li, Y., Fan, J., & Zhao, S. (2015). Organizational identification as a double-edged sword: Dual effects on job satisfaction and life satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 14(4), 182–191.
<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000133>
- Li, Y. (2014). Building affective commitment to organization among Chinese university teachers: The roles of organizational justice and job burnout. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 26(2), 135–152.
<https://doi.org/10.1007/s11092-014-9192-3>
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349).
<https://doi.org/10.1207/s15427633sc0304>
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*, (6th Ed.). New York: McGraw-Hill
- Manata, B. (2016). Exploring the association between relationship conflict and group performance. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 20(2), 93–104.
<https://doi.org/10.1037/gdn0000047>
- Marique, G., & Stinglhamber, F. (2011). Identification to proximal targets and affective organizational commitment: The mediating role of organizational identification. *Journal of Personnel Psychology*, 10(3), 107–117.
<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000040>
- Mathieu, J. E., Kukenberger, M. R., D’Innocenzo, L., & Reilly, G. (2015). Modeling reciprocal team cohesion–performance relationships, as impacted by shared leadership and members’ competence. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 713–734.
<https://doi.org/10.1037/a0038898>
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414.
<https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace:*

- theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mowday, R., Porter, L., & Richard, S. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14 (2), 224-247.
- Norton, P. J., & Kazantzis, N. (2016). Dynamic relationships of therapist alliance and group cohesion in transdiagnostic group CBT for anxiety disorders. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 84(2), 146–155. <https://doi.org/10.1037/ccp0000062>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Roulin, N., Mayor, E., & Bangerter, A. (2014). How to satisfy and retain personnel despite job-market shortage: Multilevel predictors of nurses' job satisfaction and intent to leave. *Swiss Journal of Psychology*, 73(1), 13–24. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000123>
- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior*. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3<217::AID-JOB931>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<217::AID-JOB931>3.0.CO;2-N)
- Ruga, K. (2014). *Construct Validity Analysis of the Organizational Cohesion Scale*. Kentucky : Western Kentucky University.
- Solinger, O. N., van Olffen, W., & Roe, R. a. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *The Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70–83. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>
- Stoverink, A. C., Umphress, E. E., Gardner, R. G., & Miner, K. N. (2014). Misery loves company: Team dissonance and the influence of supervisor-focused interpersonal justice climate on team cohesiveness. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1059–1073. <https://doi.org/10.1037/a0037915>
- Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571–584. <https://doi.org/10.1002/job.359>
- Walsh, B. M., Matthews, R. A., Tuller, M. D., Parks, K. M., & McDonald, D. P. (2010). A multilevel model of the effects of equal opportunity climate on job satisfaction in the military. *Journal of Occupational*

Health Psychology, 15(2), 191–207.
<https://doi.org/10.1037/a0018756>