

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN PERFORMA KERJA PADA GURU SWASTA KECAMATAN KESAMBI KOTA CIREBON

¹Shofiyyah Nurul Hakim, ¹Dinni Asih Febriyanti

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof Mr. Sunario, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia 50275

E-mail: shofiyyah.nh.21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan performa kerja guru swasta di Kecamatan Kesambi Kota Cirebon. “Mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing, berbudaya, dan unggul”, salah satunya pada bidang pendidikan, merupakan misi Kota Cirebon. Guru merupakan salah satu elemen terpenting pada institusi pendidikan baik negeri maupun swasta. Keberhasilan dan kualitas proses pendidikan di sekolah tidak lepas dari performa kerja para guru. Namun nyatanya, masih ditemukan kesenjangan kualitas antara guru negeri dengan guru swasta di Kota Cirebon. Performa kerja adalah perilaku karyawan terkait proses pencapaian tujuan organisasi. *Perceived organizational support* merujuk pada penilaian subjektif individu atau karyawan yang menyatakan bahwa karyawan dihargai oleh organisasi dan kebahagiaan mereka diperhitungkan oleh organisasi. Penelitian ini melibatkan 243 partisipan yang diambil melalui teknik *cluster random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan dua instrumen psikologi, yaitu skala POS (31 aitem valid, $\alpha = 0.94$) dan skala IWPQ-18 (5 aitem PT ($\alpha = 0.91$), 8 aitem PK ($\alpha = 0.93$), dan 5 aitem PKK ($\alpha = 0.86$)). Teknik analisis korelasi menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dengan performa kerja memiliki hubungan positif yang signifikan ($r = +0.45, p < .001$). Hipotesis penelitian, yaitu terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan performa kerja pada guru swasta di Kecamatan Kesambi Kota Cirebon, diterima. Semakin tinggi *perceived organizational support*, performa kerja guru akan semakin tinggi. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support*, maka performa kerja guru akan semakin rendah.

Kata kunci: *perceived organizational support*, performa kerja, guru swasta

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT AND WORK PERFORMANCE OF PRIVATE SCHOOL
TEACHERS IN KESAMBI DISTRICT, CIREBON CITY**

¹Shofiyyah Nurul Hakim, ¹Dinni Asih Febriyanti

¹Faculty of Psychology Diponegoro University
Prof Mr. Sunario Street, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia 50275

E-mail: shofiyyah.nh.21@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the relationship between perceived organizational support and the work performance of private school teachers in Kesambi District, Cirebon City. "Creating human resources with competitive, cultured, and excellent quality," one of which is in the field of education, is the mission of Cirebon City. Teachers are a vital component of educational institutions, both public and private. The success and quality of education in schools depend strongly on the teachers' performance. However, there remains a gap in quality between public and private school teachers in Cirebon City. Work performance is defined as employees' behavior in achieving organizational goals, while perceived organizational support is defined as individuals' subjective assessment that the organization values them and cares about their well-being. This research involved 243 participants selected using a cluster random sampling technique. Data were collected using two psychological instruments: the POS scale (31 valid items, $\alpha = 0.94$) and the IWPQ-18 scale (5 items of TP ($\alpha = 0.91$), 8 items of CP ($\alpha = 0.93$), and 5 items of CWB ($\alpha = 0.86$)). The correlation analysis technique shows a significant positive relationship between perceived organizational support and work performance ($r = +0.45$, $p < .001$). The hypothesis that there is a positive relationship between perceived organizational support and the work performance of private school teachers in Kesambi District, Cirebon City, is accepted. The higher the perceived organizational support, the higher the teachers' work performance will be. Conversely, the lower the perceived organizational support, the lower the teachers' work performance.

Keywords: *perceived organizational support, work performance, private teachers*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan IPTEK (ilmu pengetahuan dan teknologi) akan selalu meningkat setiap waktunya. Kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan menuntut seluruh negara di dunia, termasuk Indonesia, untuk mampu beradaptasi dan merancang strategi demi menghadapi tantangan maupun persaingan global pada kemudian hari. Sebagai salah satu negara berkembang, Indonesia menerapkan strategi berbasis SDGs (*Sustainable Development Goals*) dengan visi mewujudkan Indonesia Emas 2045.

Ada empat pilar pembangunan untuk mendukung terwujudnya visi Indonesia Emas 2045 (Finaka, 2019). Pertama, pembangunan manusia serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kedua, pembangunan ekonomi berkelanjutan. Ketiga, pemerataan pembangunan. Keempat, pemantapan ketahanan nasional dan tata kelola pemerintahan.

Selaras dengan hal di atas, peran IPTEK (ilmu pengetahuan dan teknologi) serta inovasi sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan dan menghadapi berbagai tantangan global (Ariesta, 2023). Pemerintah Indonesia perlu membuat kebijakan yang dapat mendukung dunia pendidikan, baik institusi pendidikan negeri maupun swasta. Namun nyatanya, di lapangan masih ditemukan beberapa sekolah swasta yang beroperasi tetapi dalam posisi yang sulit, hidup segan mati pun tidak mau. Di sisi lain, pemerintah seolah-olah lebih mementingkan

pembangunan sekolah negeri (Zubaidah, 2023). Contoh nyata dari ketimpangan antara sekolah swasta dengan negeri dapat terlihat pada program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) Guru (Aanardianto, 2022). Guru-guru yang terdaftar pada program tersebut hanya ditempatkan di sekolah negeri saja, sehingga terjadi peralihan guru-guru dari sekolah swasta ke sekolah negeri. Ketimpangan yang terjadi pun bukan hanya pada pembangunan sekolah saja, melainkan juga pada kesejahteraan guru yang mengabdikan (Aranditio, 2023). Skema pemerintah untuk tunjangan profesi yang diperoleh guru swasta dianggap lebih rendah dibandingkan guru ASN (Yaputra, 2024). Lebih lanjut, guru swasta mendapatkan tunjangan jika telah mengikuti sertifikasi dan penyerataan. Namun nyatanya, di lapangan kelompok guru swasta yang belum tersertifikasilah yang memiliki penghasilan paling rendah tanpa tunjangan apapun. Melihat situasi yang memprihatinkan ini, yayasan, sebagai organisasi yang menaungi, menjadi pendukung utama yang penting bagi para guru swasta.

Guru swasta didefinisikan sebagai guru yang mengajar di sekolah atau satuan pendidikan milik perorangan atau kelompok tertentu, yang tidak dikelola atau didanai pemerintah (Wijaya, 2023). Mereka secara langsung diseleksi dan diterima oleh yayasan pendidikan, yang selanjutnya diberi upah dari dana sumber dana operasional sekolah yang sumber utamanya adalah SPP (Sumbangan Pembinaan Pendidikan). Sebagaimana guru pada umumnya, tugas yang diemban guru swasta antara lain memberikan pendidikan, arahan, bimbingan, pengajaran, latihan, evaluasi, dan penilaian kepada peserta didik di pendidikan formal, dimulai dari tingkat pendidikan dasar sampai menengah atas (Undang-Undang No. 14

Tahun 2005). Pada dunia pendidikan, yang menjadi penggerak utama dan berinteraksi secara langsung dengan peserta didik adalah guru. Mereka memberikan pelajaran akan banyak hal di sekolah. Keberhasilan dan kualitas proses pendidikan di sekolah ini sendiri tidak lepas dari performa kerja para guru.

Performa para guru menjadi fokus penting, khususnya bagi institusi pendidikan baik negeri maupun swasta. Maka dari itu, analisis perbandingan mengenai performa guru yang berasal dari institusi pendidikan negeri dan swasta pun sering dilakukan, salah satunya oleh Sopiana dan Rusli (2013). Berdasarkan penelitian tersebut, performa guru PNS dinilai lebih baik dibandingkan dengan guru sekolah swasta. Mendukung pernyataan tersebut, pada penelitian Eria (2013) performa guru swasta dinilai belum optimal. Hal ini dinilai dari adanya guru swasta yang membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dengan cara menyalin dari yang sudah ada tanpa menyesuaikan terlebih dahulu, penggunaan media belajar yang belum optimal dan tidak adanya inisiatif beberapa guru swasta untuk mengatasi hal tersebut, serta beberapa guru ditemukan belum dapat mengalokasikan waktu pembelajaran pada RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) secara konsisten (Eria, 2013).

Performa merupakan konstruk psikologi mengenai perilaku atau tindakan seorang individu yang berkaitan dengan upaya pemenuhan tujuan sebuah organisasi (Campbell dkk., 1990). Pada konteks guru swasta, performa yang diharapkan dari para guru merujuk pada tugas dan fungsi guru baik sebagai pendidik maupun anggota dari sebuah yayasan. Performa yang dihasilkan seorang individu bukanlah suatu hal yang tetap, performa seseorang dapat berubah seiring berjalannya waktu.

Perubahan ini sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan/atau faktor eksternal (Cascio, 2015). Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu, seperti keterampilan dan motivasi. Sedangkan, faktor eksternal adalah faktor terkait situasi dan lingkungan kerja, seperti budaya organisasi. Ketika guru memiliki tingkat performa yang tinggi, mutu atau kualitas pendidikan pun meningkat (Santoso, 2022). Begitupun sebaliknya, ketika tingkat performa guru rendah, maka kualitas pendidikan yang diperoleh siswa pun kurang optimal.

Performa kerja tercipta salah satunya karena ada perasaan wajib pada diri individu, yang mana merupakan hasil dari *perceived organizational support* yang positif (Darolia dkk., 2010). Performa kerja seorang individu erat kaitannya dengan peran organisasi yang menaungi individu tersebut (Saraswati & Pertiwi, 2020). Keterlibatan organisasi dalam keberlangsungan kerja akan menciptakan penilaian pada diri masing-masing anggota, yang dikenal dengan istilah *perceived organizational support*. Rhoades dan Eisenberger (2002) mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai pendapat individu mengenai bagaimana organisasi yang menaunginya dapat menilai dedikasi anggota dan peduli atas kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* dapat bersifat positif ataupun negatif. Ketika individu memiliki *perceived organizational support* yang positif, ia akan cenderung termotivasi untuk membantu organisasinya dalam mencapai tujuan (Liu dkk., 2023). Sebaliknya, jika individu memiliki *perceived organizational support* yang negatif, rasa ingin terlibat terhadap pekerjaan yang dimilikinya akan cenderung rendah (Mufarrikhah dkk., 2020).

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa *perceived organizational support* dapat digunakan untuk memprediksi performa kerja karyawan (Miao, 2011; Kurtessis dkk., 2017). Pada hubungan karyawan dengan organisasi, teori dukungan organisasi melandasi terciptanya hubungan antara *perceived organizational support* dengan perilaku karyawan yang mendukung terpenuhinya tujuan milik organisasi (Kurtessis dkk., 2017). Miao (2011) menyatakan pada salah satu perusahaan baja di China, performa kerja karyawan dapat diprediksi melalui *perceived organizational support*. Data *perceived organizational support* didapat melalui pengukuran terhadap karyawan, sedangkan performa kerja karyawan diukur melalui data yang diperoleh berdasarkan penilaian dari masing-masing supervisor. Hasilnya, *perceived organizational support* karyawan tersebut terbukti memiliki hubungan dengan performa kerja (Miao, 2011).

Pada penelitian lain, *perceived organizational support* dengan performa kerja dinyatakan berkorelasi positif (Eisenberger dkk., 2001). Kedua variabel ini diteliti oleh Eisenberger dkk. (2001) terhadap 413 karyawan kantor pos di Amerika Serikat. Temuan yang diperoleh adalah *perceived organizational support* yang dimediasi oleh perasaan berkewajiban memiliki korelasi positif dengan performa kerja. Melalui proses timbal balik berdasarkan asumsi teori dukungan organisasi, *perceived organizational support* yang positif memiliki dampak terhadap peningkatan performa kerja (Eisenberger dkk., 2001).

Pada konteks pendidikan, *perceived organizational support* dengan performa guru terbukti memiliki hubungan yang signifikan (Farooqi dkk., 2019). Farooqi dkk. (2019) telah meneliti guru pada sekolah negeri tingkat menengah di

Provinsi Punjab, Pakistan. *Perceived organizational support* dengan ketiga dimensinya, yaitu keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan, dinyatakan berkorelasi secara signifikan dengan performa kerja pada guru (Farooqi dkk., 2019).

Paul (2023) menyampaikan bahwa *perceived organizational support* terbukti memiliki hubungan yang positif dengan performa kerja. Penelitian ini dilakukan dengan subjek 189 akademisi atau pendidik dari tiga fakultas Universitas Punjab, Pakistan. Lebih lanjut, performa pada penelitian ini digali melalui salah satu dimensinya saja, yaitu performa kontekstual. *Perceived organizational support* yang positif mendorong terciptanya peningkatan performa kontekstual pada diri akademisi atau pendidik Universitas Punjab, Pakistan (Paul, 2023).

Salah satu penelitian di Indonesia, Suhardi (2023) telah menegaskan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap performa guru. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri 1 Keruak Kabupaten Lombok Timur Tahun Pelajaran 2021/2022. Lebih lanjut, *perceived organizational support* dinyatakan berefek positif secara langsung terhadap performa guru. Hal ini pun selaras dengan hasil penelitian Umamy dkk. (2021) yang dilakukan terhadap tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember.

Banyak penelitian terdahulu yang sudah menggali mengenai *perceived organizational support* dan performa kerja. Namun, di Kota Cirebon topik ini masih cukup jarang pada kelompok guru swasta. Berdasarkan penggalan data awal, beberapa guru swasta menyampaikan bahwa mereka merasa kesejahteraannya sebagai guru swasta kurang terjamin. Beberapa keluhan yang disampaikan seperti

upah yang belum mencapai upah minimum regional, tidak berkesempatan untuk meningkatkan diri melalui pelatihan atau program semacamnya, dan telatnya tunjangan tambahan yang diperoleh, yang bahkan beberapa guru tidak memperoleh tunjangan tambahan apapun. Maka dari itu, peneliti tertarik menggali lebih jauh mengenai apakah akan ada hubungan yang tercipta antara *perceived organizational support* dengan performa kerja pada guru-guru tersebut.

Kota Cirebon sebagai salah satu kota di Indonesia memiliki misi “Mewujudkan kualitas sumber daya manusia Kota Cirebon yang berdaya saing, berbudaya, dan unggul dalam segala bidang”. Salah satu bidang yang dimaksud adalah bidang pendidikan. Pemerintah Daerah Kota Cirebon terus melakukan upaya agar Kota Cirebon mampu menyediakan pendidikan yang berkualitas, bermutu, dan merata. Salah satu upaya tersebut adalah penerapan sistem Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB). Kota Cirebon dijadikan sebagai rujukan daerah sekitar dalam dunia pendidikan (Pemerintah Daerah Kota Cirebon, 2022). Hal ini dapat dilihat dalam Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB), tidak sedikit siswa yang mendaftar berasal dari luar kota meskipun sudah diberlakukan zonasi. Para guru dengan dedikasi yang tinggi terhadap dunia pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas (Oktafiana, 2020). Namun nyatanya, masih ditemukan kesenjangan kualitas antara guru negeri dengan guru swasta di Kota Cirebon (Kurniawan, 2020). Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kualitas sistem manajemen baru pendidikan di SMA negeri lebih baik dibandingkan swasta. Pada aspek penilaian kinerja guru dan keterampilan siswa, ditemukan

bahwa SMA negeri di Kota Cirebon memiliki nilai lebih tinggi daripada SMA swastanya.

Kota Cirebon terdiri dari lima kecamatan, yaitu Harjamukti, Kesambi, Kejaksan, Lemahwungkuk, dan Pekalipan. Dari kelima kecamatan ini, Kecamatan Kesambi merupakan kecamatan dengan jumlah sekolah swasta terbanyak di Kota Cirebon, dibandingkan dengan empat kecamatan lainnya. Selain itu, mayoritas sekolah swasta favorit beralamat di Kecamatan Kesambi (Rondiyasari, 2023). Kecamatan Kesambi Kota Cirebon memiliki 130 sekolah swasta dengan total guru yang berjumlah 1.029 orang. Total tersebut diperoleh berdasarkan data pokok pendidikan yang mencakup sekolah formal dan nonformal, dimulai dari tingkat pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) sampai Sekolah Menengah Atas (SMA) dan setaranya. Pada praktiknya, kompetensi pedagogik haruslah dimiliki oleh seorang guru (Bukit & Tarigan, 2022). Sehingga, guru pada instansi pendidikan dengan jenjang Taman Kanak-kanak (TK) dan sekolah nonformal merupakan sebuah pengecualian. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang digunakan dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi ini diterapkan dengan memahami peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik agar dapat mengaktualisasikan dirinya (Cahyani & Andriani, 2014).

Berdasarkan paparan yang telah diberikan, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *perceived organizational support* dengan performa kerja pada guru swasta di Kecamatan Kesambi, Kota Cirebon. Fokus penelitian terbatas pada guru swasta yang berasal dari instansi pendidikan

formal, dimulai dari tingkat Sekolah Dasar (SD) sampai Sekolah Menengah Atas (SMA) dan setaranya.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan performa kerja guru swasta di Kecamatan Kesambi Kota Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan performa kerja guru swasta di Kecamatan Kesambi Kota Cirebon.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan andil atas terwujudnya ilmu pengetahuan yang progresif serta memperluas referensi ilmiah pada bidang psikologi industri organisasi dan psikologi pendidikan mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dengan performa kerja pada guru, khususnya yang berada di bawah naungan yayasan swasta.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan masukan kepada subjek penelitian dan pihak-pihak yang terlibat.

- a. Bagi Partisipan. Informasi mengenai *perceived organizational support* dan performa kerja diharapkan dapat membantu guru dalam memahami diri dan mengevaluasi performa kerja secara mandiri.

- b. Bagi Organisasi atau Yayasan. Hasil penelitian yang diperoleh dapat dijadikan sebagai referensi atau pertimbangan organisasi ketika merancang aturan, program, kebijakan, maupun strategi untuk meningkatkan performa kerja pada guru.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya. Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber rujukan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam pengkajian tentang *perceived organizational support* dan performa kerja.