

# PENGARUH IKLIM PSIKOLOGI TERHADAP KETERLIBATAN KERJA MELALUI KOMITMEN AFEKTIF PADA PEGAWAI PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DI KABUPATEN SUKOHARJO, JAWA TENGAH

Andriyastuti Suratman,  
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia  
[andri\\_suratman@uii.ac.id](mailto:andri_suratman@uii.ac.id)  
[yavazsrm@gmail.com](mailto:yavazsrm@gmail.com)

## Abstract

*This study aims to examine the effect of psychological climate and affective commitment to enhance job involvement. Initially that a pleasant working conditions supporting personal commitment and to participate more in the workplace. Data were gained 133 employees of preschool in Sukoharjo and Mojolaban, Sukoharjo regency, Central Java. It is an interesting research that the employees are required professionalism in the work, also need a good working environment. Employees also faced compensation gap compared to the duties carried out. This research also found the daily requirement gap that can determine employees' commitment in providing services for institution.*

*Keyword: psychological climate, affective commitment, job involvement, early childhood, PAUD*

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Dewasa ini manajer sumber daya manusia dan praktisi pengembangan organisasi mulai fokus pada faktor-faktor budaya, desain dan lingkungan dalam upaya mendorong keterlibatan kerja karyawan (Khan, *et al.*, 2011). Keterlibatan kerja dianggap sebagai perilaku karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan telah didefinisikan sebagai identifikasi psikologis karyawan atau komitmen

karyawan terhadap pekerjaan (Kanungo, 1982). Sedangkan faktor keterlibatan kerja merupakan identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan pekerjaan tersebut dianggap sebagai bagian penting dalam kehidupan individu (Faslah, 2010). Keterlibatan kerja dan komitmen memiliki hubungan yang cenderung saling mempengaruhi. Biswas (2009) mendapati pengaruh dari komitmen organisasional khususnya komitmen afektif pada

keterlibatan kerja (*job involvement*). Di sisi lain Khan, *et al* (2011) ternyata mendapati adanya pengaruh positif keterlibatan kerja (sebagai prediktor) terhadap komitmen organisasional (baik dari segi normatif, afektif dan *continuance*). Selain itu, keterlibatan kerja berperan penting dalam kehidupan karyawan, karena baik secara langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi beberapa hasil lain; seperti meningkatkan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), kreativitas, kepuasan kerja, produktivitas, pengurangan stres kerja dan efisiensi karyawan (Probst & Tahira, 2000; Khan, *et al.*, 2011).

Praktik sumber daya manusia semakin diarahkan untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam cara pandang mereka terhadap lingkungan kerja sehari-hari (Biswas dan Varma, 2007). Dalam beberapa penelitian terhadap organisasi bisnis *service* skala besar, menunjukkan bahwa iklim psikologi memiliki keterkaitan secara signifikan, namun belum ada penelitian pada bisnis *service* skala

kecil (Manning, 2010). Iklim psikologi di tempat kerja dipandang sebagai salah satu faktor lingkungan yang paling penting yang mempengaruhi sikap kerja individu. Pada saat yang sama, iklim yang kondusif namun tidak adanya komitmen akan menjadi sumber penyalahgunaan kebebasan kerja oleh individu (Biswas, 2009). Dalam usaha yang bergerak di bidang pelayanan (*services*), termasuk pada instansi pendidikan, pelayanan kesehatan (seperti rumah sakit), karyawan seringkali dihadapkan antara konsumen dan organisasi, psikologi tempat kerja berpotensi untuk mempengaruhi produksi organisasi melalui pengaruhnya pada perilaku karyawan khususnya di bagian pelayanan (Manning, 2010; Biswas, 2009). Selain memiliki pengaruh pada keterlibatan kerja dengan dimediasi oleh komitmen afektif, dalam penelitian Parker, *et al* (2003) terdapat temuan bahwa iklim psikologis, dioperasionalkan sebagai persepsi individu akan lingkungan kerja mereka juga berpengaruh pada motivasi

dan kinerja karyawan sepenuhnya dimediasi oleh sikap kerja (*attitude*) karyawan.

Secara umum, komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan bekerja. Khususnya bentuk komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan adanya keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan pada organisasi (Allen & Meyer, 1990, Meyer & Allen, 1996). Penelitian Biswas (2009) menunjukkan bahwa iklim psikologis yang positif mengarah pada pemberdayaan seorang individu, yang tercermin dalam perubahan sikap positif terhadap pelaksanaan pekerjaan mereka. Iklim psikologis yang kondusif memungkinkan individu memperluas kegiatan-domain dan meningkatkan dedikasi mereka terhadap organisasi (Biswas, 2009), sedangkan Sahin (2011) menemukan indikasi hubungan antara persepsi iklim psikologi, komitmen afektif dan *turnover intention* (kecenderungan untuk keluar) pada 238

pekerja dari beberapa perusahaan layanan keamanan di Turki yang diambil secara *convenience sampling*.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam memberikan pelayanan, di sisi lain manajemen organisasi pun sangat dibutuhkan untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan yang berkualitas (Suharyono & Adisasmito, 2006). Begitu pula, keberadaan SDM di lembaga seperti PAUD menjadi tonggak terpenting dalam memberikan pendidikan maupun pelayanan. Kondisi para karyawan atau pengasuh PAUD dalam memberikan kontribusi lebih pada setiap kegiatan memerlukan komitmen yang tinggi juga dukungan manajemen dari banyak aspek. Maka dari itu, dalam penelitian ini mengambil subyek penelitian pada karyawan yang bergerak di bidang pendidikan anak usia dini (PAUD), untuk melihat sejauh mana iklim psikologi dan komitmen afektif mampu menunjang keterlibatan kerja dari karyawan PAUD.

Pendidikan adalah salah satu sarana untuk menjawab berbagai tantangan yang berkaitan dengan perkembangan informasi, globalisasi, pasar bebas, bahkan masalah kerukunan berbangsa dan bernegara. Secara tersirat dalam UU no 20 tahun 2003 dinyatakan bahwa Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah proses pembinaan anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan untuk memasuki pendidikan lebih lanjut.

Keberadaan PAUD tidak dapat lepas dari peran pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat menunjang penyelenggaraan pendidikan yang mengabdikan diri dan diangkat untuk penyelenggaraan pendidikan tersebut (Maryatun, 2012). Selain menjadi pendidik yang berkualitas, untuk dapat menjalankan perannya, pendidik PAUD seyogyanya memiliki komitmen yang tinggi, khususnya pada lembaga pendidikan anak usia dini

(LPAUD) sehingga lembaga ini juga dapat menyusun berbagai rencana pengelolaan dan pengembangan dengan lebih baik dan berkesinambungan (Maryatun, 2012). Meskipun di beberapa lembaga pendidikan khususnya bagi lembaga PAUD belum memiliki ketertarikan khusus akan pentingnya peran komitmen dan iklim psikologi pendidik pada lembaga, namun tidak dapat dipungkiri bahwa keterlibatan pendidik terkait peningkatan mutu dan perkembangan lembaga pendidikan sangatlah diperlukan. Secara khusus penelitian mengenai iklim psikologi dan komitmen afektif perlu dilakukan terhadap pendidik karena berawal dari iklim kerja yang baik akan memiliki dampak yang positif terhadap komitmen pendidik pada lembaga pendidikan. Komitmen afektif sendiri dapat mempengaruhi tingkah laku pendidik dalam proses belajar-mengajar, dalam berinteraksi dengan anak-anak, rekan kerja dan pimpinan lembaga, juga mempengaruhi produktivitas pendidik untuk lebih melibatkan diri dalam segala

bentuk kegiatan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidik anak usia dini.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada pendahuluan sebelumnya, menjadi fokus penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah iklim psikologi memiliki pengaruh pada komitmen afektif?
- b. Apakah komitmen afektif memiliki pengaruh pada keterlibatan kerja?
- c. Apakah iklim psikologi memiliki pengaruh tidak langsung pada keterlibatan kerja dengan dimediasi oleh komitmen afektif?

## TINJAUAN TEORI

### 1. *Psychological climate*

Iklim psikologis menggambarkan iklim yang ada di perusahaan menyebabkan karyawan menyukai pekerjaan mereka dengan sepenuh hati atau justru dapat menimbulkan hambatan secara psikologis dengan pekerjaan mereka Kahn (1990). Iklim psikologis menangkap makna representasi psikologis yang dibuat oleh

individu secara relatif terhadap struktur, proses, dan peristiwa yang terjadi dalam organisasi (O'Neill & Arend, 2008). Brown & Leigh (1996) mengembangkan iklim psikologis yang didasarkan pada bagaimana karyawan memandang aspek lingkungan organisasi dan mempersepsikan lingkungan tersebut berkaitan dengan kesejahteraan individu. Dalam penelitian Parker, *et al* (2003) mengemukakan bahwa dalam iklim psikologi terdapat beberapa dimensi pembentuknya yaitu iklim psikologi dilihat dari sifat pekerjaan (*job*), peran (*role*), kepemimpinan (*leader*), kelompok kerja (*work group*), dan organisasi secara keseluruhan. Sedangkan dalam penelitian O'Neill & Arend (2008), iklim psikologi diasosiasikan dalam beberapa dimensi sikap kerja yang penting, yaitu; *autonomy* (otonomi kerja), *pressure* (tekanan kerja), *structure*, *self-expression* (ekspresi diri), dan *trust* (kepercayaan).

Dalam penelitian ini lebih didasari pada indikator iklim psikologi yang dikategorikan dalam enam dimensi iklim

psikologis yaitu 1) adanya dukungan dari manajemen (*supportive management*) apakah dianggap mendukung dan bersifat fleksibel; 2) adanya kejelasan peran (*role clarity*); 3) kebebasan mengekspresikan diri (*self-expression*), 4) pengakuan organisasi (*recognition*); 5) kontribusi yang diberikan karyawan sejalan dengan sasaran perusahaan, dan 6) pekerjaan yang menantang (*challenge*). Masing-masing dimensi tersebut sebagai indikator apakah karyawan menerima lingkungan organisasi sebagai sesuatu yang menyenangkan dan nyaman (Kahn, 1990 dan Brown & Leigh, 1996).

## **2. Keterlibatan kerja**

Keterlibatan karyawan menurut Cummings dan Worley (1997) adalah tingkat keterlibatan anggota dalam memperbaiki performansi organisasi dan kesejahteraan karyawan. Juga sebagai identifikasi psikologis individual terhadap tugas tertentu, sehingga dapat menilai kecenderungan seseorang terhadap segala hal yang disosialisasikan lebih jauh oleh

organisasi (Kanungo, 1982 dalam Uygur dan Kilic, 2009). Seseorang dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis melalui pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Brown & Leigh, 1996).

Indikator yang menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi didasari dari penelitian Kanungo (1982), yang dinyatakan dalam 10 item pernyataan yang mewakili indikator berikut: keterlibatan kerja menjadi hal penting dalam hidup, pekerjaan menjadi identitas diri, dan keterikatan antara diri dengan pekerjaan.

## **3. Komitmen afektif**

Komitmen mengacu pada kekuatan keinginan orang untuk terus bekerja dalam sebuah organisasi karena mereka menganggapnya positif dan setuju dengan tujuan dan nilai-nilai yang mendasarinya (Greenberg, 2011). Komitmen ini dibangun melalui perasaan kecintaan yang tinggi pada perusahaan yang dapat berupa

komitmen individu yang kuat, atau kerelaannya sebagai anggota organisasi dan mempunyai keterlibatan yang tinggi pada organisasi (Fullerton, 2003). Komitmen merupakan komponen penting dalam menjalin hubungan positif. Allen & Meyer (1990) telah mengembangkan dan menguji tiga model komitmen, yaitu *normative commitment*, *affective commitment* dan *continuance commitment*. Khususnya dalam komponen afektif dalam komitmen organisasi, mengacu pada keterikatan emosional karyawan yang diidentifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (berdasarkan perasaan positif atau emosi, terhadap organisasi), (Allen dan Meyer, 1990; Muthuveloo & Rose, 2005).

Indikator untuk komitmen afektif seperti yang digunakan dalam penelitian Allen dan Meyer (1990). Terdiri dari delapan (8) item pernyataan; yaitu 1) Saya tidak merasa ada rasa memiliki terhadap institusi saya, 2) saya tidak merasa memiliki rasa emosional terhadap institusi

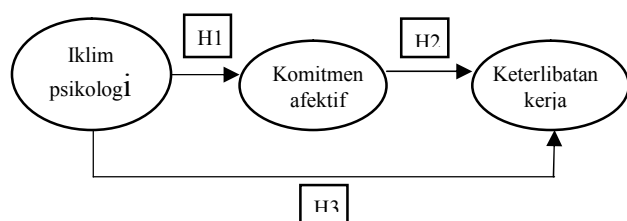
saya, 3) institusi ini memiliki banya makna pribadi bagi saya, 4) Saya tidak merasa menjadi "bagian dari keluarga" dalam institusi ini, 5) Saya akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karir saya dengan institusi ini, 6) Saya merasa senang membahas institusi ini dengan orang-orang luar institusi ini, 7) Saya merasa bahwa masalah institusi ini adalah masalah saya sendiri, 8) Saya pikir saya bisa dengan mudahnya masuk ke organisasi lain seperti masuk ke organisasi ini.

## **PENELITIAN TERDAHULU**

Dalam penelitian Brown & Leigh (1996) yang menguji empat (4) variabel yaitu iklim psikologi, keterlibatan kerja, upaya dan kinerja dengan empat hipotesis. Selain terdapat pengaruh iklim psikologi berdampak positif pada keterlibatan kerja, juga terdapat pengaruh iklim psikologi pada upaya dimediasi oleh keterlibatan kerja. Dalam penelitian Biswas (2009) menunjukkan bahwa iklim psikologis yang positif mengarah ke seorang individu mengalami psikologis pemberdayaan, yang

tercermin dalam perubahan sikap positif terhadap pelaksanaan pekerjaan mereka. Ini menjelaskan peran iklim psikologis positif mempengaruhi afektif karyawan, normatif, dan komitmen berkelanjutan untuk organisasi mereka. Pada penelitian Sahin (2011) meneliti pegawai di Turki yang bergerak di bidang pelayanan. Di mana terdapat pengaruh iklim psikologi baik pada keterlibatan kerja dan keinginan berpindah (*turnover intention*) yang mengindikasikan persepsi iklim psikologi secara positif mempengaruhi komitmen afektif dan berpengaruh negatif pada keinginan untuk berpindah.

### KERANGKA PENELITIAN



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

### HIPOTESIS

Hasil dari penelitian Sahin (2011) mengindikasikan bahwa iklim psikologi

berpengaruh secara positif pada komitmen afektif dan berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Hasil menunjukkan bahwa iklim psikologis yang positif mengarah psikologis pemberdayaan individu, yang tercermin dalam perubahan sikap positif terhadap pelaksanaan pekerjaan mereka. Proses ini juga tercermin dalam penelitian Biswas (2009) yang menunjukkan dampak positif iklim psikologis terhadap komitmen afektif karyawan.

#### **H<sub>1</sub>: Iklim psikologi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.**

Dalam penelitian Uygur dan Kilic (2009) telah mengungkapkan bahwa ada korelasi positif antara komitmen organisasi (afektif, normatif dan berkelanjutan) pada tingkat keterlibatan kerja dari karyawan. Ditemukan penelitian lain dengan hasil bahwa keberadaan iklim psikologi memiliki pengaruh pada keterlibatan kerja (Biswas & Farma, 2007; Biswas, 2009).

#### **H<sub>2</sub>: Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.**



Iklm psikologi membangun hubungan sebab akibat positif yang berasal dari komitmen afektif mengarah pada membangun keterlibatan kerja. Komponen komitmen menyebabkan keterikatan yang lebih besar terhadap individu dengan organisasinya (Biswas, 2009). Hal ini menunjukkan bahwa adanya faktor komitmen afektif akan semakin memperbesar pengaruh iklim psikologi terhadap keterlibatan kerja.

**H<sub>3</sub>: Iklim psikologi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja dengan dimediasi oleh komitmen afektif.**

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi dan Sampel**

Penelitian ini menggunakan metode survey melalui kuesioner. Populasi adalah pendidik dan tenaga kependidikan di institusi pendidikan anak usia dini (PAUD) di Kecamatan Sukoharjo dan Kecamatan Mojolaban di Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 143 orang. Seluruh populasi (143) dijadikan sebagai responden, atau

pengambilan sampel dengan cara sensus (Soeratno & Arsyad, 2008).

### **2. Indikator Variabel Penelitian**

Iklim psikologi dinyatakan dalam skala yang terdiri dari 21 pernyataan yang terdapat dalam 6 indikator seperti yang telah digunakan dalam penelitian Brown & Leigh (2006) yaitu; dukungan manajemen (*supportive management*) yang terdiri 5 item, kejelasan peran (*role clarity*) yang terdiri 3 item, kontribusi (*contribution*) terdiri dari 4 item, pengakuan (*recognition*) terdiri dari 3 item, ekspresi diri (*self-expression*) terdiri 4 item dan tantangan (*challenge*) terdiri dari 2 item. Sedangkan untuk keterlibatan kerja diidentifikasi dengan 10 item pernyataan yang telah digunakan dalam penelitian Kanungo (1982). Adapun item pernyataan untuk komitmen afektif seperti yang digunakan dalam penelitian Allen dan Meyer (1990) yang terdiri dari delapan (8) item pernyataan. Skala untuk mengetahui jawaban responden pada pernyataan tertutup menggunakan skala 4 likert yang

merupakan skala ordinal dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Setiap item pernyataan yang menjadi indikator masing-masing variabel telah terekstrak sempurna dan memiliki *factor loading*  $\geq 0,50$ . Selengkapnya dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 1. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.764
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2699.199
	Df	741
	Sig.	.000

Sumber: Data yang diolah, 2014

Tabel 1 menunjukkan nilai *KMO Measure of Sampling Adequacy (MSA)* dalam penelitian ini sebesar 0,764. Karena nilai MSA di atas 0,5 serta nilai *Barlett test* dengan *Chi-squares*= 2699,199 dan signifikan pada 0,000 dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat dilanjutkan. Hasil uji validitas dengan jumlah 133 responden awalnya tidak terekstrak sempurna semua. Kemudian dilakukan uji validitas kembali dengan menghilangkan

beberapa item pernyataan dalam olah data berikutnya.

Tabel 2. KMO and Bartlett's Test (ke dua)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.784
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2325.629
	Df	630
	Sig.	.000

Sumber: Data yang diolah, 2014

Tabel 2 menunjukkan nilai *KMO Measure of Sampling Adequacy (MSA)* dalam penelitian ini sebesar 0,784. Karena nilai MSA di atas 0,5 serta nilai *Barlett test* dengan *Chi-squares*= 2325,629 dan signifikan pada 0,000 dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat dilanjutkan. Hasil uji validitas yang kedua dalam *rotated component matriks* terekstrak sempurna semua (*loading factor* > 0,50). Terdapat 6 komponen matrik pertama yaitu *supportive management (SM)* sebanyak 5 item, 3 item dari indikator *clarity role (CR)*, 4 item indikator *contribution (CO)*, 3 item *recognition (R)*, 4 item *self-expression (E)* dan 2 item indikator *challenge (CH)* merupakan indikator dari variabel iklim psikologi dan terekstrak sempurna. Sama halnya untuk semua item yang mendukung

baik 7 item dari variabel komitmen afektif dan 8 item pernyataan dari keterlibatan kerja (*job involvement-JI*). Sehingga total keseluruhan terdapat 36 dari 39 item pernyataan dianggap valid komponennya terekstrak sempurna. Dengan 2 item pada *job involovement* dihilangkan pada uji validitas tidak mengurangi konstruk yang telah dibentuk dalam kerangka penelitian ini. kedua item tersebut merupakan item konfirmasi dari item lain dalam satu variabel. Sehingga untuk variabel *job involvement* masih terwakili dengan item-item yang masih dipertahankan. Begitu pula untuk 1 item *commitment affective* merupakan item pernyataan kebalikan dari item *commitment affective* lainnya dan sudah dikonfirmasi oleh item pernyataan lain dalam satu variabel juga.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Iklim Psikologi

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Supportive Management (SM)</i>	0,8129	Reliabilitas Baik
<i>Clarity Role (CR)</i>	0,8230	Reliabilitas Baik
<i>Contribution (Co)</i>	0,7176	Reliabilitas diterima
<i>Recognition (R)</i>	0,7320	Reliabilitas diterima
<i>Self-Expression (E)</i>	0,8661	Reliabilitas Baik
<i>Challenge (CH)</i>	0,8653	Reliabilitas Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa semua variabel yang tergabung dalam iklim psikologi dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang diterima dan baik karena Cronbach's Alpha ada di antara 0,70 sampai dengan 1,0. Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik karena Cronbach's Alpha ada di antara 0,80 sampai dengan 1,0.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Afektif dan Keterlibatan Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Afektif (CA)	0,8741	Reliabilitas baik
Keterlibatan Kerja (JI)	0,8778	Reliabilitas baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

## 2. Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki beberapa kriteria, yaitu merupakan pendidik maupun tenaga kependidikan di semua lembaga Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Sukoharjo dan Kecamatan Mojolaban, Jawa Tengah. Setiap responden memiliki satu kali kesempatan mengisi kuesioner dan tidak ada paksaan, ataupun intimidasi terhadap calon responden dalam

memberikan jawaban atas pernyataan yang tertera di kuesioner.

Tabel 5. Tingkat Pengembalian Kuesioner Berdasarkan Lokasi Responden Bekerja

Kecamatan	Populasi (pegawai)	Kuesioner yg terkumpul	% Pengembalian Kuesioner
Sukoharjo	92	87	94,56
Mojolaban	51	46	90,19
TOTAL	143	133	93,01

Sumber : data yang diolah, 2014

Prosedur pencarian data dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 143 orang responden. Dari jumlah tersebut kembali sejumlah 133 kuesioner (93,01%) yang diterima dengan baik dan terisi penuh kemudian dilakukan analisis dalam penelitian ini.

Secara umum karyawan yang bekerja di lingkungan PAUD memiliki persamaan, yakni: sebagian besar merupakan masyarakat yang tinggal dekat (satu RW) dengan tempat bekerja; pegawai memiliki latar belakang pendidikan SMA ke bawah (sebanyak 63,91%) jikalau sudah berpendidikan strata 1, tidak semuanya lulusan S1 PAUD. Dari data yang diperoleh bisa diambil kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai merupakan bentuk formasi bina lingkungan

yaitu bahwa lembaga PAUD lebih memberdayakan warga sekitar untuk berpartisipasi dalam pendidikan anak usia dini, sehingga yang menjadi pertimbangan penting adalah unsur dekatnya jarak tempat tinggal pegawai dengan lokasi PAUD. Hal yang seringkali terjadi di PAUD adalah para orang tua anak PAUD menjemput anak-anak nya melebihi waktu kerja di PAUD, sehingga banyak anak-anak yang dibawa pulang ke rumah para pegawai, tentu dengan perjanjian atau sepengetahuan orang tua, atau tetap tinggal di lingkungan sekolah bersama pegawai sampai orang tua menjemput putra-putrinya. Para pegawai tidak terlalu risau pulang kerja lambat karena jarak ke rumah yang relatif dekat. Selain itu dilihat dari latar belakang pendidikan, banyak yang berpendidikan SMA ke bawah. Beberapa lembaga PAUD kurang mensyaratkan latar belakang pendidikan para pegawainya, asalkan telah lolos rekrutmen dan masa percobaan, cukup trampil menghadapi anak didik maka dapat diterima sebagai pegawai. Dari

sisi lembaga, belum mampu memberikan kompensasi yang layak, maka pegawai dengan latar belakang apapun akan diterima sepanjang mereka mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja PAUD.

Tabel 6. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Perempuan	128	96,24
Laki-laki	5	3,76
<b>JUMLAH</b>	<b>133</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah perempuan, yaitu berjumlah 128 atau 96,24%. Sedangkan responden laki-laki berjumlah 5 orang atau 3,76%.

Tabel 7. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
21 – 25	17	21,78
26 – 30	28	21,05
31 – 35	34	25,56
36 – 40	23	17,29
41 – 45	20	15,04
46 – 50	7	5,26
≥ 50	4	3,01
<b>JUMLAH</b>	<b>133</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa responden paling banyak berasal dari kelompok rentang usia 31 – 35 tahun yaitu sebanyak 34 orang atau 25,56%.

Sedangkan kelompok responden yang paling sedikit berasal dari kelompok rentang usia lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 4 tahun atau 3,01%.

Tabel 8. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
≤ 3 tahun	43	32,33
3 – 5 tahun	56	42,11
≥ 5 tahun	34	25,56
<b>JUMLAH</b>	<b>133</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa kelompok responden yang terbesar memiliki masa kerja kisaran 3 – 5 tahun yaitu sejumlah 56 orang (41,48%). Dari Tabel 9 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu berjumlah 65 orang (48,87%) memiliki latar belakang pendidikan terakhir SLTA. Sedangkan kelompok responden paling sedikit adalah dengan latar belakang pendidikan terakhir SLTP sebanyak 20 orang (15,04%).

Tabel 9. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
SLTP	20	15,04
SLTA	65	48,87
D3	26	19,55
S1	22	16,54
<b>TOTAL</b>	<b>133</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Secara statistik, rata-rata skor setiap item pernyataan indikator *management supportive* (SM), *clarity role* (CR), *contribution* (CO), *recognition* (R), *challenging* berada pada interval 3,26 – 4,00 yaitu nilai rata-rata sebesar 3,27 atau masuk pada kategori sangat tinggi. Sedangkan untuk ekspresi diri di lembaga berada pada level interval 2,76 – 3,25 yaitu nilai rata-rata sebesar 3,20 atau masuk pada kategori tinggi. Rata-rata skor keseluruhan indikator dari iklim psikologi berada pada interval 3,26 – 4,00 yaitu nilai rata-rata sebesar 3,37 atau masuk pada kategori sangat tinggi. Begitu pula untuk komitmen afektif dan keterlibatan kerja berada pada interval 3,26 – 4,00 yaitu nilai rata-rata sebesar 3,61 atau masuk pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Sukoharjo dan Mojolaban, Sukoharjo, Jawa Tengah memiliki komitmen afektif dan keterlibatan diri yang sangat tinggi di lembaganya.

### 3. Analisis Data SEM

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 133 responden, dinilai memenuhi asumsi kecukupan sampel. Jumlah sampel minimal bagi penelitian yang menggunakan alat statistik SEM dengan prosedur *Maximum Likelihood Estimation* (MLE yaitu sebesar 5 – 10 observasi untuk setiap parameter yang diestimasi atau 100 – 200 responden).

Secara univariat terdapat beberapa nilai CR skewnees yang lebih dari dua yang mengindikasikan tidak normal. Sedangkan secara multivariat dapat dikatakan normal karena nilainya kurang dari 7, yaitu 5,914. Dari Ghozali (2013) lebih dikedepankan bahwa indikasi lebih dilihat secara multivariat, sehingga dalam penelitian ini dapat digunakan untuk estimasi pada analisis selanjutnya. Nilai yang muncul dalam penelitian ini terdistribusi normal secara *multivariate* dengan nilai C.R kurtosis 5,914. Dalam hal ini distribusi data dapat dikatakan normal. Terdapat 3 variabel yang digunakan

dengan 36 item pernyataan. Dengan demikian, apabila terdapat *nilai mahalanobis distance* yang lebih besar dari  $X^2 (36,0.001) = 67,985$  maka nilai tersebut adalah *outlier multivariate* dan tidak terdapat nilai observasi yang melebihinya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat *outliers* pada data yang dianalisis, dan jumlah sampel yang digunakan tetap 133 sampel.

Dari keseluruhan pengukuran *goodness of fit* tersebut di atas mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini belum dapat diterima. Pada tabel 10 dapat dilihat bahwa *chi-square* yang bernilai 758,704 dengan *degree of freedom* 585 adalah tidak signifikan secara statistik pada level signifikansi 0,000. Probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini merupakan indikasi yang buruk. Dengan demikian, terdapat perbedaan antara matrik kovarian sampel dengan matrik kovarian populasi yang diamati. Nilai GFI sebesar 0,822 merupakan indikasi marginal.

Peneliti mencoba mempertimbangkan untuk melakukan modifikasi model untuk membentuk model alternatif yang mempunyai *goodness of fit* yang lebih baik.

Tabel 10. Hasil Goodness-of-Fit Model

<i>Goodness of Fit indeks</i>	Nilai yang Diharapkan	Hasil	Evaluasi
$x^2 - Chi Square$	Diharapkan kecil	758.704	-
<i>Probabilitas</i>	$\geq 0,05$	0,000	Buruk
<i>CMIN/df</i>	$< 2 / < 3$	1,297	Baik
<i>RMR</i>	$< 0,03$	0,029	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,765	Marginal
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,732	Marginal
<i>TLI</i>	$\geq 0,90$	0,904	Baik
<i>CFI</i>	$\geq 0,90$	0,911	Baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,047	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

### Modifikasi Model

Tabel 11. Hasil Goodness-of-Fit Model (Hasil Model Modifikasi)

<i>Goodness-of-fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
<i>Chi-Square (<math>\chi^2</math>)</i>	Diharapkan kecil	622.155	----
<i>Significance</i>	$\geq 0,05$	0,064	Baik
<i>Probability (p)</i>	$\geq 0,05$	1,091	Baik
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,0 / \leq 3,0$	0,804	Marginal
<i>GFI</i>	$\geq 0,9$	0,771	Marginal
<i>AGFI</i>	$\geq 0,9$	0,970	Baik
<i>TLI</i>	$\geq 0,9$	0,937	Baik
<i>CFI</i>	$\geq 0,9$	0,026	Baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$		

Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Untuk mendapatkan kriteria model yang dapat diterima, peneliti mengestimasi hubungan korelasi antar *error term* yang tidak memerlukan justifikasi teoritis dan yang memiliki nilai *modification indices* lebih besar atau sama dengan 4.01. Tabel 11 merupakan hasil *goodness of fit* model

yang telah dimodifikasi. Berdasarkan keseluruhan pengukuran *goodness-of-fit* tersebut di atas mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian dapat diterima.

## PEMBAHASAN

Pada uji hipotesis pertama telah diketahui bahwa iklim psikologi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau baik iklim psikologi yang dirasakan oleh pegawai maka semakin tinggi pula komitmen afektif yang dimiliki pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah atau buruk iklim psikologi yang dirasakan akan menghasilkan kecenderungan komitmen afektif yang rendah pula. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Biswas (2009) dan Sahin (2011).

Pada uji hipotesis kedua telah diketahui bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin

tinggi komitmen afektif yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Brown dan Leigh (1986) serta penelitian yang dilakukan oleh Uygur dan Kilic (2009), Biswas dan Varma (2008) dan Biswas (2009). Semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki seorang pegawai maka semakin tinggi pula partisipasi yang berusaha dia berikan sebagai bentuk kontribusinya terhadap organisasi, dan semakin kuat pula keinginan pegawai untuk terlibat dalam aktivitas organisasinya.

Pada pengujian pengaruh iklim psikologi terhadap keterlibatan kerja secara langsung diketahui tidak signifikan. Hasil ini bertentangan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Adanya persepsi iklim psikologis bisa memotivasi dan melibatkan secara psikis untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, juga berkaitan dengan berbagai upaya dalam bekerja. Upaya itu sendiri akan



segaris dengan kinerja yang dihasilkan, meskipun ternyata terdapat hasil tidak signifikan apabila *effort-* upaya dimasukkan dalam model mediasi antara iklim psikologi terhadap keterlibatan kerja (Brown dan Leigh, 1996).

Tabel 12. Hasil Estimasi Model Struktural Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Komitmen Afektif	← Iklim Psikologis	.339	.148	2.287	.022	
Keterlibatan Kerja	← Komitmen Afektif	.325	.107	3.032	.002	
Keterlibatan Kerja	← Iklim Psikologis	.199	.130	1.533	.125	

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Pada uji hipotesis ketiga didapatkan hasil bahwa iklim psikologi dengan dimediasi komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Artinya bahwa kuat lemahnya iklim psikologi yang dihadirkan di lingkungan kerja tidak atau belum memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya keterlibatan kerja baik secara langsung maupun dimediasi oleh komitmen afektif. Hasil ini tidak sama dengan penelitian terdahulu (Biswas, 2009) yang menyatakan bahwa iklim psikologi

membangun hubungan sebab akibat positif yang berasal dari komitmen afektif mengarah pada membangun keterlibatan kerja. Komponen komitmen menyebabkan keterikatan yang lebih besar terhadap individu dengan organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya faktor komitmen afektif akan semakin memperbesar pengaruh iklim psikologi terhadap keterlibatan kerja.

Apabila dirunut dari item pernyataan masing-masing variabel diketahui sebagian besar memiliki kecenderungan 'tinggi' ke 'sangat tinggi'. Seperti untuk variabel iklim psikologi semua indikator mengarah pada kategori 'sangat tinggi' kecuali *self-expression* pada kategori 'tinggi'. Begitu pula pada komitmen afektif dan keterlibatan kerja, keseluruhan item pernyataan pendukung mengarah pada kategori 'sangat tinggi'. Namun dari Kahn (1990) sendiri justru menyatakan iklim psikologis menggambarkan iklim yang ada di perusahaan dapat menyebabkan karyawan

menyukai pekerjaan mereka dengan sepenuh hati atau justru dapat menimbulkan hambatan secara psikologis dengan pekerjaan mereka.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil pembahasan didapatkan kesimpulan bahwa dari masing-masing hipotesis dinyatakan diterima dalam penelitian ini. Baik dari variabel iklim psikologis memiliki pengaruh yang signifikan pada komitmen afektif, kemudian komitmen afektif juga memiliki pengaruh langsung pada keterlibatan kerja, begitu pula variabel iklim psikologis berpengaruh langsung pada keterlibatan kerja.

## **SARAN**

Diharapkan para pengelola lembaga Pendidikan Anak Usia Dini lebih menghidupkan suasana kerja baik secara fisik (tempat kerja, kelas, pembagian ruangan) juga secara psikis, sehingga para pegawai akan lebih merasa dihargai tidak hanya untuk bekerja sesuai dengan apa

yang diperintahkan, namun juga senantiasa memunculkan rasa untuk berbuat lebih pada pekerjaannya. Upaya untuk membangun komitmen afektif adalah dengan cara pimpinan selalu mengkomunikasikan tujuan dan nilai organisasi kepada para pegawai, tidak harus melalui pertemuan formal atau rapat yang diadakan sebulan sekali atau setiap masa persiapan tahun ajaran baru, namun setiap saat bahkan juga baik secara informal. Komunikasi yang terbuka, efektif untuk mendapat masukan dari pegawai terkait lingkungan kerjanya., sehingga setiap saat pegawai memahami bahwa dirinya diperlukan oleh lembaga dan harus bekerja dengan baik dengan memperhatikan arahan dari pimpinan. Komunikasi perlu dibentuk agar pegawai memiliki pemahaman serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan hubungan yang mendalam tidak hanya kepada pekerjaannya namun juga pada lembaganya. Dengan tingginya komitmen afektif yang dimiliki seorang pegawai,

semakin semakin tinggi pula partisipasi yang berusaha dia berikan sebagai bentuk kontribusinya terhadap organisasinya.

Lembaga perlu meningkatkan iklim dalam lingkungan kerja sehingga pegawai memiliki pengalaman yang menyenangkan dan menyukai pekerjaan mereka. Diantaranya memberi kebebasan pegawai untuk berekspresi dan mengembangkan proses pengasuhan dan pembelajaran terhadap anak (*self-expression*). Sesekali lembaga ada baiknya memberikan penghargaan kepada pegawainya, serta pengakuan terlepas baik buruknya kinerja yang dilakukan pegawai. Pengakuan (*recognition*) dan penghargaan selain dalam bentuk uang juga bisa dikomunikasikan sewajarnya sehingga bisa memacu motivasi dan kontribusi pegawai terhadap lembaga. Agar pegawai tidak merasa terlena dengan iklim kerja yang kondusif, lembaga perlu lebih memperjelas hak- kewajiban serta wewenang pegawai baik secara komunikasi formal dan informal. Dengan begitu pegawai tahu dan

berkomitmen atas pekerjaannya dan lembaga yang menaunginya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., dan Meyer, John P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. J., dan Meyer. 1996. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Biswas, Soumendu dan Varma, Arup. 2007. Psychological climate and individual performance in India: test of a mediated model. *Employee relations, Vol. 29, No. 6, pp. 664-676*.
- Biswas, Soumendu. 2009. Affective commitment as a mediator between psychological climate and job involvement. *Journal of Management & Public Policy. Vol. 1 No. 1. July-Desember 2009, pp 22-32*.
- Brown, S. P., dan Leigh, T. W. 1996. A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Cumming, G. T dan Worley, C. G. 1997. *Organization Development and Change*. 6th Edition. United State of America: International Thompson Publishing.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro,

- Edisi kedua. CV. Indoprint, Semarang.
- Fullerton, G. 2003. When Does Commitment Lead To Loyalty? *Journal of Service Research*, Vol. 5, No.4, pp. 333-344.
- Faslah, Roni. 2010. Hubungan antara keterlibatan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *Econo Sains*, vol VIII, no. 2, Agustus, 2010.
- Ghozali, Imam., 2013. *Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 21.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, cetakan V.
- Greenberg, Jeerald. 2011. Behaviour in organizations, (10<sup>th</sup> Ed.), Pearson Education Limited.
- Kanungo, Rabindra N. 1982. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, No. 3, 341-349. The American Psychological Association, Inc.
- Kahn, W. A. 1990. Psychological condition of personal engagement and disengagement at work, *Academic of Management Journal*, 33, 992-724.
- Khan, Tariq Iqbal; Jam, Farooq Ahmed; Akbar, Aisha; Khan, Muhammad Bashir; & Hijazi, Syed Tahir. 2011. Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management* Vol. 6, No. 4; April 2011.
- Manning, Rana L. 2010. Development of the psychological climate scale for small business. *Journal of New Business Ideas & Trend*. Vol. 8, issue 1, pp 50-65.
- Maryatun, Ika Budi, 2012. Peran Pendidik Paud Dalam Membangun Karakter Anak. Disampaikan pada Seminar PAUD “Peran Pendidik PAUD dalam Membangun Karakter Anak”.
- Morgan, R.M dan Hunt, S.D. 1994. The Commitmen-Trust of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, Vol 58, July. Pp 20-38.
- Muthuveloo, Rajendran dan Rose, Raduan Che. 2005. Typology of Organisational Commitment. *American Journal of Applied Science*. Ed 2 (6): 1078-1081, 2005, ISSN 1546-9239.
- O'Neill, Bonnie & Arendt, Lucy A. 2008. Psychological Climate and Work Attitudes: The Importance of Telling the Right Story. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Volume 14, No. 4 (May2008)
- Parker, Christopher P., Baltes, Boris B., Young Scott A., Huff, Joseph W., Altmann, Robert A., Lacost, Heather A dan Roberts, Joanne E. 2003. Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*. 24, 389–416.
- Probst & Tahira.M. 2000. Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1076-8998, Vol. 5, Issue 1.
- Sahin, Faruk. 2011. Affective commitment as a mediator of the relationship between psychological climate and turnover intention. *World Applied Sciences Journal* 14(4), 523-530. ISSN 1818-4952. IDOSI Publication, 2011.
- Seniati, Liche. 2006. Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja,

- dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora*, vol. 10, no. 2, Desember 2006: hal. 88-97.
- Suharyono, M. Waseso, & Adisasmito, Wiku B.B. 2006. Analisis jumlah kebutuhan tenaga pekaryaa dengan work sampling di unit layanan gizi pelayanan kesehatan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Volume 09 no. 02, Juni 2006 hal 72 – 79.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Uygun, Akyay & Kilic, Gonea. 2009. A study into organizational commitment and job involvement: An application towards the personnel in the central organization for ministry of health in Turkey. *Ozean Journal of Applied Sciences* 2(1), ISSN 1943-2429. Ozean Publication, 2009.