

**STRATEGI PENINGKATAN KOMITMEN ORGANISASI
MELALUI PENGUATAN EFEKTIVITAS PENGELOLAAN
SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI, *TRUST*,
DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
(Studi Empiris Pada Guru Tetap Yayasan SMA Swasta di
Jakarta Selatan)**

DISERTASI

Diajukan Sebagai Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Doktor Manajemen Pendidikan






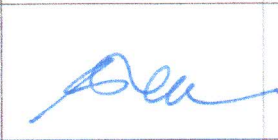
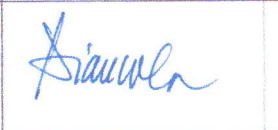
Oleh
ANI INTERDIANA CANDRA SARI
NPM 073121022

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN

UJIAN TERTUTUP DISERTASI PROGRAM DOKTOR PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN

Nama : Ani Interdiana Candra Sari
Nomor Pokok Mahasiswa : 073121022
Judul Disertasi : Strategi Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Penguatan Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, *Trust*, dan Persepsi Dukungan Organisasi (Studi Empiris Pada Guru Tetap Yayasan SMA Swasta di Jakarta Selatan)
Promotor : Prof. Dr. Bibin Rubini, M. Pd.
Ko. Promotor : Dr. Dian Wulandari, M. Pd., S.Psi.

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Ketua Penguji Prof. Dr. Bibin Rubini, M. Pd.		9/6/24
2	Penguji Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata		3/7-24
3	Penguji Prof. Dr. Sri Setyaningsih, M. Si.		3/7-2024
4	Penguji Prof. Dr. H. Sumaryoto		5/7-24
5	Penguji Dr. Dian Wulandari, M. Pd., S. Psi.		4/7 2024

ABSTRAK

STRATEGI PENINGKATAN KOMITMEN ORGANISASI MELALUI PENGUATAN EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI, *TRUST*, DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI (Studi Empiris Pada Guru Tetap Yayasan SMA Swasta di Jakarta Selatan)

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan strategi, cara, dan solusi optimal peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efektivitas pengelolaan SDM, Budaya organisasi, *Trust*, dan Persepsi Dukungan Organisasi. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*) diolah dengan SEM PLS dan analisis SITOREM (*Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management*). Data dikumpulkan melalui penyebaran angket terhadap 139 guru Tetap Yayasan dari 16 SMA Swasta Kota Jakarta Selatan. Telah ditemukan strategi untuk meningkatkan Komitmen organisasi adalah dengan melakukan penguatan efektivitas pengelolaan SDM, budaya organisasi, trust, dan persepsi dukungan organisasi. Berdasarkan analisis PLS-SEM yang teruji diperoleh hasil sebagai berikut: Ditemukan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Budaya organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan efektivitas pengelolaan SDM terhadap persepsi dukungan organisasi, terdapat pengaruh langsung positif dan tidak signifikan efektivitas pengelolaan SDM dan *trust* terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh langsung positif dan tidak signifikan efektivitas pengelolaan SDM dan budaya organisasi terhadap *trust*, terdapat pengaruh langsung positif dan tidak signifikan budaya organisasi terhadap persepsi dukungan organisasi, terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan efektivitas pengelolaan SDM terhadap komitmen organisasi melalui persepsi dukungan organisasi, terdapat pengaruh tidak langsung positif dan tidak signifikan efektivitas pengelolaan SDM dan Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui *trust*, terdapat pengaruh tidak langsung positif dan tidak signifikan Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui persepsi dukungan organisasi. Telah ditemukan cara untuk menjalankan strategi peningkatan komitmen organisasi dengan cara memperbaiki indikator yang masih lemah dan mempertahankan indikator yang sudah baik. Telah ditemukan Solusi optimal peningkatan Komitmen organisasi adalah dengan mempertahankan indikator-indikator yang sudah baik dan memperbaiki indikator yang masih lemah. Indikator yang masih lemah dan perlu diperbaiki dengan urutan prioritas penanganan indikator.

Kata Kunci: Efektivitas Pengelolaan SDM, Budaya Organisasi, *Trust*, Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

STRATEGY FOR INCREASING ORGANIZATIONAL COMMITMENT THROUGH STRENGTHENING THE EFFECTIVENESS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE, *TRUST*, AND *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* **(Empirical Study of Permanent Teachers of Private High School Foundations in South Jakarta)**

This research aims to find optimal strategies, methods and solutions to increase organizational commitment through strengthening the effectiveness of HR management, organizational culture, trust and *Perceived Organizational Support*. This research uses a quantitative research design with a path analysis approach processed with SEM PLS and SITOREM (Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management) analysis. Data was collected by distributing questionnaires to 139 Permanent Foundation teachers from 16 South Jakarta City Private High Schools. It has been found that a strategy to increase organizational commitment is to strengthen the effectiveness of HR management, organizational culture, trust, and perceptions of organizational support. Based on the tested PLS-SEM analysis, the following results were obtained: It was found that there was a positive and significant direct influence of organizational culture and perceptions of organizational support on organizational commitment, there was a positive and significant direct influence of the effectiveness of HR management on perceptions of organizational support, there was a positive and no direct influence the effectiveness of HR management and trust on organizational commitment is significant, there is a positive and not significant direct effect of the effectiveness of HR management and organizational culture on trust, there is a positive and not significant direct effect of organizational culture on perceptions of organizational support, there is a positive and significant indirect effect of the effectiveness of HR management on organizational commitment through perceptions of organizational support, there is a positive and insignificant indirect effect of the effectiveness of HR management and organizational culture on organizational commitment through trust. There is a positive and insignificant indirect effect of organizational culture on organizational commitment through perceptions of organizational support. A way has been found to carry out a strategy to increase organizational commitment by improving weak indicators and maintaining good indicators. It has been found that the optimal solution for increasing organizational commitment is to maintain good indicators and improve indicators that are still weak. Indicators are still weak and need to be improved in order of priority for indicator handlers.

Keyword: Effectiveness HR Management , Culture Organization , *Trust*, and *Perceived Organizational Support*