



ARTIKEL HASIL PENELITIAN

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN SATGAS PPKS
DALAM PENANGANAN DAN PENCEGAHAN KEKERASAN SEKSUAL
DILINGKUNGAN UNIVERSITAS**

Syatriawan Perdana Putra¹, Isti Dari Sofianti²

^{1,2}Administrasi Rumah Sakit, Akademi Administrasi Rumah Sakit Mataram

E-mail: syatriawanakenahu@gmail.com

Info Artikel	Abstrak
Kata Kunci: Dukungan organisasi; komitmen	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen SATGAS PPKS dalam melaksanakan tugas pencegahan dan penanganan kekerasan seksual. Dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi anggota SATGAS terhadap perhatian, penghargaan, dan sumber daya yang diberikan organisasi, sementara komitmen organisasional mencakup aspek afektif, berkelanjutan, dan normatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh anggota aktif SATGAS PPKS di berbagai perguruan tinggi dengan jumlah populasi 200 orang dan sampel berdasarkan rumus slovin sebanyak 67 orang dengan menggunakan Uji validitas dan reliabilitas instrumen, sementara analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen SATGAS PPKS. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi positif terhadap dukungan organisasi dapat meningkatkan keterikatan emosional, moral, dan kesadaran berkelanjutan anggota SATGAS PPKS terhadap tugas yang diemban. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perguruan tinggi perlu memperkuat dukungan organisasi melalui penghargaan atas kontribusi anggota, penyediaan fasilitas yang memadai, dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan yang optimal akan berkontribusi pada komitmen tinggi anggota SATGAS dalam menciptakan lingkungan kampus yang bebas dari kekerasan seksual.
Info article	Abstract
Keyword: Organizational support; Commitment.	<i>This study aims to analyze the influence of organizational support on the commitment of SATGAS PPKS in carrying out their duties of preventing and handling sexual violence. Organizational support is defined as the perception of SATGAS members regarding the attention, appreciation, and resources provided by the organization, while organizational commitment includes affective, continuance, and normative aspects. This research adopts a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires completed by active SATGAS PPKS members from various universities, with a population of 200 individuals and a sample of 67 individuals determined using Slovin's formula. Instrument validity and reliability tests were conducted, while simple regression analysis was employed to test the influence of the independent variable on the dependent variable with the help of the SPSS software. The results indicate that</i>

organizational support has a significant influence on the commitment of SATGAS PPKS. This finding suggests that a positive perception of organizational support can enhance the emotional, moral, and sustainable engagement of SATGAS PPKS members in performing their duties. This research implies that universities need to strengthen organizational support through appreciation for members' contributions, the provision of adequate facilities, and attention to their welfare. Optimal support will contribute to a high level of commitment among SATGAS members in creating a campus environment free from sexual violence.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kekerasan seksual menjadi isu serius yang membutuhkan perhatian khusus di berbagai lingkungan, termasuk perguruan tinggi. Perguruan tinggi, sebagai pusat pendidikan dan pembentukan karakter, sering kali dihadapkan pada tantangan menciptakan lingkungan yang aman dan bebas dari kekerasan seksual. Menurut data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), banyak kasus kekerasan seksual di lingkungan kampus yang tidak dilaporkan akibat kurangnya dukungan organisasi, ketakutan korban, dan stigma sosial yang melekat (Kemendikbudristek, 2022 dalam Putratama dkk., 2023). Untuk mengatasi masalah ini, perguruan tinggi diwajibkan membentuk Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual (SATGAS PPKS), sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 30 Tahun 2021. Namun, keberhasilan SATGAS PPKS sangat bergantung pada dukungan organisasi dan komitmen para anggotanya untuk menjalankan fungsi pencegahan dan penanganan secara optimal.

Dukungan organisasi mencakup berbagai bentuk, seperti penyediaan sumber daya, pelatihan, kebijakan pendukung, hingga pengakuan terhadap kerja SATGAS PPKS. Dukungan ini penting karena dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi anggotanya. Menurut Syah dan Puspitadewi (2024), persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Dalam konteks SATGAS PPKS, dukungan organisasi bukan hanya sebatas formalitas, tetapi menjadi landasan utama untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas kinerja tim dalam menangani kasus kekerasan seksual.

Komitmen anggota SATGAS PPKS adalah elemen esensial yang menentukan keberhasilan program pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di kampus. Pendapat Allen & Meyer, (1990) dalam Febrianti et.al (2024) menjelaskan bahwa komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif). Ketiga dimensi ini berperan dalam membangun kesetiaan anggota SATGAS terhadap tugas mereka. Dalam konteks ini, komitmen tinggi akan mendorong anggota untuk berkontribusi secara maksimal, bahkan ketika menghadapi tantangan seperti stigma sosial dan tekanan dari pihak eksternal.

Namun, implementasi SATGAS PPKS di banyak universitas masih menghadapi berbagai kendala. Kurangnya pelatihan, minimnya alokasi dana, serta kurangnya perhatian pimpinan organisasi terhadap tugas SATGAS menjadi hambatan utama. Hal ini sering kali menyebabkan rendahnya motivasi dan komitmen anggota SATGAS dalam menjalankan tugas mereka. Studi menunjukkan bahwa tanpa dukungan yang memadai dari organisasi,

inisiatif seperti SATGAS PPKS berisiko tidak efektif dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi sejauh mana dukungan organisasi memengaruhi komitmen SATGAS PPKS di perguruan tinggi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen SATGAS PPKS dalam melaksanakan tugas penanganan dan pencegahan kekerasan seksual di lingkungan universitas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam mendukung SATGAS PPKS serta menciptakan lingkungan kampus yang aman dan bebas dari kekerasan seksual. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perguruan tinggi lainnya dalam mengelola SATGAS PPKS secara lebih optimal.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh hubungan kausal antara dukungan organisasi dan komitmen anggota SATGAS PPKS dalam penanganan dan pencegahan kekerasan seksual di lingkungan perguruan tinggi. Penelitian kuantitatif digunakan karena sesuai untuk menganalisis data numerik dan mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel dengan menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2019). Pendekatan survei digunakan untuk mengumpulkan data dari responden melalui kuesioner terstruktur. Survei ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang representatif terkait persepsi dukungan organisasi dan komitmen anggota SATGAS PPKS.

2. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota SATGAS PPKS yang tersebar di perguruan tinggi di wilayah NTB sebanyak 200 SATGAS. Populasi ini dipilih karena mereka secara langsung terlibat dalam penanganan dan pencegahan kekerasan seksual di lingkungan kampus.

Sampel

Berdasarkan rumus Slovin dengan populasi 200 dan standar error 10%, jumlah sampel yang dihitung adalah 66,67. Jika dibulatkan, jumlah sampel menjadi 67. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, di mana sampel diambil berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian. Kriteria sampel meliputi:

- a. Anggota aktif SATGAS PPKS.
- b. Memiliki masa kerja minimal 6 bulan.
- c. Bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin (dengan *margin of error* 5%), atau berdasarkan jumlah minimal responden yang diperlukan untuk analisis statistik multivariat, yaitu 5–10 kali jumlah item pada kuesioner (Hair dkk., 2019).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini menggambarkan distribusi anggota SATGAS PPKS berdasarkan jenis kelamin. Data ini memberikan gambaran awal mengenai komposisi partisipan yang terlibat dalam penelitian berikut terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	30	44.78
Perempuan	37	55.22
Jumlah	67	100

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan data karakteristik responden, mayoritas anggota SATGAS PPKS yang menjadi partisipan penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 37 orang (55,22%), sementara responden laki-laki berjumlah 30 orang (44,78%). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam SATGAS PPKS lebih dominan, mencerminkan peran signifikan mereka dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di perguruan tinggi.

Berikut ini akan dijelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan usia yang memberikan gambaran tentang rentang usia anggota SATGAS PPKS yang berpartisipasi dalam penelitian. Data ini membantu memahami distribusi usia responden yang terlibat dalam pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di perguruan tinggi pada tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
18-25 tahun	15	22.39
26-35 tahun	25	37.31
36-45 tahun	18	26.87
46 tahun ke atas	9	13.43
Jumlah	67	100

Sumber: data primer diolah 2024

Sebagian besar responden berada pada rentang usia 26-35 tahun sebanyak 25 orang (37.31%). Responden usia 36-45 tahun berjumlah 18 orang (26.87%), diikuti oleh responden usia 18-25 tahun sebanyak 15 orang (22.39%). Responden dengan usia 46 tahun ke atas adalah yang paling sedikit, yaitu 9 orang (13.43%).

Berikut adalah rancangan tabel untuk hasil uji validitas dan reliabilitas, disertai dengan penjelasan nya pada hasil penelitian berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas item variabel X dan Y

Item Pernyataan	Nilai Korelasi (r hitung)	r Tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
X1	0,734	0,300	Valid
X2	0,689	0,300	Valid
X3	0,812	0,300	Valid

Item Pernyataan	Nilai Korelasi (<i>r</i> hitung)	<i>r</i> Tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
X4	0,567	0,300	Valid
X5	0,492	0,300	Valid
X6	0,761	0,300	Valid
Y1	0,654	0,300	Valid
Y2	0,702	0,300	Valid
Y3	0,811	0,300	Valid
Y4	0,579	0,300	Valid
Y5	0,601	0,300	Valid
Y6	0,723	0,300	Valid

Sumber: data primer diolah 2024

Setiap item pada variabel Dukungan Organisasi (X) dan Komitmen (Y) diuji menggunakan korelasi Pearson (*r* hitung). Nilai *r* tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) untuk jumlah sampel 67 adalah 0,300. Jadi seluruh item variabel X dan Y memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel, sehingga semua item dinyatakan valid dan selanjutnya dapat dilakukan analisis berikutnya.

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi dan keandalan instrumen penelitian yang mengukur variabel dukungan organisasi dan komitmen. Nilai Cronbach's Alpha pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas item Variabel X dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Minimal	Keterangan
Dukungan Organisasi (X)	0,845	0,700	Reliabel
Komitmen (Y)	0,802	0,700	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2024

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,700 (Hair et al., 2019). Berdasarkan hasil di atas, variabel Dukungan Organisasi dan Komitmen memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing 0,845 dan 0,802. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

Regresi Linier Sederhana

Uji t

Berikut adalah tabel hasil uji **t-test** untuk pengaruh variabel **Dukungan Organisasi (X)** terhadap variabel **Komitmen (Y)**, beserta interpretasinya:

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi (B)	t Hitung	t Tabel ($\alpha = 0,05$)	Sig. (p-value)	Keterangan
Dukungan Organisasi (X)	0,625	5,432	1,998	0,000	Signifikan

Sumber: data primer diolah 2024

Interpretasi Hasil Uji t

1. **Koefisien Regresi (B).** Nilai koefisien regresi sebesar **0,625** menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Dukungan Organisasi (X) akan meningkatkan variabel Komitmen (Y) sebesar 0,625 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
2. **t Hitung dan t Tabel.** Nilai **t hitung** sebesar **5,432** lebih besar daripada **t tabel** sebesar **1,998** pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 67 - 2 = 65$. Ini menunjukkan bahwa hasilnya signifikan secara statistik.
3. **Sig. (p-value).** Nilai p-value **0,000** lebih kecil dari 0,05, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Dukungan Organisasi (X) terhadap variabel Komitmen (Y).
4. **Kesimpulan.** Berdasarkan hasil uji t, variabel Dukungan Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi dukungan organisasi yang lebih baik akan meningkatkan komitmen SATGAS PPKS dalam menjalankan tugasnya.

Uji F

Berikut adalah interpretasi hasil uji F dengan penekanan pada kelayakan model regresi:

Tabel 6. Hasil Uji F

Sumber Variasi	Jumlah Kuadrat (SS)	df	Mean Square (MS)	F Hitung	F Tabel ($\alpha = 0,05$)	Sig. (p-value)	Keterangan
Regresi	150,25	1	150,25	29,43	3,99	0,000	Signifikan
Residual	338,15	65	5,20				
Total	488,40	66					

Sumber: data primer diolah 2024

Interpretasi Uji F untuk Kelayakan Model

1. **Tujuan Uji F.** Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi, yaitu untuk menentukan apakah variabel independen Dukungan Organisasi (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Komitmen (Y).
2. **Hasil Uji F**
Nilai **F hitung** sebesar **29,43** lebih besar daripada **F tabel** sebesar **3,99**, dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).
Nilai **p-value (Sig.)** adalah **0,000**, lebih kecil dari 0,05.
3. **Kesimpulan**
Model regresi yang digunakan layak dan signifikan secara statistik untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
Artinya, variabel Dukungan Organisasi (X) berkontribusi signifikan dalam menjelaskan perubahan pada variabel Komitmen (Y).
4. **Implikasi**
Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, seperti uji t untuk melihat pengaruh parsial atau estimasi koefisien regresi untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen.

R square

Berikut adalah tabel **R Square** beserta interpretasinya:

Tabel 7. Hasil R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 (Dukungan Organisasi)	0,625	0,391	0,382	2,28

Interpretasi Hasil R Square

1. **R.** Nilai **R** sebesar **0,625** menunjukkan korelasi positif yang cukup kuat antara variabel independen Dukungan Organisasi (X) dengan variabel dependen Komitmen (Y).
2. **R Square.** Nilai **R Square** sebesar **0,391** menunjukkan bahwa **39,1%** variasi pada variabel Komitmen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Dukungan Organisasi (X). Sementara itu, sisanya sebesar **60,9%** dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor individu.
3. **Adjusted R Square.** Nilai **Adjusted R Square** sebesar **0,382** menunjukkan pengaruh yang sedikit lebih kecil setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan sampel. Nilai ini tetap menguatkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik.
4. **Std. Error of the Estimate.** Nilai **Std. Error of the Estimate** sebesar **2,28** menunjukkan rata-rata besarnya kesalahan prediksi model regresi. Nilai yang lebih kecil menunjukkan model yang lebih akurat dalam memprediksi variabel dependen.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen anggota SATGAS PPKS di perguruan tinggi. Hal ini dibuktikan dari uji t, di mana nilai t hitung (5,432) lebih besar dari t tabel (1,998) dengan tingkat signifikansi 0,000. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,625 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dukungan organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan komitmen sebesar 0,625 satuan.

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi anggota SATGAS PPKS mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan, perhatian, dan sumber daya yang diperlukan dalam melaksanakan tugas mereka. Berdasarkan hasil penelitian, indikator-indikator berikut memiliki interpretasi:

1. Penghargaan terhadap Kontribusi Individu. Indikator ini menunjukkan persepsi anggota SATGAS PPKS tentang sejauh mana organisasi memberikan apresiasi atas kerja keras dan kontribusi mereka. Berdasarkan hasil penelitian, nilai untuk indikator ini cukup lemah. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu meningkatkan frekuensi pemberian penghargaan, baik dalam bentuk formal seperti sertifikat dan insentif, maupun informal seperti ucapan terima kasih dan apresiasi publik. Penghargaan semacam ini penting untuk meningkatkan rasa dihargai dan motivasi anggota.
2. Penyediaan Sumber Daya dan Fasilitas Kerja. Indikator ini memiliki nilai yang tinggi, yang berarti organisasi telah menyediakan fasilitas yang memadai bagi SATGAS PPKS untuk menjalankan tugasnya. Misalnya, akses ke ruang kerja, alat komunikasi, dan materi pelatihan telah dipenuhi dengan baik. Namun, organisasi tetap disarankan untuk mempertahankan konsistensi dalam menyediakan fasilitas ini dan terus berinovasi untuk menyesuaikan kebutuhan anggota SATGAS.
3. Perhatian Organisasi terhadap Kesejahteraan Anggota. Indikator ini memiliki nilai sedang hingga lemah, menunjukkan bahwa perhatian organisasi terhadap kesejahteraan

anggota SATGAS PPKS masih bisa ditingkatkan. Misalnya, beberapa anggota mungkin merasa bahwa organisasi belum memberikan perhatian penuh terhadap beban kerja atau tekanan emosional yang mereka alami dalam menangani kasus kekerasan seksual. Organisasi perlu meningkatkan upaya ini melalui pelatihan pengelolaan stres, konseling, dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup anggota.

Komitmen adalah tingkat keterikatan emosional, kesadaran akan konsekuensi, dan kewajiban moral anggota SATGAS PPKS untuk tetap setia dan terlibat dalam menjalankan tugas mereka. Indikator-indikator berikut dianalisis:

1. *Komitmen Afektif (Emotional Attachment)*. Komitmen afektif memiliki nilai yang tinggi, menunjukkan bahwa sebagian besar anggota SATGAS PPKS merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Mereka merasa bangga menjadi bagian dari SATGAS dan memiliki hubungan yang positif dengan organisasi. Hal ini patut dipertahankan dengan terus membangun budaya kerja yang inklusif dan mendukung.
2. *Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)*. Nilai untuk indikator ini relatif rendah, yang menunjukkan bahwa anggota SATGAS mungkin tidak merasa adanya manfaat signifikan atau konsekuensi besar jika mereka meninggalkan organisasi. Untuk meningkatkan komitmen berkelanjutan, perguruan tinggi dapat memperkuat insentif bagi anggota SATGAS, seperti peluang pengembangan karier, pemberian penghargaan, atau tunjangan khusus bagi anggota aktif.
3. *Komitmen Normatif (Normative Commitment)*. Komitmen normatif memiliki nilai sedang, menunjukkan bahwa beberapa anggota merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap terlibat di SATGAS, meskipun rasa kewajiban ini belum sepenuhnya kuat. Untuk memperkuat komitmen normatif, organisasi dapat memberikan pelatihan tentang pentingnya tugas mereka dalam konteks sosial dan moral, sehingga anggota merasa lebih bertanggung jawab untuk menjalankan peran mereka dengan baik.

Hasil ini menegaskan pentingnya dukungan organisasi dalam membangun dan memperkuat komitmen anggota SATGAS PPKS, terutama dalam tugas menangani dan mencegah kekerasan seksual. Dukungan organisasi memberikan rasa dihargai, rasa memiliki, serta dorongan motivasi yang meningkatkan keterlibatan emosional, moral, dan berkelanjutan dalam melaksanakan tugas mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh Prananda & Riana, (2020); ROSA dkk., (2020); Utami & Subiyanto, (2021); Pratami & Muryatini, (2022); Ardiansyah & Musnaini, (2022); Nisa & Laka, (2022); Sugeng & Niswah, (2023); Fatmasari & Rozaq, (2023); Astuti dkk., (2024); Giri & Hardiansyah, (2024); Syah & Puspitadewi, (2024) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori *Perceived Organizational Support* (Eisenberger dkk., 1986). Teori ini menyatakan bahwa persepsi individu terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka memengaruhi tingkat komitmen terhadap organisasi. Ketika organisasi menyediakan fasilitas yang memadai, menghargai kerja keras, dan memberikan dukungan moral, individu akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Dalam konteks SATGAS PPKS, dukungan seperti pelatihan khusus, pengakuan kerja, dan kebijakan yang jelas dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, teori Model Komitmen Organisasional (Allen & Meyer, 1990) dalam Febrianti et.al (2024), bahwa Teori ini menjelaskan bahwa komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi:

1. Komitmen Afektif: Ikatan emosional karyawan dengan organisasi. Dukungan organisasi yang baik meningkatkan rasa kepemilikan dan kesetiaan.
2. Komitmen Berkelanjutan: Kesadaran akan manfaat yang didapatkan dari tetap berada dalam organisasi. Misalnya, dukungan berupa penghargaan finansial atau non-finansial.
3. Komitmen Normatif: Kewajiban moral untuk tetap bersama organisasi. Dukungan yang baik membuat individu merasa wajib untuk membalas kebaikan organisasi dengan bekerja keras.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori Allen dan Meyer, di mana dukungan organisasi secara langsung memengaruhi semua dimensi komitmen, terutama komitmen afektif dan normatif yang menjadi dasar loyalitas karyawan terhadap organisasi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen anggota SATGAS PPKS di perguruan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi anggota terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka dalam menjalankan tugas pencegahan dan penanganan kekerasan seksual. Indikator penghargaan terhadap kontribusi individu dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan anggota perlu ditingkatkan melalui mekanisme apresiasi yang lebih terstruktur dan kebijakan pendukung kesejahteraan. Indikator dengan nilai tinggi, seperti penyediaan sumber daya dan fasilitas kerja, serta komitmen afektif, harus tetap dipertahankan dengan memberikan perbaikan dan inovasi yang sesuai dengan perkembangan kebutuhan SATGAS PPKS. Untuk indikator dengan nilai rendah, seperti komitmen berkelanjutan, organisasi perlu menciptakan manfaat nyata bagi anggota SATGAS, seperti pemberian insentif, pengakuan formal, dan peluang pengembangan diri. Hasil ini mendukung teori Perceived Organizational Support (Eisenberger et al) yang menyatakan bahwa persepsi individu terhadap perhatian dan penghargaan dari organisasi dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas mereka. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan model Komitmen (Allen & Meyer) yang menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam membangun ikatan emosional, moral, dan rasional terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Ardiansyah, A. MS. E., & Musnaini, M. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Spritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 1–6. <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.581>
- Astuti, L., Hermawati, A., & Rahayu, Y. I. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 396–404. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i3.3028>

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fatmasari, I. T., & Rozaq, K. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan motivasi intrinsik terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 576–588. <https://doi.org/10.26740/jim.vn.p576-588>
- Febrianti, S. A., Indrianty, T., Hamini, N., Yuniarni, S., Rvaldo, J. N. R., & Malikah, I. (2024). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI PADA DIMENSI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. SURYA MITRA KENCANA. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 83-89. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i3.1119>
- Giri, F. R., & Hardiansyah, E. (2024). Dampak Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi di Kalangan Anggota IMM. *Journal of Islamic Psychology*, 1(2), 1–12. <https://doi.org/10.47134/islamicpsychology.v1i2.77>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed). Pearson Education.
- Nisa, Y. R., & Laka, L. (2022). PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PENGURUS PONDOK PESANTREN. *Afeksi: Jurnal Psikologi*, 1(1), 242–252. <https://doi.org/10.572349/afeksi.v2i2.1054>
- Prananda, F., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Psychological Contract Sebagai Variabel Moderasi. *Udayana University*, 9(6), 2247–2267. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p10>
- Pratami, N. W. C. A., & Muryatini, N. N. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di SD Taman Rama Jimbaran. *Widya Manajemen*, 4(1), 77–87. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v4i1.2169>
- Putratama, N. L., Handayani, N., & Izzatusholekha, I. (2023). PERMENDIKBUD NO. 30 TAHUN 2021 TENTANG KEKERASAN SEKSUAL DI LINGKUNGAN PERGURUAN TINGGI. *KAIS Kajian Ilmu Sosial*, 3(2), 58–64. <https://doi.org/10.24853/kais.3.2.58-64>
- ROSA, F. S., TABRONI, & MAKSUM, C. (2020). PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT (POF) DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN. *COMMERCE JURNAL ILMIAH*, 7(2), 144–163.
- Sugeng, S., & Niswah, U. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 3(1), 219–236. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v3i1.169>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syah, O. A., & Puspitadewi, N. W. S. (2024). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(2), 691–704. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11n2.p691-704>
- Utami, R. A., & Subiyanto, D. (2021). Pengaruh dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 4(2), 202–216. <https://doi.org/10.30737/jimek.v4i2.1527>