

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Pondok Melati

Erni Murniarti¹, Lisa G. Kailola¹, Geryne Dwi Airin Saian¹

¹Universitas Kristen Indonesia, Indonesia

Corresponding Author: ✉ erni.murniarti@uki.ac.id

ABSTRACT

Teachers are individuals in the learning process so their role is important for students and the organization within them. In order to achieve the desired results, teachers must have commitment within themselves. The commitment of a teacher is influenced by several factors, for example organizational communication. This research was conducted to see whether there is an influence of organizational communication on teacher organizational commitment. In this research, the research used descriptive quantitative research. The result of the coefficient of determination or R-square is 0.916, proving that there is an influence of organizational communication on organizational commitment of 91.6% and the remaining 8.4 is influenced by other factors not studied.

Keywords: *Organizational Communication, Organizational Commitment, and Teachers*

ARTICLE INFO

Article history:

Received

October 22, 2023

Revised

November 11,

2023

Accepted

December 18, 2023

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Menurut Undang-undang RI No 14 Tahun tahun 2005 Pasal 1 tentang guru, menjelaskan guru memiliki kompetensi profesionalitas dalam membimbing, mengajar, mengarahkan mengevaluasi dan melatih peserta didik dalam tingkatkan usia dini, usia dasar, menengah dan usia menengah atas. Guru sangat memiliki peran penting didalam pembentukan karakter peserta didik serta bekerja secara profesional dilingkungan sekolah, komunikasi antar rekan kerja dan pimpinan, budaya organisasi, berbagai karakteristik yang berbeda, serta model kepemimpinan kepala sekolah.

Guru sebagai individu dalam proses pembelajaran sehingga perannya penting bagi peserta didik dan organisasi di dalamnya. Tanggung jawab guru tidak hanya mengajar tetapi menghasilkan *output* yang berguna bagi bangsa dan negara. Menurut Mansell (dalam Arif dan Didit, 2022) menyatakan komitmen organisasi adalah situasi yang dapat terjadi dilingkungan kerja, dan individu yang bekerja akan memihak pada organisasi serta dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah di tetapkan. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu akan secara sadar menuntun tindakan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi bisa ditunjukkan adanya sikap efektif dalam mencari solusi bila terjadi permasalahan pekerjaan. Komitmen yang ada di dalam organisasi akan mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Luthans (dalam Ali dan Suarni, 2022) menyatakan komitmen organisasi adalah sebuah keinginan yang tinggi dan kuat agar tetap setia menjadi anggota organisasi, serta keinginan dan kepercayaan agar dapat menjalankan nilai-nilai yang sudah di tetapkan. Komitmen organisasi

diperlukan individu dan organisasi. Komitmen organisasi tinggi yang dimiliki individu dapat dikatakan individu tersebut mencintai organisasi tersebut. Komitmen organisasi pada individu dapat disebabkan oleh keadaan tempat kerja, rentan usia individu serta orang sekitarnya, dan kedudukan yang dimiliki individu.

Komunikasi organisasi juga diperlukan oleh individu dalam bekerja serta meningkatkan efikasi diri seorang guru. Menurut Robin (dalam Arya, Pardiman dan Afi, 2023) menjelaskan komunikasi organisasi merupakan komunikasi yang memiliki sifat formal serta informal. Komunikasi formal merupakan komunikasi yang mendapatkan persetujuan dari organisasi tersebut dan memiliki sifat orientasi untuk kepentingan organisasi. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam komunikasi organisasi yaitu sikap, *followup* yang dilakukan dari atas ke bawahan atau sebaliknya serta informasi yang diperoleh dan disebar luaskan. Menurut Ira (2022) komunikasi organisasi dapat dipahami dengan adanya proses ciptaan dan pertukaran informasi-informasi disebuah jaringan relasi yang interpenden dalam menghadapi ketidakpastian. Komunikasi organisasi adalah sseuatu yang penting menciptakan kenyamanan dan kebahagiaan guru juga meningkat. Komunikasi yang dapat meningkatkan komiteman organisasi adalah komunikasi dari semua arah, dari atas-bawah, bawah-atas dan sejajar atau horizontal dalam relasi organisasi. Komunikasi organisasi bisa sebagai penyebaran informasi mengenai kerjaan dari atasan kepada rekan kerja yang lainnya. Dengan komunikasi di dalam sebuah organisasi akan berdampak pada transfer pesan dalam kelompok organisasi formal atau non formal.

Penelitian yang dilakukan oleh Reni, Retnaning, dan Fenny (2019) menyatakan bahwa komitmen pada guru di SD Negeri di Kecamatan Bringin masih rendah yaitu dibawah 50%. Data ini didapat dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dengan 198 populasi dan sampel sebanyak 132 guru SD Negeri Kecamatan Bringin. Peneliti mengungkapkan guru selalu datang terlambat dan pulang dengan cepat sebelum waktunya. Pembuatan RPP dilakukan bila dilakukan supervisi saja, jika tidak supervisi guru jarang sekali membuat RPP. Komitmen yang rendah di pengaruhi oleh komunikasi organisasi yang dijalankan oleh kepala sekolah. Guru dengan sadar perlu melaksanakan kompetensi menjadi seorang pendidik. Dalam melaksanakan kegiatannya guru perlu pembelajaran dengan sesuai, dan menciptakan suasana yang nyaman. Komunikasi organisasi dapat mendorong guru agar dapat melaksanakan kompetensinya secara maksimal. Menurut kemdikbud.go.id pada tahun 2021 menyatakan bahwa laju untuk *turnover* guru setiap tahunnya naik 15%. *Turnover* yang tinggi disebabkan oleh kepuasan kompensasi yang diberikan, gaya kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan yang dilakukan untuk nambah skill masih kurang. Fenomena tersebut dapat menunjukkan bahwa penyebab tingginya tingkat guru yang disebabkan oleh kompensasi, gaya kepemimpinan dan pelatihan serta pengembangan yang diberikan seklah untuk meningkatkan skill masih kurang. Sehingga kepuasan kerja yang diciptakan masih rendah. Kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru belum menunjukkan hasil yang positif. *Turnover* guru juga dapat mengakibatkan permasalahan baru bagi peserta didik dan orangtua seperti kenyamanan peserta didik dalam proses pembelajaran, visi misi yang sudah dibuat dengan guru (lama) tidak dapat terlaksana baik dengan guru baru, kepercayaan yang harus ditumbuhkan oleh orangtua, dan pandangan orangtua terhadap sekolah itu sendiri.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Kuantitatif yang bersifat deskriptis dan analitis. Penelitian kuantitatif menurut Yani (2022) menjelaskan metode penelitian dengan memakai data yang berupa angka-angka lalu ditambahkan dengan adanya tekanan dari hasil pengukuran yang objektif dan dianalisis dengan statistic. Populasi penelitian merupakan guru sekolah menengah pertama Se-Kecamatan Pondok Melati berjumlah 80 guru. 20 guru akan menjadi uji coba validitas dan realibilitas dan sisanya 60 guru akan menjadi sampel penelitian Sampel penelitian yang adalah guru sekolah menengah pertama Se-Kecamatan Pondok Melati berjumlah 60 guru. Teknik sampling yang digunakan merupakan kelompok *Probability Sampling* dengan menggunakan Teknik *Simple Random Sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan proses dalam interaksi dengan semua individu, kelompok dengan penggunaan symbol, perilaku, dan beberapa tindakan yang dilakukan. Komunikasi juga dilakukan oleh dua orang atau kelompok, dengan menggunakan lisan ataupun non lisan bahkan non verbal. Menurut Lexicographer (dalam Zamzami dan Wili, 2021) seorang ahli bahasa mengungkapkan komunikasi organisasi adalah komunikasi yang digunakan dalam mencapai suatu keputusan bersama. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Romli (dalam Amaludi, 2020) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi merupakan suatu bentuk pengiriman pesan lalu terdapat penerimanya di dalam suatu kelompok formal ataupun non formal di dalam organisasi. Dengan kata lain komunikasi yang terjadi pada organisasi, kenyataannya adalah walaupun sebuah alat dan cara yang digunakan dalam komunikasi menggunakan teknologi yang sangat canggih tetapi komunikasi yang dilakukan antara individu ke individu, individu ke kelompok diperlukan dalam sebuah organisasi karena dianggap penting dalam menentukan sebuah keputusan. serta teknologi yang di gunakan. Ira (2022) juga menjelaskan mengenai komunikasi organisasi adalah sebuah proses yang diciptakan untuk adanya pertukaran informasi di dalam jaringan hubungan yang interdependen dalam menangani tidak pastina lingkungan. Sebuah komunikasi yang dilakukan di dalam organisasi suatu hal yang penting sehingga terciptanya dan adanya pemeliharaan sebuah system untuk pengukuran kinerja karyawan. Dalam komunikasi dapat dilakukan dari banyak arah, bisa dari atasan-bawahan, bawahan-atasan, bisa horizontal dan bisa juga dilintas organisasi tersebut. Herispon (dalam) menjelaskan komunikasi organisasi adalah komunikasi dapat diartikan sebuah proses informasi didalam suatu gagasan dari individu ke inddividu lainnya. Komunikasi itu sendiri memiliki pengertian tidak hanya kata-kata saja yan ingin disampaikan tetapi memiliki pengertian yang lebih luas. Menurut Gutama (dalam Fauzan dan Lailatul, 2021) menjelaskan komunikasi organisasi adalah proses untuk mengirim dan menerima sebuah pesan didalam organisasi yang didalamnya adanya keberagaman dan memiliki rasa kertergantungan satu dengan yang lain.

Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (dalam Yuan dan Ekshan, 2021) menyatakan komitmen organisasi adalah individu merasakan kepervayaan, penerimaan tujuan-tujuan dalam organisasi dan serta berpegang teguh utnuk tidak meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi adalah ketentuan yang dapat disetujui secara bersama-sama dari semua anggota organisasi. Ketentuan tersebut dapat berupa peraturan-peraturan,

pelaksanaan dan tujuan yang akan dicapai pada masa yang akan datang. Menurut Nina dan Ayu (2022) menyatakan komitmen organisasi adalah kesanggupan diri sendiri dalam berkontribusi dengan organisasi dan memberikan yang ada didalam diri individu itu sendiri untuk mencapai kesejahteraan organisasi. Menurut Luthan (dalam Herry, 2022) menyatakan komitmen organisasi adalah kekuatan yang relative dari identifikasi diri inidividu dan keterlibatan individu didalam organisasi. Hal ini berkaitan dengan kepercayaan, memiliki tujuan dan nilai-nilai didalam organisasi, mempunyai perasaan loyalitas bagi organisasi. Tujuan individu dan tujuan oraganisasi harus selaras demi kepentingan organisasi dan keterikatan individu bertahan menjadi anggota organisasi. Menurut Wirdayani (2021) menyatakan komitmen organisasi adalah keyakinan yang dimiliki individu dalam penerimaan nilai-nilai dan tujuan yang ada di organisasi. individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka keinginan tidak meninggalkan organisasi akan tinggi. Dan sebaliknya jika komitmen organisasi rendah maka keinginan untuk meninggalkan organisasi tinggi. Menurut Gilder (dalam Nisrina, Ari dan Shalea, 2021) menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen untuk waktu yang cukup lama di dalam organisasi akan memiliki sikap disiplin yang baik dibanding dengan individu yang baru memiliki komitmen pada organisasi tersebut. Didalam penelitiannya Gilder menyatakan komitmen yang cukup tinggi dari anggota organisasi memberikan sumbangan energi dan motivasi agar kelompok tersebut dapat bekerja lebih baik. Menurut Shane dan Glinow (dalam Lisda dan Sukmawati, 2021) menyatakan penyertaan emosi individu, identifikasi dan keterlibatan karyawan merupakan acuan individu menunjukkan komitmen dengan organisasi. Organisasi dapat berkembang dan maju dijadikan komitmen sebagai tolakukur dari sebuah keberhasilan tujuan organisasi.

Validitas adalah ketepatan atau kesesuaian dengan instrument yang akan diukur. Uji validitas yang digunakan adalah uji validitas isi. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Penelitian kriteria dari penyertaan tidak valid dan valid dengan berdasarkan jika $r_{hitung} >$ dari r_{table} dengan sig 0,05 (5%) maka instrument atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid. Peneliti melakukan uji validitas dengan 20 responden. Dengan mendapatkan hasil r_{table} yaitu 0,4227. Pada instrument penelitian komitmen organisasi terdapat 25 pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan program SPSS sebanyak 2 kali putaran. Jumlah pernyataan yang valid pada putaran pertama sebanyak 22 pernyataan dari 25 pernyataan. Dan pada putaran kedua, jumlah pernyataan yang valid sebanyak 22 pernyataan dari 22 pernyataan. Peneliti melakukan uji validitas dengan 20 responden. Dengan mendapatkan hasil r_{table} yaitu 0,4227. Pada instrument penelitian komitmen organisasi terdapat 30 pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan program SPSS sebanyak 2 kali putaran. Jumlah pernyataan yang valid pada putaran pertama sebanyak 25 pernyataan dari 30 pernyataan. Dan pada putaran kedua, jumlah pernyataan yang valid sebanyak 25 pernyataan dari 25 pernyataan. Hasil uji kelakyakan model atau uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 63,087. Nilai F dengan derajat kebebasan (df) Residual 58 sebagai df penyebutan dan df perlakuan yaitu 1 sebagai df pembilang dengan taraf signifikan 0,05 yang diperoleh dari F table yaitu 4,001 Maka nilai F hitung $63,876 >$ 4,001 maka hasil f hitung berada pada penerimaan H_a atau H_0 ditolak. Untuk nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 yang berarti memiliki probabilitas $<0,05$ maka H_0 diterima. Jadi kesimpulan yang ada bahwa komunikasi organisasi (X1) secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,916 yang menunjukkan bahwa proposi pengaruh komunikasi organisasi adalah 91,6%. Hasil tersebut membuktikan

bawa terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi sedangkan sisanya 8,4% dipengaruhi factor lain.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Pondok Melati. Hasil dari uji determinasi sebesar 0,916% yang menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 91,6% dan sisanya dipengaruhi oleh factor lainnya yang tidak diteliti. Komunikasi organisasi merupakan salah satu factor yang diperlukan untuk menunjang semua aktivitas, aturan pekerjaan yang perlu individu lakukan. Hasil dari penelitian ini pada dimensi Horizontal Communication paling rendah dibandingkan dimensi lain. Hal ini perlu ditingkatkan pada kepercayaan satu sama lain antara guru dan rekan kerja didalam mengerjakan atau melaksanakan tanggung jawab bersama. Guru bersama rekan kerja juga perlu memiliki kordinasi yang baik didalam pekerjaannya. Agar dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan tepat waktu dan dapat menuangkan semua insprirasi yang dimiliki setiap individu.

REFERENCE

- As'adi, M. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 1(4), 374-380.
- Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal Of Management Science (Jms)*, 2(1), 01-24.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268-279.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*
- Fatmawati, I. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 39-55.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100-111.
- Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, I. W. R., & Wibowo, T. S. (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2199-2209.
- Hidayat, H., Anggraini, L., Ridha, M., & Swarnawati, A. (2022). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pts Di Riau. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 5(1), 53-64.
- Kailola, L. G. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Self Learning Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kota Depok, Jawa Barat. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 9(2), 61-70.

- Murniarti, E., Simbolon, B., & Zaratyka, G. (2021, June). Self Effication And Psychological Welfare Towards Teacher's Organization Commitments. In 2nd Annual Conference On Blended Learning, Educational Technology And Innovation (Acbleti 2020) (Pp. 39-43). Atlantis Press.
- Nanda, A. W., Pardiman, P., & Slamet, A. R. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Organizational Culture, Dan Leadership Style Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pada Formas Malang Raya 2021/2022). *E-Jrm: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(01).
- Pazqara, E. W. (2020). Urgensi Dan Fungsi Komunikasi Pada Suatu Organisasi. *Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi (Mida)*, 17(2), 19-24.
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research And Social Studies*, 29-37.
- Rahayu, S., Retnaningdyastuti, R., & Roshayanti, F. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (Jmp)*, 8(3).
- Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Sudrajat, A. R., & Ardiansyah, M. D. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pdam Tirta Medal Sumedang. *Journal Of Regional Public Administration (Jrpa)*, 4(2), 63-74.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Tahalele, O. (2022). Efektivitas Komunikasi Organisasi Pada Organisasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pattimura. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(5), 2357-2374.
- Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Mapan: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, Perbankan*, 1(2), 127-139.
- Zamzami, W. S. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Cybernetics: Journal Educational Research And Social Studies*, 25-35.
- Kemdikbud.Go.Id*

Copyright Holder :

© Erni Murniarti, Lisa G. Kailola, Geryne Dwi Airin Saian (2023).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

