

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 menjelaskan bahwa guru wajib memiliki kompetensi profesionalitas, yang mencakup tugas membimbing, mengajar, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada semua jenjang. Di samping tugas inti tersebut, guru juga berperan penting dalam pembentukan karakter dan harus berinteraksi secara profesional dengan pimpinan dan rekan kerja, menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, menghadapi perbedaan sifat individu, serta beradaptasi dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Guru merupakan individu yang sangat penting perannya dalam pembelajaran untuk peserta didik sampai dengan organisasi didalamnya. Tanggung jawab sebagai guru tidak hanya mengajar tetapi menghasilkan lulusan yang berguna bagi bangsa dan negara. Menurut Mansell (dalam Arif dan Didit, 2022) menjelaskan komitmen organisasi dapat terjadi didalam situasi dilingkungan pekerjaan dan individu yang bekerja akan berpihak pada organisasi serta dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di sepakati. Komitmen organisasi secara sadar mengarahkan individu tindakan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi mendorong tindakan individu yang efektif dalam mencapai tujuan. Komitmen tersebut ditunjukkan melalui sikap proaktif dalam mencari solusi atas permasalahan, yang merupakan kunci untuk

mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Menurut Luthans (dalam Ali dan Suarni, 2022), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan yang kuat dari individu untuk mempertahankan keanggotaan dan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi, serta adanya keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting, baik bagi individu maupun bagi organisasi. Tingginya komitmen organisasi pada individu mencerminkan kecintaan dan dedikasi individu tersebut terhadap institusi tempatnya bekerja. Sementara itu, komitmen organisasi seorang individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kondisi lingkungan kerja, rentang usia, dukungan sosial, dan posisi atau kedudukan yang dimilikinya.

Kesejahteraan psikologis guru dapat mempengaruhi tanggung jawab dan pelaksanaan kegiatan di sekolah. Menurut Ryff (dalam Mahpur dan Faatihatul, 2021) kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang tidak hanya terbebas dari tekanan dan permasalahan-permasalahan mental, tetapi kondisi individu yang memiliki kemampuan dalam menerima diri sendiri, pengembangan diri, memiliki keyakinan hidup yang bermakna dan adanya tujuan, kualitas hubungan pada orang lain berjalan dengan positif, lingkungan yang memberikan dampak efektif dan dapat menentukan tindakannya sendiri.

Kesejahteraan psikologis memiliki kaitan dengan kenyamanan yang dirasakan oleh individu. Kenyamanan tersebut tidak hanya memiliki kaitannya dengan individu pada saat didalam sekolah tetapi juga berkaitan dengan kenyamanan di kehidupan sehari-hari. Menurut Dagenais dan Savoie (dalam Rachmawati, 2022) menjelaskan kesejahteraan psikologis pada kehidupan sehari-

hari dan kesejahteraan psikologis pada tempat kerja mempunyai kerangka dalam acuan yang sama. Akan tetapi kesejahteraan psikologis pada tempat kerja memiliki fokus di ciri-ciri intrinsik. Kesejahteraan psikologis juga dapat berkaitan dengan cara individu dapat mengontrol *stress* di dalam dirinya. Individu yang dapat mengontrol *stress* dapat mengontrol dirinya sehingga dapat merasakan keseimbangan didalam kehidupannya. Kesejahteraan psikologis diperhatikan dari komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan teman sejawat, dan kerja sama dengan teman sejawat.

Komunikasi organisasi sangat diperlukan oleh individu dalam bekerja serta meningkatkan efikasi diri seorang guru atau individu itu sendiri. Robin (dalam Arya, et all, 2023) menjelaskan komunikasi organisasi adalah menjelaskan bahwa komunikasi organisasi terbagi menjadi komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal didefinisikan sebagai komunikasi yang mendapat persetujuan organisasi dan memiliki sifat orientasi untuk kepentingan organisasi. Terdapat hal-hal yang perlu untuk diperhatikan dalam komunikasi organisasi yaitu perilaku, informasi yang dilakukan dari atasan ke bawahan atau sebaliknya serta informasi yang diperoleh dan disebar luaskan. Menurut Ira (2022), komunikasi organisasi adalah proses penciptaan dan pertukaran informasi dalam jaringan relasi yang saling bergantung (*interpenden*) untuk menghadapi ketidakpastian. Pentingnya komunikasi ini terletak pada kemampuannya menciptakan kenyamanan dan meningkatkan kebahagiaan individu dalam organisasi. Komunikasi dapat meningkat karena adanya komitmen organisasi yang dapat terbentuk dari semua arah, dari atas- bawah, bawah-atas dan sejajar atau horizontal dalam relasi

organisasi. Komunikasi organisasi juga dapat sebagai pemberian informasi mengenai pekerjaan dari atasan kepada

pada rekan kerja yang lainnya. Komunikasi di dalam sebuah organisasi akan berdampak pada transfer pesan dalam kelompok organisasi formal atau non formal.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizka (2022) menyatakan 243 guru PAUD Se Jawa Timur menjadi sampel penelitian, guru tersebut mengalami *hardiness* yang akan berdampak pada kesejahteraan psikologi guru. *Hardiness* adalah kepribadian individu untuk melibatkan dalam mengendalikan sesuatu yang tidak menyenangkan dengan memberikan makna positif bagi dirinya dan menghadapi kejadian yang tidak diinginkan sehingga tidak dapat menimbulkan stress. Hasil yang sama juga nyatakan oleh meneliti 418 guru yang terdapat di Pulau Karimun Besar. Dari hasil yang didapat kesejahteraan psikologis dapat berpengaruh pada *burnout*. Burnout adalah perasaan yang gagal akibat tuntutan yang tinggi dan beban yang terus meningkat. Kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat mengurangi *burnout* bagi individu dan sebaliknya bisa *burnout* tinggi maka kesejahteraan psikologis juga menurun. Kesejahteraan psikologis juga dapat dikatakan indikator seorang individu mendapatkan kebahagiaan. Dengan adanya rasa kenyamanan, kedamaian, bermakna dalam menjalankan aktivitasnya di dalam kehidupannya khususnya disekolah, berarti seorang individu akan terus berpegang pada komitmen organisasi. Guru akan mempertahankan komitmen tersebut agar perasaan kenyamanan yang sudah dirasakan tidak hilang begitu saja.

Rendahnya komitmen guru juga ditunjukkan oleh penelitian Reni, Retnaning, dan Fenny (2019) pada 132 sampel guru SD Negeri di Kecamatan Bringin, yang menunjukkan bahwa tingkat komitmen berada di bawah 50%. Hasil observasi tersebut menunjukkan indikasi rendahnya komitmen, seperti perilaku datang terlambat, pulang lebih cepat, dan minimnya inisiatif dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) kecuali saat supervisi. Penelitian tersebut lebih lanjut mengindikasikan bahwa rendahnya komitmen ini dipengaruhi oleh komunikasi organisasi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah. Hal ini menegaskan bahwa komunikasi organisasi yang efektif penting untuk mendorong guru melaksanakan kompetensi dan kewajibannya secara maksimal, menciptakan pembelajaran yang sesuai dan suasana kerja yang nyaman. Penelitian yang dilakukan oleh Desi, et al (2020) menyatakan didalam penelitiannya guru di Sekolah Dasar Islam Assidiqiyah Ciledug yang bekerja sudah lama disekolah tersebut belum merasakan bangga menjadi bagian dari sekolah. Hal ini dikarenakan rendahnya benefit yang diterima oleh guru contohnya pemberian bonus dan reward bagi guru yang berprestasi.

Kemdikbud.go.id tahun 2021 menjelaskan *turnover* pada guru disetiap tahunnya naik menjadi 15%. *Turnover* guru yang tinggi ini dilatarbelakangi oleh ketidakkepuasan kompensasi yang diberikan, gaya kepemimpinan, serta kurangnya pelatihan dan pengembangan yang kurang dapat menambah ilmu ataupun skill yang dimiliki setiap individu. Sehingga kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru masih sangat rendah. Kepuasan kerja yang rendah dapat menghasilkan komitmen organisasi yang rendah yang dimiliki individu itu sendiri. Bila guru merasakan

Turnover yang tinggi, hal tersebut mengakibatkan permasalahan baru bagi siswa-siswi disekolah, orangtua siswa serta kenyamanan siswa-siswi dalam proses pembelajaran disekolah, visi misi sekolah tidak berjalan dengan baik dan juga kepercayaan yang dirasakan oleh pihak sekolah ataupun tumbuh akan memudar serta pandangan orangtua terhadap sekolah yang menjadi tempat anak-anak mereka menambah ilmu dan pembedaan karakter.

Hasil pemaparan fenomena yang terjadi, komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan psikologis yang dirasakan guru, komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan ataupun rekan kerja, iklim budaya organisasi yang diterapkan di dalam sekolah, dukungan yang diberikan oleh keluarga, rekan kerja dan pimpinan, peran dalam organisasi tersebut, reward yang diberikan oleh pimpinan kepada guru, peluang prestasi bagi guru, struktur organisasi yang jelas dan *job desc* sesuai dengan kesempatan sebelumnya. Subjek dalam penelitian ini adalah guru sekolah menengah pertama Se-Kecamatan Pondok Melati.

Tabel 1.1 Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Pondok Melati

Nama Sekolah	Tahun Berdiri	Jumlah Guru	Akreditasi
SMPS Imanuel	1988	18	A
SMP Sandikta	1982	23	A
SMP Pa Van der Steur	1982	19	A
SMP Strada Kp. Sawah	1965	20	A

Berdirinya dan bertahannya sekolah-sekolah se-Kecamatan Pondok Melati menunjukkan kepercayaan orangtua kepada sekolah dan guru yang mengajar. Lingkungan guru yang bekerja disekolah-sekolah Se-Kecamatan Pondok Melati:

Tabel 1.2 Lama Bekerja

Nama Sekolah	<5 Tahun	10 Tahun	15 Tahun	20 Tahun	>20 Tahun
SMPS Imanuel	1	8	6	3	-
SMP Sandikta	5	8	6	3	1
SMP Pa Van der Steur	6	4	5	2	2
SMP Strada Kp. Sawah	2	8	3	6	1

Hal ini kurang lebih menunjukkan adanya komitmen organisasi untuk tetap bekerja disekolah tersebut walaupun dengan banyaknya tantangan yang dihadapi dan keterbatasan yang dialami sekolah maupun individunya, seperti fasilitas sekolah yang terbatas dan factor lain yang memperngaruhi guru-guru tetap bertahan disekolah tersebut.

Latar belakang dan beberapa permasalahan tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Pondok Melati”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan dapat didefinisikan beberapa pertanyaan sehingga akan menjadi solusi yang diangkat oleh peneliti:

1. Bagaimana komunikasi organisasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru?
2. Apakah kesejahteraan psikologis berpengaruh pada komitmen organisasi?
3. Apakah komunikasi organisasi yang diterapkan oleh sekolah berpengaruh pada komitmen organisasi?
4. Apakah guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Pondok Melati memiliki komitmen organisasi?
5. Bagaimana tingkat kesejahteraan psikologis guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta di Kecamatan Pondok Melati, Kota Bekasi?
6. Sejauh mana komunikasi organisasi dan kesejahteraan psikologis mempengaruhi komitmen organisasi?
7. Upaya apa saja yang harus diperlukan guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Pondok Melati memiliki komitmen organisasi yang sesuai?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penelitian ini dibatasi hanya pada tiga variabel utama, yaitu: Komunikasi Organisasi, Kesejahteraan Psikologis, dan Komitmen Organisasi Guru. Pembatasan ini dilakukan untuk memastikan fokus penelitian yang tajam dan menghindari perluasan konteks masalah yang tidak relevan. Berikut batasan masalah yang penulis akan teliti:

1. Terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru sekolah menengah pertama Se-Kecamatan Pondok Melati.
2. Terdapat pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi guru sekolah menengah pertama Se-Kecamatan Pondok Melati.
3. Terdapat pengaruh komunikasi organisasi dan kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi guru sekolah menengah pertama Se-Kecamatan Pondok Melati.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang penulis berikan, maka diperlukan rumusan permasalahan. Adapun permasalahan yang di dapat penulis akan teliti sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru sekolah menengah pertama Se-Kecamatan Pondok Melati?
2. Apakah terdapat pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi guru sekolah menengah pertama Se-Kecamatan Pondok Melati?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi dan kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi guru sekolah menengah pertama Se-Kecamatan Pondok Melati?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru sekolah menengah pertama Se-Kecamatan Pondok Melati.
2. Mengatahui pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi guru sekolah menengah pertama Se-Kecamatan Pondok Melati.

3. Mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan kesejahteraan psikologis terhadap komitmen organisasi guru sekolah menengah pertama Se-Kecamatan Pondok Melati.

1.6 Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua aspek manfaat yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai sumber informasi dan pengembangan ilmu pengetahuan serta pendidikan. Penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai referensi penting bagi peneliti di masa depan yang mengkaji permasalahan serupa.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian yang telah dilakukan dapat memberikan manfaat secara langsung kepada sekolah menengah pertama di Kecamatan Pondok Melati. mengenai komunikasi organisasi dan kesejahteraan psikologis dalam mendukung komitmen organisasi. Hal ini juga diharapkan dapat menjadi evaluasi lembaga sekolah, pimpinan dan guru didalam upaya meningkatkan keberhasilan sekolah dan /mutu sekolah.