

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU SD NEGERI
DI KECAMATAN BRINGIN KABUPATEN SEMARANG**

Sri Rahayu¹, M.Th.Retnaningdyastuti², Fenny Roshayanti²

¹⁾ Guru di Kabupaten Semarang

²⁾ Dosen Universitas PGRI Semarang

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru, (2) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru, dan (3) mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang.

Populasi penelitian 198 guru SD Negeri di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. Sampel 132 guru yang dipilih secara *proporsional random sampling*. Pengambilan data melalui kuesioner. Uji validitas, reliabilitas, normalitas data, linearitas, multikolinearitas, homogenitas, heterokedastisitas, uji regresi tunggal dan regresi ganda untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru. Untuk menganalisis data digunakan fasilitas program SPSS *for windows 21*.

Temuan hasil penelitian diatas meliputi (1) pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru sebesar 15,6% dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 24,176 + 0,305 X_1$, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru sebesar 12,4 % dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 30,388 + 0,285 X_2$, dan (3) pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi guru sebesar 18,8%, persamaan regresi dengan koefisien positif $\hat{Y} = 15,613 + 0,133X_1 + 0,158 X_2$

Kata kunci: komunikasi organisasi, kepuasan kerja guru, dan komitmen organisasi

A. PENDAHULUAN

Fenomena yang terjadi pada guru SD negeri di Kecamatan Bringin berdasarkan informasi dari beberapa Kepala Sekolah SD negeri di Kecamatan Bringin, bahwa komitmen guru SD negerri di Kecamatan Bringin masih rendah (dibawah 50%). Hal ini dikemukakan berdasarkan kenyataannya masih banyak guru yang hadir terlambat dan pulang lebih cepat, tidak semua guru membuat rencana pembelajaran diawal tahun pelajaran, bahkan diduga ada yang membuat rencana pembelajaran kalau ada supervisi saja dan tidak ada pembaharuan untuk tiap tahunnya.

Komitmen guru merupakan kesadaran seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah yang ditunjukkan dengan sikap, nilai

dan kebiasaan atau kelakuan dalam bekerja. Komitmen guru ini berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja guru dan erat pula hubungannya dengan prestasi siswa karena gurulah yang merangsang dan mendorong siswa untuk berprestasi. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa guru dalam menjalankan tugas dan keprofesionalannya hendaknya dilandasi atas komitmen, pengabdian dedikasi dan loyalitas yang tinggi. Namun pada kenyataannya masih dijumpai beberapa guru yang belum menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan profesi yang sesungguhnya. Banyak guru terkesan malas-malasan dan kurang memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya serta terbatas hanya untuk menggugurkan kewajiban saja, hasil informasi dari beberapa sekolah dasar negeri di wilayah kerja UPTD Pendidikan Kecamatan Bringin komitmen organisasi rendah, hal ini ditandai dengan guru yang mudah menyerah menghadapi tantangan, mudah memutuskan untuk keluar dari sekolah, tidak bersemangat dalam bekerja, melaksanakan pekerjaan dengan terpaksa, kurang terlibat aktif dalam kegiatan sekolah, kurangnya rasa memiliki sekolah sehingga bekerja dengan penuh perhitungan dan tidak mempunyai loyalitas terhadap sekolah.

Informasi dari beberapa kepala SD Negeri yang ada di Kecamatan Bringin, masih banyak guru yang hanya mencantumkan tugas pelaksanaan pembelajaran saja dan mengabaikan unsur pengembangan diri, publikasi ilmiah (pada saat desiminasi PTK antusias kehadiran guru kurang), dan karya inovatif berupa pembuatan alat peraga dan media pembelajaran. Ini mengindikasikan komitmen yang masih rendah. Motivasi para guru untuk mengembangkan keprofesiannya juga masih rendah, hal ini dilihat dari rendahnya motivasi para guru untuk membuat Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dalam menyelesaikan masalah pembelajaran, apalagi motivasi untuk membuat karya ilmiah lainnya dan media pembelajaran masih rendah, hal ini terbukti tidak adanya usulan kenaikan pangkat dari golongan IIID ke IVA yang mempersyaratkan penulisan karya ilmiah.

Salah seorang guru SD negeri dari kecamatan Bringin memaparkan bahwa untuk rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) tidak dibuat masing-masing guru sendiri, tetapi mengambil atau mengunduh atau copy paste RPP dari RPP yang ada di internet. Hal tersebut membuktikan kurang adanya inisiatif guru untuk membuat dan menulis bahan ajar sendiri yang disesuaikan dengan perkembangan potensi dan kemampuan siswa yang dihadapinya guru juga kurang dalam menggunakan media/alat peraga pembelajaran yang ada di sekolah. Hal ini menandakan bahwa kurang adanya upaya kreatifitas guru untuk menggunakannya dalam pembelajaran apalagi untuk membuat media/alat peraga pembelajaran yang lebih menarik bagi siswa. Bahkan untuk media/alat peraga pembelajaran yang sudah tersedia saja masih ada beberapa guru yang belum paham menggunakannya

atau jarang menggunakannya. Indikasi kurangnya komitmen kerja guru dapat dilihat dari beberapa guru berada di sekolah hanya bila ada jadwal mengajar di sekolah. Selain itu, ada guru yang tidak bangga dengan keberhasilan, sehingga tidak ada komitmen untuk meraih kesuksesan dan memajukan sekolahnya. Banyak guru yang masih tetap berpangkat golongan IIC/IIID/IVA selama 5 tahun karena guru tidak termotivasi untuk membuat karya ilmiah sebagai syarat kompetensi profesionalnya. Berdasarkan data yang diperoleh dari laporan bulanan UPTD Pendidikan Kecamatan Bringin selama tahun 2017 diketahui bahwa terdapat 116 orang guru dari total 229 guru atau 51% yang status di golongan IIC/IIID/IVA dalam kurun waktu 5 tahun tidak ada yang mengajukan kenaikan pangkat menjadi golongan IIID/IVA/IVB. Kondisi ini menunjukkan rendahnya komitmen kerja guru di kecamatan Bringin.

Komunikasi yang baik akan berdampak kepada lingkungan kerja dapat memberikan dorongan kepada setiap individu untuk dapat bekerja lebih nyaman dan maksimal sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja. Guru seperti yang diketahui adalah ujung tombak dari pendidikan yang sukses, diharapkan dapat membangun komunikasi yang baik dengan pimpinan, dengan teman sejawatnya, orangtua murid, juga mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh peraturan serta kebijakan yang dibuat oleh sekolah maupun pemerintah. Dengan buruknya lingkungan dalam bekerja di sebuah organisasi pendidikan maka akan berujung pada semakin menurunnya kualitas pendidikan suatu sekolah. Terkadang bekerja dalam sebuah tim itu tidaklah mudah, karena kita harus mampu menjaga emosi dan perilaku agar tidak menyinggung lawan bicara kita. Hambatan yang sering dialami guru dalam membina kerjasama dengan pimpinan sekolah akan berpengaruh terhadap komitmen guru pada sekolah. Komunikasi organisasi yang efektif dapat membangun situasi kerja yang nyaman dan membangun hubungan yang baik sehingga mendorong guru menjalankan profesinya.

Berkaitan dengan komunikasi organisasi, dilapangan masih juga ditemui tidak sampainya pesan yang disampaikan oleh pimpinan tentang kedisiplinan sehingga masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah maupun terlambat masuk ke kelas karena alasan yang tidak jelas, kurangnya persiapan dalam pembelajaran dengan tidak membuat perencanaan pembelajaran (RPP) ataupun membuat hanya sekedarnya saja menunjukkan guru kurang siap dalam berkomunikasi dalam melaksanakan proses pembelajaran secara optimal, tidak ada kecocokan dengan pribadi kepala sekolah karena pemimpin yang otoriter. Kurangnya komunikasi dengan orangtua murid, hal ini ditandai dengan tidak adanya buku penyambung dengan orangtua, dalam satu tahun rapat walimurid hanya dilaksanakan satu kali diawal tahun pelajaran. Komunikasi yang kurang kondusif dan kurangnya sarana prasarana pembelajaran dapat mempengaruhi

sikap guru dalam berkomitmen.

Komunikasi organisasi yang efektif dapat membangun situasi kerja yang nyaman dan membangun hubungan yang baik sehingga mendorong guru menjalankan profesinya. Efektifitas komunikasi antara guru dengan kepala sekolah dan rekan sekerja juga mempengaruhi terwujudnya kepuasan guru di sekolah. Guru yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi akan terus berjuang mencapai tujuan organisasi dengan komitmen yang tinggi.

Kepuasan kerja guru sangat penting karena menyumbang keberhasilan sekolah, antara lain dapat meningkatkan produktivitas dengan proses dan pelayanan pendidikan yang berkualitas, dan juga dapat menurunkan tingkat absensi. Disamping itu, kepuasan kerja guru sangat penting karena dapat meningkatkan komitmen organisasional guru di sekolah dan prestasi kerja. Menurut Lock dalam Sopiah (2008 : 170) , kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan salah satu perilaku seseorang yang memegang peranan penting bagi maju mundurnya sebuah organisasi yang mewadahnya dalam menjalankan profesinya, dalam hal ini adalah komitmen dari seorang guru. Komitmen seorang guru ini sangat ditentukan dari loyalitas, tetap berpegang teguh pada janji, keterikatan diri yang kuat terhadap upaya-upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan mutu suatu organisasi dalam hal ini adalah sekolah.

Menurut Usman (2009: 482), komitmen adalah sikap konsisten, konsisten adalah sikap kokoh dan teguh pada pendirian meskipun berbagai ancaman menghadang orang yang konsisten dapat diramalkan tingkah lakunya, tidak mudah berubah-ubah prilakunya (sikap dan perbuatan), ucapannya dan janjinya dapat dipercaya, serta sesuai antara perkataan dan perbuatan. Ketidak konsistenan antara ucapan dan perbuatan, janji dan pembuktiannya, dapat mengurangi bahkan menghilangkan kepercayaan.

Menurut Usman (2009: 483), komitmen adalah sikap kesetiaan, kesetiaan adalah keinginan untuk selalu melindungi, menyelamatkan, mematuhi, atau taat pada apa yang disuruh atau diminatinya, dan penuh pengabdian. Orang yang setia tidak akan berkhianat, serong atau selingkuh.

Berikut ini adalah beberapa definisi komitmen organisasi menurut para ahli. Luthans (2011) dalam Kaswan (2017: 225) Komitmen organisasi (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Selain itu, Jex and Britt (2008) dalam

Kaswan (2017: 225) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “ *the extent to which employees are dedicated to their employing organizations and are willing to work on their behalf, and the likelihood that they will maintain membership.*” Definsi ini menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/ untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya.

Kemudian menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008: 155) bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Steers dan Porter (1982) dalam Sopiah (2008: 156) suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Blau dan Boal (1995) dalam Sopiah (2008: 155) bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

2. Komunikasi Organisasi

Phillips, Gully (2012: 270) mengatakan bahwa, “ *organizational communication is the exchange of information among two or more individual or groups in an organization that creates a common basis of understanding and feeling. Organizational communication can move in a variety of directions, and be formal or informal in nature.*” Komunikasi organisasi adalah pertukaran informasi antara dua atau lebih individu atau kelompok dalam sebuah organisasi yang menciptakan dasar umum pemahaman dan perasaan. Komunikasi organisasi dapat bergerak dalam berbagai arah dan formal atau informal.

Menurut Goldhaber dalam Muhammad (2017: 67) mengatakan bahwa, “ *organizational communications is the process of creating and exchanging messages within a network of interdependent relationship to cope with environmental uncertainty.*” Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Definisi ini mengandung tujuh konsep kunci yaitu proses, pesan, jaringan, saling tergantung, hubungan, lingkungan dan ketidak pastian. Menurut Pace and Faules (2013: 31) komunikasi organisasi didefinisikan sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang

merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Menurut Hoy dan Miskel (2014: 608), komunikasi organisasional adalah sebuah proses kolektif dan interaktif yang menciptakan dan menginterpretasikan pesan. Sedangkan Wiryanto dalam Abidin (2015: 67), Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal ataupun informal dari suatu organisasi.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2013: 169) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan bukanlah konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relative puas dari suatu aspek pekerjaannya dan tidak puas pada salah satu atau lebih aspek. Menurut Jex dan Britt (2008) dalam Kaswan (2017: 192) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut adalah evaluatif yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa.

Menurut Lutthans (2011: 141) dalam Kaswan (2017: 193) bahwa kepuasan kerja adalah “ *a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience.* ”.Kepuasan adalah keadaan emosi senang atau positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sikap ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kinicki dan Fugate (2012: 161) dalam Kaswan (2017: 193) kepuasan kerja adalah “ *job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one’s job*”, kepuasan kerja merupakan tanggapan afektif atau emosi terhadap berbagai faset pekerjaan seseorang. Menurut Hasibuan (2016: 202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kerja moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Robbins & Judge (2008: 99), menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Usman (2009: 468), berpendapat kepuasan kerja adalah terpenuhinya semua kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

C. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2018: 2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang

digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif selalu menekankan pada keluasan informasi tetapi bukan kepada kedalaman informasi. Sehingga oleh sebab itu sesuai jika dalam penelitiannya menggunakan populasi yang besar. Adapun data yang diteliti berupa sampel yang diambil dari populasi dengan teknik *proportional random sampling*, yang mana dari hasil penelitian yang dilakukan akan digeneralisasikan untuk menggambarkan karakteristik dari populasi.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Bringin, Kabupaten Semarang, Provinsi Jawa Tengah, berjarak 30 km dari ibukota Kabupaten Semarang, dengan alasan karena guru-guru di Kecamatan Bringin komitmen organisasi pada guru rendah. Penelitian ini dilakukan selama 6 (enam) bulan pada tahun 2018. Selama 6 bulan ini diharapkan pelaksanaan survei di tempat penelitian bisa terjangkau seluruhnya.

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2018: 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sesuai dengan permasalahan tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di sekolah tersebut yang dijadikan responden tidak langsung untuk menggali data terkait objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 213 guru dari 26 sekolah dasar se-kecamatan Bringin.

Sampel dan Sampling

Sampel menurut Sugiyono (2018: 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian dalam proses penarikan sampel rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *Taro Yamane* atau *Slovin* dalam Riduwan (2012: 71) diperoleh 132 sampel. Berhubung populasi dari setiap sekolah jumlahnya berbeda-beda maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel proporsional (*proportional random sampling*). Adapun sampel proporsional menurut Arikunto (2010: 182) yaitu:

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Komunikasi organisasi adalah salah satu faktor yang ikut mempengaruhi komitmen organisasi. Komunikasi organisasi harus diperhatikan oleh semua warga sekolah. Implementasi harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh agar pencapaian komitmen organisasi bisa maksimal. Hasil analisis deskriptif persepsi responden pada komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang menunjukkan rata-rata berkategori cukup sebesar 36,36% , dengan nilai mean sebesar 114,89.

Setelah dilakukan pengolahan data primer, pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi diperoleh R square sebesar 0,156 artinya bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap Komitmen organisasi sebesar 15,6% (rendah) dan sisanya 84,4% komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel lain. Secara teori seharusnya pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi tinggi, tapi kenyataannya pengaruhnya masuk dalam kategori rendah. Hal ini sesuai dengan latar belakang penelitian yang mengungkapkan masih ada permasalahan terkait komunikasi organisasi di SD Negeri di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. Permasalahan tersebut masih ditemuinya tidak sampainya pesan dari kepala sekolah tentang kedisiplinan sehingga masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah, kurangnya persiapan dalam pembelajaran /tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), kurangnya komunikasi dengan orangtua murid.

Rendahnya pengaruh komunikasi organisasi, disebabkan adanya indikator yang hasilnya rendah terhadap komitmen organisasi. Indikator komunikasi yang terendah adalah komunikasi diagonal sebesar 0,010. Menurut Umam (2018:241) pengertian komunikasi diagonal, yaitu komunikasi yang memotong rantai perintah organisasi yang dilakukan antara dua orang pada tingkat kedudukan yang berbeda, pada tugas dan fungsi yang berbeda, dan tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pihak yang lain.

Korelasi komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi 0,395 yang termasuk dalam kategori lemah. Korelasinya lemah, maka implementasi komunikasi organisasi harus dilaksanakan dengan baik dan pelaksanaannya yang sudah baik dipertahankan, yang kurang baik untuk ditingkatkan. Berarti bahwa jika ada perubahan pada komunikasi organisasi akan menunjukkan perubahan pada komitmen organisasi pada arah yang sama.

Hasil uji regresi menunjukkan pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi bernilai positif yaitu $\hat{Y} = 24,176 + 0,305X_1$ bahwa naik turunnya Komitmen organisasi dipengaruhi oleh komunikasi organisasi. Semakin baik komunikasi organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasi, demikian pula sebaliknya jika komunikasi organisasi tidak baik, maka komitmen organisasi akan menurun. Hal ini sesuai dengan penelitian Pahlawi (2017) yang menyatakan bahwa hasil komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru, dan penelitian Suliyem (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh langsung positif komunikasi organisasi kerja terhadap komitmen organisasi.

Keberadaan guru di sekolah sangat diharapkan, komitmen dalam proses belajar mengajar harus ditingkatkan. Komunikasi organisasi ikut menjadi penentu komitmen organisasi, jika guru mempunyai kompetensi yang tinggi maka komitmen organisasi juga menjadi tinggi. Komunikasi organisasi

pegaruhnya kecil, perlu disadari bagi guru untuk melaksanakan kompetensinya dengan baik. Indikator komunikasi diagonal mempunyai pengaruh yang paling rendah, maka sekiranya perlu dibangun suatu kerjasama antara guru dan warga sekolah agar memiliki komunikasi yang baik, disiplin, pekerjaan guru merupakan tugas yang mulia, dan tugas pokok guru lebih penting dari tugas-tugas lain. Masih ada 84,4% faktor-faktor yang ikut mempengaruhi komitmen organisasi.

Hasil uji hipotesis tersebut diperoleh korelasi komunikasi terhadap komitmen sebesar 0,395, menunjukkan bahwa guru yang memiliki komunikasi organisasi yang baik di sekolah akan memiliki komitmen organisasi yang baik pula. Komunikasi organisasi dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota memperoleh keterangan-keterangan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya dan membantu menyatukan anggota organisasi untuk bekerja sama demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Gibson *et.al.* (2009: 182) dalam Kaswan (2017: 227) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi mencakup tiga sikap yaitu, perasaan mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan loyal terhadap organisasi.

Guru akan bekerja dengan menerapkan komunikasi dengan anak didiknya, berkomunikasi dengan kepala sekolah, komunikasi dengan sesama guru, dan juga berkomunikasi dengan kepala sekolah yang berbeda sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Wahyudi (2006), suatu organisasi harus memiliki komunikasi organisasi yang baik. jika tidak, maka pesan akan sulit dipahami oleh bawahan karena perbedaan pengetahuan, kebutuhan, dan nilai-nilai yang diyakini masing-masing pihak.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam perkembangan atau kemajuan sekolah. Kepuasan kerja memiliki andil yang besar dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Oleh karena itu, untuk bisa menciptakan Komitmen organisasi yang kondusif dan baik harus didukung oleh semua elemen yang ada di sekolah yaitu guru, tenaga kependidikan. Kepuasan kerja bukan merupakan satu-satunya dalam mewujudkan komitmen organisasi akan tetapi merupakan bagian terpenting dari sumber daya yang ada di sekolah.

Persepsi responden pada kepuasan dan komitmen organisasi SD negeri di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang menunjukkan hasil yang menyatakan cukup sebesar 37,88% dengan nilai rata-rata sebesar 114,79, maka kepuasan kerja masih perlu ditingkatkan lagi dari berbagai sisi. Hal ini terkait dengan masih ada indikator kepuasan kerja supervisi yang rendah (0,325). Ini sama dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003) dalam Hartatik (2014:224),

kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Jika guru senang akan pekerjaannya, maka guru akan semakin giat bekerja dan komitmen guru terhadap pekerjaan dan organisasinya akan meningkat sehingga guru memperoleh kepuasan kerja. Kondisi ini menggambarkan guru SD Negeri di Kecamatan Bringin belum sepenuhnya puas akan pekerjaannya, akibatnya guru tidak memahami dengan baik pekerjaannya dan kurang berkomitmen terhadap sekolahnya. Berdasarkan Oliver (1997) dalam Usman (2011: 498), menyatakan *Satisfaction is the consumer's fulfilment response* (respon pelanggan terhadap pemenuhannya). Dikaitkan dengan guru, maka semakin terpenuhi kebutuhan guru di sekolah semakin tinggi tingkat kepuasannya.

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar 0,124, artinya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh 12,4% termasuk kategori rendah dan sisanya 87,6% komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan pendapat Stum (1998) dalam Sopiah (2008:164), mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu: budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personil untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan enam indikator, yaitu: kepuasan terhadap kondisi sekolah, pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan promosi. Hasil penilaian sekolah, pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan bidang keahlian, diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dalam sekolah, serta sudah terjalinnya hubungan kekeluargaan dengan sesama guru akan mampu meningkatkan kepuasan kerja sehingga guru merasa lebih baik tetap berada dalam organisasi untuk menghabiskan karirnya. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian dari Karniti dan Tukijan (2013), kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Kondisi ini disebabkan ada indikator yang berpengaruh rendah terhadap komitmen organisasi. Indikator kepuasan kerja yang terendah adalah pekerjaan itu sendiri dan supervisi yaitu 0,325 dan 0,507. Selama ini guru belum puas akan pekerjaannya yang meliputi guru tidak puas terhadap kepala sekolah karena tidak dilakukan supervisi. Akibatnya guru kurang menyenangi pekerjaannya, malas melakukan pengembangan diri, sehingga komitmen guru juga mengalami penurunan. Rendahnya indikator pekerjaan mengakibatkan guru tidak menyenangi pekerjaannya, akibatnya guru hanya mengajar, tidak diimbangi dengan penanaman budi pekerti luhur untuk membentuk pribadi siswa yang baik serta belum mendorong siswa lebih kreatif dalam belajar sehingga kemampuan

yang dimiliki dalam dikembangkan sebagai praktik yang bisa dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari. Indikator pekerjaan meliputi suasana dan lingkungan pekerjaan, kesesuaian macam pekerjaan dengan hasil, dan fasilitas yang menunjang pekerjaan. Guru yang tidak puas akan pekerjaannya akan menjadi malas untuk melakukan pengembangan diri akibatnya kesempatan untuk memperoleh penghargaan atau peluang promosi tidak pernah terjadi. . Mulyasa (2013: 122), mengatakan bahwa penghargaan (*reward*) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya

Korelasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi 0,352 yang termasuk dalam kategori lemah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patras (2017), hasilnya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen organisasional guru. Ini berarti kepuasan kerja dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan komitmen organisasional. Hal ini senada dengan pendapat Fred Luthans (2008:147) yang menyatakan "*whereas satisfaction is mainly concerned with the employee's attitude toward the job and commitment is at the level of the organization, a strong relationship between job satisfaction and organizational commitment has been found over the years.*" Kepuasan adalah hal penting yang harus diperhatikan, dengan sikap pekerja terhadap pekerjaan dan komitmen pada tingkatan organisasi, hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah ditemukan selama bertahun-tahun.

Kepuasan guru akan tercipta jika situasi kerja aman dan nyaman, di mana perasaan puas seorang guru dapat menumbuhkan keyakinan terhadap organisasi sekolah. Sehingga hal ini tidak mudah bagi guru untuk meninggalkannya. Persamaan regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi bernilai positif yaitu, $Y = 30,388 + 0,285 X_2$ artinya setiap peningkatan kepuasan kerja akan memberikan peningkatan pada komitmen organisasi, sebaliknya setiap penurunan kepuasan kerja akan berdampak pada penurunan komitmen organisasi. Guru kurang puas dengan pekerjaannya karena beban administrasi yang harus dikerjakan oleh guru begitu banyak, administrasi diluar pembelajaran, seperti pembuatan spj biaya operasionalsekolah (BOS) dan pengisian data pokok pendidi (dapodik) menyebabkan konsentrasi guru dalam mengajar rendah dan guru tidak memuat rencana pelaksanaan pembelajaran. Dan tuntutan pelaksanaan kurikulum 2013 guru harus bisa mengoperasikan komputer, membuat guru malas untuk belajar, sehingga guru akan kurang puas

terhadap pekerjaan dan malas-malasan dalam bekerja. Guru yang merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan akan membuat mereka nyaman bekerja serta terus termotivasi untuk meningkatkan komitmennya

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Komitmen Organisasi

Persepsi responden pada komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi SD Negeri di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang menunjukkan hasil yang menyatakan cukup sebesar 40,91% dengan nilai rata-rata sebesar 102,61 dengan kategori cukup. Pengaruh yang cukup dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Pelaksanaan komunikasi organisasi dan kepuasan kerja harus dilaksanakan secara intensif. Kepala sekolah harus mengarahkan, membimbing dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang dilaksanakan guru serta melaksanakan evaluasi setiap kali kegiatan sekolah selesai dilaksanakan. Guru dengan sadar harus melaksanakan kompetensinya dengan baik dan sungguh-sungguh. Guru melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Melaksanakan pembelajaran tepat waktu, menciptakan suasana pembelajaran yang kreatif, berkualitas, suasana kelas yang nyaman dan menyenangkan. Kepala sekolah dianggap memiliki kemampuan lebih, sehingga diharapkan mampu melaksanakan perannya dengan baik. Komunikasi organisasi yang baik akan mampu mendorong guru untuk melaksanakan kompetensinya dengan maksimal. Komunikasi organisasi dilaksanakan dengan baik dan semua komunikasi organisasi dilaksanakan dengan maksimal maka komitmen organisasi dapat diwujudkan.

Korelasi komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi 0,427 yang termasuk dalam kategori cukup. Korelasinya cukup, berdasarkan fakta tersebut maka keberadaan guru sangat penting dalam pengelolaan sekolah, maka keduanya harus membangun komitmen dan bekerja sama untuk meningkatkan komitmen guru sesuai dengan tugasnya masing-masing. Padahal menurut teori komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berkorelasi kuat terhadap komitmen organisasi. Setiap peningkatan komunikasi organisasi dan kepuasan kerja akan diikuti peningkatan komitmen organisasi. Lemahnya korelasi disini menunjukkan masih ada permasalahan terkait komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Permasalah ini dapat dilihat dari indikator supervisi yang belum memberikan kepuasan kerja terutama indikator pekerjaan dan peluang promosi sehingga komitmen organisasi rendah.

Pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan angka yang rendah yaitu 0,182, artinya bahwa pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 18,2 %. Komunikasi organisasi dan kepuasan kerja pengaruhnya rendah,

maka seorang guru harus menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam dan melaksanakan tugas-tugas sebagaimana mestinya, seperti kegiatan pembelajaran, mengelola pendidik dan memberdayakan tenaga kependidikan, mengelola kegiatan administrasi, memberi bantuan rekan guru apabila mengalami masalah dalam pembelajaran, memberi petunjuk. Komunikasi organisasi dan kepuasan kerja dilaksanakan secara baik dan maksimal, maka komitmen organisasi dapat diwujudkan. Kepala sekolah jangan sampai lengah karena masih ada 81,8% faktor-faktor yang ikut mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut David dalam Sopiah (2008: 13) faktor tersebut bisa faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman pekerjaan. Faktor personal misal usia, jenis kelamin, kepribadian, dan pengalaman kerja, faktor karakteristik pekerjaan misalnya, tantangan dalam pekerjaan, konflik dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Karakteristik struktur misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi. Faktor eksternal misalnya dukungan pemerintah, masyarakat dan komite sekolah.

Menurut teori komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh kuat terhadap peningkatan komitmen organisasi. Hasil penelitian menghasilkan pengaruh yang rendah, hal ini sesuai dengan latar belakang komunikasi organisasi di sekolah belum berjalan dengan baik sehingga guru tidak puas akan pekerjaannya, akibatnya komitmen organisasi juga rendah. Pengaruh yang rendah ini dapat dilihat dari variabel kepuasan aspek supervisi dan peluang promosi yang rendah, guru tidak puas akan pekerjaannya, yang berhubungan dengan variabel komunikasi organisasi, supervisi belum dilakukan kepala sekolah dengan baik, sehingga guru tidak pernah melakukan perbaikan perencanaan pembelajaran, serta aspek inovator, kepala sekolah belum melakukan inovasi yang berhubungan penggunaan media pembelajaran yang inovatif serta belum memberikan peluang promosi pada guru yang berprestasi, akibatnya komitmen organisasi rendah.

Persamaan regresi bernilai positif yaitu $Y = 15,613 + 0,133X_1 + 0,158X_2$ artinya setiap peningkatan komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan meningkatkan komitmen organisasi, sebaliknya setiap penurunan komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan menurunkan komitmen organisasi.

- a. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pahlawi (2017) yang menunjukkan komunikasi organisasi kepuasan kerja, berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan penelitian Suliyem (2016) terdapat pengaruh positif komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan selain komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen,

ada variabel lain. Berdasarkan pendapat Young *et.al* (1998) dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional : kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, pertukaran intrinsik, imbalan intrinsik, dan imbalan ekstrinsik. Menurut Wibowo (2016: 300), bahwa pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja atau atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel yang tergantung pada dua alasan: (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

E. PENUTUP

Berdasarkan data deskriptif, hasil uji coba dan analisis data dalam penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 15,6% sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi variabel lain diluar komunikasi organisasi. dengan koefisien regresi $Y = 24,176 + 0,305X_1$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 12,4% sisanya 87,6% dipengaruhi variabel lain diluar kepuasan kerja. Koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi $Y = 30,388 + 0,285X_2$.
3. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Nilai *correlations* variabel komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,395 dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,352. Besarnya pengaruh secara positif variabel komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 18,2% sisanya 81,8% dipengaruhi oleh variabel diluar komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Persamaan regresi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah $Y = 15,613 + 0,133X_1 + 0,158X_2$.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yusuf Zainal . 2015. *Manajemen Komunikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Anas Sudijono. 2006. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi & Yuliana, Lia. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta :

Aditya Media Yogyakarta

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fattah, Nanang. 2014. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2016. *Manajemen SDM*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Rais. 2017. "Tinjauan Teoritik Tentang Komitmen Organisasi Guru." *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2): 62-67.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2014. *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Kreitner, Robert & Kinicky, Angelo. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lutthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan..* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mar'at. 2000. *Sikap Manusia, Perubahan serta Pengukurannya*. Jakarta: Ghalia.
- Muhammad, Arni. 2017. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2009. *Komunikasi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Mulyasa, E. 2009. *Standar Kompetensi dan Serfikasi Guru*. Bandung: Rosdakarya
- Pace, Wayne & Faules, F, 2010. *Komunikasi Organisasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Philips, JM & Gully, SM. 2011. *Organizational Behavior: Toola for Success*. The United States of America.
- Riduwan, 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan. 2011. *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Riduwan, 2012. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal, 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Sagala, Syaiful. 2008. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*.

Bandung: Alfabeta.

- Sallis, Edward. 2010. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Jaya.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. 2018. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : ALFABETA
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Sutriyono,dkk, 2014. *Statistika Penelitian*. Salatiga : Widya Sari Press
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta
- Usman, 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosada Karya
- Usman, Husaimi. 2011. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo, E,A. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta Penerbit Gava Media.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.