

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA GURU HONORER SMA NEGERI DI KOTA
PRABUMULIH**



SKRIPSI

OLEH:

JENG NITA MISWARTININGSI

04041181419001

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG**

2018

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA GURU HONORER SMA NEGERI DI KOTA
PRABUMULIH**



Skripsi

**Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi**

Oleh:

JENG NITA MISWARTININGSI

04041181419001

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG**

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU HONORER SMA NEGERI DI
KOTA PRABUMULIH**

Skripsi

dipersiapkan dan disusun oleh

JENG NITA MISWARTININGSI

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal 31 Agustus 2018

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog
NIP. 198410262017052201

Pembimbing II



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192017052201

Penguji I



Amalia Juniarly, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197906262014062201

Penguji II



Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog
NIP. 199010282018032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal 31 Agustus 2018



Ayu Purnamasari, S.Psi., MA
NIP. 198612152015042004

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya Jeng Nita Miswartiningsi, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, Agustus 2018

Yang menyatakan,

A green postage stamp from Indonesia with a value of 6000. The stamp features the text 'LETERAI JEMPEL' at the top, a small emblem, and the number '6000' at the bottom. A signature is written over the stamp.

Jeng Nita Miswartiningsi

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan hasil kerja keras-ku ini untuk Orang Tua-ku yang sangat aku kasihi, Mujirah Abdullah Khohar dan Alm. Miswantono. Terima kasih untuk semua pengorbanan, kerja keras, kasih sayang, doa, dan dukungan yang telah kalian berikan dari dulu hingga detik ini.

Kupersembahkan juga hasil kerja keras-ku ini untuk kedua kakak-ku yang selama ini selalu mendoakanku, memberi kasih sayang, serta mendukungku.

Dan terima kasih kepada semua teman-teman terdekatku yang telah mendukungku dan selalu membatuku.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan ridho-nya peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Guru Honorer SMA Negeri di Kota Prabumulih”**

Selama melaksanakan penyusunan skripsi ini, banyak hambatan yang peneliti hadapi. Namun dengan bantuan dari berbagai pihak peneliti dapat mengatasi hambatan tersebut. Maka dari itu, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE
2. Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Bapak dr. H. Syarif Husin, M.S.
3. Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Ibu Ayu Purnamasari, S. Psi, MA., Psikolog
4. Dosen Pembimbing 1, Ibu Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog, yang telah membimbing peneliti dengan kesabaran dan telah memberikan pelajaran yang sangat berharga bagi peneliti
5. Dosen Pembimbing 2, Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog, yang juga dosen pembimbing akademik saya, atas pelajaran dan masukan serta motivasi dan arahan yang sangat berharga bagi peneliti
6. Dosen dan Staff Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya atas ilmu yang bermanfaat dan juga segenap bantuan kepada peneliti
7. Orang tua yang tercinta atas doa, bimbingan, dan dukungan yang tiada henti-hentinya
8. Saudara yang tersayang atas doa dan dukungan kepada peneliti

9. Sahabat dan teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan motivasi bantuan, serta dukungan dan doa bagi peneliti
10. Seluruh pihak yang telah membantu peneliti yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari berbagai kesalahan dan kekurangan, serta jauh dari kata sempurna baik dalam penyusunan maupun materi. Maka dari itu, kritik dan saran dari pembaca sangat peneliti harapkan guna menyempurnakan skripsi ini, sehingga dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan juga penerapannya.

Indralaya, September 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Komitmen Organisasi.....	15
1. Pengertian Komitmen Organisasi	15

2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	16
3. Komponen Komitmen Organisasi.....	17
4. Karakteristik Komitmen Organisasi.....	19
B. Kesejahteraan Psikologis.....	20
1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis	20
2. Faktor-FaktorKesejahteraan Psikologis	21
3. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis.....	23
C. Hubungan antara <i>Psychological Well Being</i> dengan Komitmen Organisasi.....	26
D. Kerangka Berpikir	29
E. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
1. Komitmen Organisasi.....	30
2. Kesejahteraan Psikologis	30
C. Populasi dan Sampel Penelitian	31
1. Populasi Penelitian.....	31
2. Sampel Penelitian.....	31
D. Metode Pengumpulan Data	32
1. Skala Pengukuran.....	32
a. Skala Komitmen Organisasi	33
b. Skala Kesejahteraan psikologis	34

E. Validitas dan Reliabilitas	35
1. Uji Reliabilitas	35
2. Seleksi Aitem.....	35
F. Metode Analisis Data.....	36
1. Uji Asumsi Penelitian	36
a. Uji Normalitas	36
b. Uji Linearitas.....	36
2. Uji Hipotesis	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
A. Orientasi Kancan Penelitian	38
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	40
1. Persiapan Administrasi	40
2. Persiapan Alat Ukur	41
a. Skala Komitmen Organisasi.....	41
b. Skala Kesejahteraan Psikologis.....	42
3. Pelaksanaan Penelitian	44
a. Tahap Pertama.....	44
b. Tahap Kedua	44
c. Tahap Ketiga	45
C. Hasil Penelitian.....	48
1. Deskripsi Subjek Penelitian	48
2. Deskripsi Data Penelitian.....	49

3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	52
a. Uji Asumsi.....	52
1. Uji Normalitas.....	52
2. Uji Linearitas.....	53
3. Uji Hipotesis	53
D. Hasil Analisis Tambahan	54
1. Uji Beda Tingkat Komitmen Organisasi dan <i>Psychological Well Being</i> pada Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
2. Uji Beda Tingkat Komitmen Organisasi dan <i>Psychological Well Being</i> pada Subjek Berdasarkan Usia	55
3. Uji Beda Tingkat Komitmen Organisasi dan <i>Psychological Well Being</i> pada Subjek Berdasarkan Lama Bekerja	56
4. Mean Aspek Komitmen Organisasi	57
5. Mean Aspek Kesejahteraan Psikologis	57
E. Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
a. Kesimpulan.....	64
b. Saran	64
1. Saran Untuk Seluruh Kepala SMA Negeri di kota Prabumulih.....	64
2. Saran Untuk Pemerintah Sumatera Selatan.....	65
3. Saran Untuk Guru-guru Honorer SMA Negeri di Kota Prabumulih	65
4. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67

LAMPIRAN.....	70
---------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	29
------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Aitem	33
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Psychological Well Being</i>	34
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala Komitmen Organisasi	34
Tabel 4.1 Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba	42
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala Komitmen Organisasi.....	42
Tabel 4.3 Distribusi Aitem Skala Kesejahteraan Psikologis Setelah Uji Coba	43
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala Kesejahteraan Psikologis.....	43
Tabel 4.5 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian	48
Tabel 4.6 Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	49
Tabel 4.7 Deskripsi Lama Bekerja Subjek Penelitian	49
Tabel 4.8 Deskripsi Data Penelitian.....	50
Tabel 4.9 Rumus Pengkatagorian	50
Tabel 4.10 Deskripsi Kategorisasi Komitmen Organisasi Pada Subjek Peneliti.....	51
Tabel 4.11 Deskripsi Kategorisasi Kesejahteraan Psikologis Pada Subjek Penelitain.....	52
Tabel 4.12 Deskripsi Hasil Uji Normalitas Variabel Kesejahteraan Psikologis dan Komitmen Organisasi.....	52
Tabel 4.13 Deskripsi Hasil Uji Linearitas Variabel Kesejahteraan Psikologis dan Komitmen Organisasi.....	53
Tabel 4.14 Deskripsi Hasil Uji Hipotesis Variabel Kesejahteraan Psikologis dan Komitmen Organisasi.....	54

Tabel 4.15 Distribusi Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.16 Distribusi Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.17 Distribusi Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.18 Mean Setiap Aspek Komitmen Organisasi	57
Tabel 4.19 Mean Setiap Aspek Kesejahteraan Psikologis	57

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	71
1. Skala Psikologis Sebelum Uji Coba.....	72
2. Skala Psikologis Setelah Uji Coba.....	76
LAMPIRAN B	80
1. Hasil Uji Validitas Alat Ukur.....	81
2. Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	85
LAMPIRAN C	88
1. Deskripsi Data Penelitian.....	88
2. Frekuensi Data Penelitian	88
3. Hasil Uji Normalitas	91
4. Hasil Uji Linearitas	94
5. Hasil Uji Hipotesis	94
LAMPIRAN D	93
1. Uji Beda Tingkat Komitmen Organisasi dan <i>Psychological Well Being</i> pada Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	94
2. Uji Beda Tingkat Komitmen Organisasi dan <i>Psychological Well Being</i> pada Subjek Berdasarkan Usia.....	95
3. Uji Beda Tingkat Komitmen Organisasi dan <i>Psychological Well Being</i> pada Subjek Berdasarkan Lama Bekerja.....	96
LAMPIRAN E	97
1. Hasil tabulasi Data Uji Coba Alat Ukur.....	98

2. Hasil Tabulasi Data Penelitian	104
LAMPIRAN F	112
1. Surat Izin Pengambilan Data Awal dari Fakultas Kedokteran.....	113
2. Surat izin Pengambilan Data Penelitian dari Dinas Pendidikan Sumatera Selatan	118

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU HONORER SMA NEGERI
DI KOTA PRABUMULIH**

Jeng Nita Miswartiningsi¹, Maya Puspasari²

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis komitmen organisasi pada guru honorer SMA negeri di kota Prabumulih. Hipotesis penelitian ini yaitu ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada guru honorer SMA negeri di kota Prabumulih.

Populasi penelitian adalah seluruh guru honorer SMA negeri di kota Prabumulih, sampel penelitian berjumlah 73 orang guru honorer pada guru honorer SMA negeri di kota Prabumulih yang diambil dengan menggunakan teknik studi populasi. Kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi diukur dengan skala kesejahteraan psikologis dan skala komitmen organisasi, dengan mengacu pada dimensi *psychological well being* dari Ryff (1989) dan komitmen organisasi (1997). Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan *person's product moment*.

Hasil hipotesis menunjukkan nilai r sebesar 0,289 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada guru honorer SMA negeri di kota Prabumulih.

Kata Kunci: Kesejahteraan Psikologi, Komitmen Organisasi

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

THE CORRELATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL BEING AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF CONTRACT TEACHER IN SENIOR HIGH SCHOOL OF PRABUMULIH CITY

Jeng Nita Miswartiningsi¹, Maya Puspasari²

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between psychological well being and organizational commitment of contract teachers in senior high school of Prabumulih city. The hypothesis of this study there is a relationship between psychological well being and organizational commitment of contract teachers in senior high school of Prabumulih city.

The study population was all contract teachers in senior high school of Prabumulih city, the research sample consisted of 73 contract teachers in senior high school of Prabumulih city who were taken using population study technique. Psychological well being and organizational commitment are measured by the scale of psychological well being and organizational commitment scale, with reference to the psychological well being of Ryff (1989) and organizational commitment of Allen and Meyer (1997). The result of the study were analyzed using correlation of the person product moment.

The result of the hypothesis showed that the value is 0,289 ($p > 0,05$). The result of this study indicates that there is a relationship between psychological well being and organizational commitment of contract teachers in senior high school of Prabumulih city. therefore the hypothesis for this study is accepted.

Keywords : Psychological Well Being, Organizational Commitment

¹ *Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University*

² *Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru dan dosen sebagai tenaga pendidik merupakan orang-orang yang memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan. Berdasarkan UU Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab 1 ayat 6 menyatakan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan yang lain sesuai dengan kehususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dalam penelitian ini, peneliti akan berfokus pada tenaga guru honorer yang bertugas di kota Prabumulih.

Prismajati (2012), mendefinisikan guru honorer atau guru tidak tetap sebagai guru yang diangkat berdasarkan kewenangan dari pihak sekolah karena kurangnya kebutuhan tenaga pendidik. Mereka memiliki kontrak kerja selama jangka waktu tertentu atau sesuai dengan kebutuhan sekolah. Selain itu guru honorer memiliki tugas yang tidak berbeda jauh dengan guru yang berstatus PNS yaitu melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menyusun administrasi. Tunjangan yang diterima oleh guru honorer tidak termasuk dalam APBN

(anggaran pendapatan dan belanja negara) dan APBD (anggaran pendapatan dan belanja daerah).

Peneliti tertarik meneliti bahwa guru honorer SMAN/SMKN Prabumulih melakukan audiensi dengan pemerintahan guru honorer di kota Prabumulih karena memiliki kondisi yang masih sangat memprihatikan. Status kepegawaian mereka yang masih belum tetap dan jumlah gaji yang diterima sangat rendah, ditambah lagi dengan masalah tidak digaji selama berbulan-bulan. Seperti dikutip dalam detik Sumsel oleh Siska (2017) menyatakan kota (Pemkot) Prabumulih untuk memperjelas nasib mereka. Mereka meminta Pemkot agar mengangkat menjadi guru PHL (Pegawai Harian Lepas) di lingkungan Pemerintah Kota Prabumulih. Guru honorer juga meminta gaji yang tidak dibayar dari bulan Januari hingga Juli. Kemudian, menurut Hasbi (Suhen, 2017) Ketua Forum Honorer Indonesia (FHI) bahwa gaji guru honorer cukup rendah bahkan ada yang hanya digaji Rp100.000. Sedangkan di kota Prabumulih sendiri, guru honorer dengan jenjang pendidikan Starta 1 digaji kurang lebih Rp400.000.

Pernyataan tersebut diperkuat dari hasil wawancara kepada salah satu kepala sekolah SMA Negeri di kota Prabumulih pada tanggal 30 April 2018, diketahui bahwa tugas dan kewajiban guru honorer tertera jelas di SPK (Surat Perjanjian Kerja) yang ditanda tangani oleh guru honorer bersangkutan dengan pihak sekolah sebagai persetujuan untuk mengikuti semua aturan di sekolah tempat mereka bekerja. Kemudian, tugas dan kewajiban mereka yaitu mengajar sesuai dengan jumlah jam yang telah ditentukan sekolah, daftar kehadiran setiap enam hari kerja atau 37,5 jam, wajib mengikuti upacara setiap hari senin, mengikuti semua kegiatan yang ada di sekolah, bersedia bekerja melebihi waktu

yang telah ditetapkan dan diberikan gaji setiap akhir bulannya sesuai dengan jam mengajar. Jumlah gaji guru honorer yang diberikan bervariasi sesuai dengan kondisi tempat sekolah mereka bekerja.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada tanggal 18-21 Februari 2018 peneliti kepada 11 guru honorer SMA yang memiliki lama kerja *range* 4-10 tahun, bahwa 11 (100%) guru honorer menunjukkan adanya perasaan tidak senang menjadi guru honorer yang merupakan aspek komitmen organisasi yaitu *affective commitment*. Kemudian 11 (100%) guru honorer yang berencana untuk berhenti bekerja apabila penghasilan di tempat lain lebih besar yang merupakan aspek *continuance commitment*. Serta 11 (100%) guru honorer akan mencari pekerjaan lain yang lebih baik tanpa meninggalkan rasa bersalah kepada pihak sekolah, yang merupakan aspek *normative commitment*.

Hasil survei tersebut diperkuat dengan hasil wawancara kepada 11 guru honorer pada tanggal 18-21 Februari 2018. Perilaku yang muncul seperti timbulnya rasa malas dalam mengajar, datang terlambat ke sekolah, pulang lebih awal, dan tingkat presensi yang rendah. Para guru tersebut juga mengaku tidak bersemangat mengajar, sering meninggalkan kelas ketika waktu mengajar, memberikan materi tanpa menjelaskan kepada siswa, dan memanfaatkan waktu mengajar untuk mengobrol di dalam kantor atau hanya duduk diam di dalam kelas.

Perilaku yang telah dipaparkan merupakan dampak dari rendahnya komitmen organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Sopiah (2008) yang mengungkapkan bahwa dampak dari individu yang berkomitmen rendah pada

organisasi ialah individu yang akan menimbulkan kinerja organisasi yang rendah, tingkat absensi yang meningkat dan loyalitas karyawan yang rendah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada guru honorer SMA Negeri di kota Prabumulih pada tanggal 18-21 Februari 2018 terdapat 11 (100%) guru honorer SMA Negeri mengaku jika mereka tidak yakin akan bertahan menjadi guru honorer karena merasa bukan cita-cita yang diinginkan dan penghasilan yang diterima rendah. Mereka tidak akan merasa ragu untuk beralih kepekerjaan lain apabila mereka memiliki kesempatan untuk pindah pekerjaan yang lebih baik dan memiliki penghasilan yang lebih tinggi. Mereka juga mengaku tidak akan merasa bersalah apabila berhenti menjadi seorang guru honorer.

Apabila dilihat dari fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi yang dihadapi para guru honorer, terutama yang berkaitan dengan rendahnya pembayaran terhadap hasil kerja mereka dapat mempengaruhi komitmen organisasi mereka. Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap dan keterlibatan seseorang untuk mengenali organisasi, menerima tujuan-tujuan organisasi, menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki rasa yang lebih besar untuk tetap bertahan di suatu organisasi itu sendiri.

Lebih lanjut Allen dan Meyer (1990;1997) menyatakan ada tiga komponen dari komitmen organisasi, pertama *affective commitment* merupakan model yang mengacu pada keterikatan emosi yang memotivasi seseorang, identifikasi dan keinginan yang lebih besar untuk berkontribusi bagi organisasi. Kedua *continuance commitment* yaitu model komponen yang mengacu pada komitmen

organisasi berdasarkan biaya yang diasosiasikan dengan karyawan atau seseorang yang meninggalkan organisasi. Ketiga *normative commitment* yaitu model komponen yang mengacu pada perasaan seseorang atas kewajiban yang ditanggung atau mereka merasa harus melakukannya untuk tetap bertahan dengan organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, tinggi rendahnya penghasilan yang diterima oleh guru honorer dapat berhubungan dengan kesejahteraan. Hal ini didukung dengan pernyataan Leddy (2006) yang menyatakan bahwa penghasilan yang tinggi, individualisme, ada perasaan bahwa hak asasi manusia telah dihargai, dan kesetaraan sosial berhubungan dengan rasa kesejahteraan. Kesejahteraan atau *well-being* dibagi menjadi dua, yaitu *subjective well-being* dan *psychological well-being*. Dalam penelitian ini, peneliti akan berfokus pada kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*).

Hal ini selaras dengan pendapat Ryff (2014) bahwa faktor yang terkait terhadap pekerjaan dan komitmen hidup (*work and other life engagements*) merupakan kondisi dimana seseorang berfungsi positif dalam pekerjaannya. Pada kondisi ini antara kerja dan kesejahteraan psikologis dapat dirasakan bergantung pada dibayar atau tidak dibayar dalam pekerjaannya. Kesejahteraan psikologis ini memiliki pengaruh pada identitas dan pencarian karir, sebab tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi seseorang ditemukan berkontribusi dengan komitmen karir. Sementara komitmen karir ini merupakan faktor internal dari komitmen organisasi (Ingarianti, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan semakin seseorang memiliki kesejahteraan secara psikologis maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang ditunjukkan ketika seseorang menjalankan tugas dalam organisasi. Sebaliknya, semakin seseorang tidak memiliki kesejahteraan psikologi maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang ditunjukkan ketika menjalankan tugas dalam organisasi.

Ryff (1995) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis adalah menjadi sehat secara psikologis, tetapi tidak hanya sekedar bebas dari kesusahan atau masalah mental lainnya, mampu menerima diri, memiliki otonomi, hubungan positif dengan orang lain, memiliki tujuan hidup, penguasaan lingkungan dan juga pertumbuhan diri. Ryff, dkk (1995;1989) menjelaskan bahwa individu yang memiliki penerimaan diri yang baik adalah individu yang terbuka, menerima dan mengakui apa yang ada pada diri individu itu sendiri. Individu yang memiliki otonomi adalah individu yang mampu menyelesaikan segala sesuatu, baik itu mengambil keputusan maupun pemecahan masalah secara mandiri tanpa bergantung dengan orang lain. Memiliki hubungan yang positif dengan orang lain berarti individu mampu menghadapi hubungan sosial yang baik, percaya dengan orang lain dan menerima setiap kritikan dari orang lain dengan cara yang efektif (Ryff dkk., 1995;1989).

Ryff, dkk (1995;1989) menjelaskan bahwa individu yang memiliki tujuan hidup adalah mereka yang punya arah hidup di masa yang akan datang. Mampu menguasai lingkungan sekitar dan membuat kondisi lingkungan tersebut sesuai

dengan keinginan atau kebutuhan pribadi individu tersebut. Serta akan meningkatnya pertumbuhan diri seperti meningkatnya kemampuan individu dan tidak merasa mudah puas terhadap kemampuan yang sekarang dimiliki individu itu sendiri (Ryff dkk., 1995;1989).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 17-21 Februari 2018 yang dilakukan kepada 11 guru honorer SMA didapatkan 10 (90,90%) guru tidak menerima dirinya sebagai guru honorer. Kemudian berdasarkan hasil wawancara para guru honorer tidak menerima diri mereka sebagai guru honorer karena kurangnya penghasilan yang diterima, mengikuti saran dari orang tua, bukan merupakan cita-citanya, merasa tidak ada pilihan lain selain menjadi guru, dan sudah merasa terlajur menjadi guru honorer. Selain itu, 6 orang (54,54%) diantaranya merasa memiliki hubungan kurang baik dengan rekan kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru-guru honorer tersebut, ada perbedaan status yang terjadi didalam sekolah, guru honorer cenderung dinilai rendah, mendapat kritik yang kurang baik, dan ada kelompok-kelompok antara guru PNS dan guru honorer.

Pada survei mengenai penguasaan lingkungan, terdapat 8 orang (72,72%) dari 11 guru honorer merasa kurang mampu dalam penguasaan lingkungan di tempat bekerja. Berdasarkan hasil wawancara para guru honorer sering merasa terbebani dengan tugas-tugas mereka sebagai guru honorer, mereka tidak hanya mengajar tetapi juga sering diberikan tugas tambahan oleh kepala sekolah maupun guru PNS lainnya. Tugas tambahan tersebut menyulitkan mereka karena penghasilan yang didapat tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Hasil survei juga menunjukkan 8 orang (72,72%) dari 11 guru honorer tersebut memiliki otonomi yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara terhadap guru-guru honorer mereka mengaku bahwa setiap tindakan seperti memberi nilai siswa-siswa ada intervensi dari sekolah walaupun nilai tersebut tidak sesuai dengan kemampuan siswa tersebut. Selain itu apabila terjadi suatu masalah yang cukup besar di sekolah yang melibatkan antara guru honorer dan siswanya maka akan melibatkan pihak sekolah seperti guru BK (Bimbingan Konseling) dan kepala sekolah.

Lebih lanjut, hasil survei menunjukkan 6 orang (54,54%) dari 11 guru honorer merasa pasrah dengan menjadi guru honorer. Hasil wawancara terhadap guru-guru honorer mengaku bahwa tidak memiliki pilihan pekerjaan lain, ditambah dengan usia yang tidak memungkinkan untuk mengikuti kembali tes CPNS. Kemudian hasil survei pada aspek pertumbuhan pribadi terdapat 6 orang (54,54%) dari 11 guru honorer yang merasa kurang dalam aspek pertumbuhan pribadi. Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru honorer tersebut, mereka merasa kurang dalam hal pertumbuhan pribadi karena sering pendapatnya tidak didengarkan sehingga mereka merasa tertekan. Berbeda dengan guru PNS yang pendapatnya lebih didengarkan, mereka juga merasa kurangnya *reward* yang diberikan dari pihak sekolah walaupun sudah melakukan hal-hal yang baik seperti mengajar melebihi dengan diskripsi tugas yang ada.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara yang telah peneliti lakukan, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada guru honorer SMA negeri di kota Prabumulih”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka dirumuskan masalah yang menjadi fokus penelitian yaitu, apakah ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada guru honorer SMA Negeri di Kota Prabumulih?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada guru honorer SMA Negeri di kota Prabumulih

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Manfaat pada penelitian ini untuk menambah informasi mengenai kesejahteraan psikologis dan komitmen organisasi dalam keilmuan psikologi organisasi dan industri dan psikologi positif.

2. Praktis

Manfaat penelitian yang dilakukan secara praktis ini diharapkan dapat memberi informasi terhadap subjek penelitian yaitu guru honorer, maupun institusi tempat penelitian yaitu kepada pihak sekolah.

a. Sekolah

Penelitian diharapkan bisa dapat mendorong SMA Negeri di kota Prabumulih, khususnya kepada kepala sekolah untuk lebih memperhatikan guru-guru honorernya dalam merasakan kesejahteraan psikologis dan

komitmen organisasi. Seperti pihak sekolah memfasilitasi kebutuhan guru dalam bentuk *reward* apabila melakukan pekerjaan yang baik.

b. Guru honorer

Penelitian diharapkan bisa dapat mendorong guru honorer SMA Negeri untuk meningkatkan komitmen organisasinya dan lebih merasakan kesejahteraan sebagai tenaga pendidik. Seperti menerima kekurangan dan kelebihan sebagai manusia dan memiliki tujuan atau rencana-rencana terhadap hidupnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai kesejahteraan psikologi sebelumnya sudah pernah diteliti oleh Setiawan (2014) dari Universitas Negeri Semarang, yang meneliti mengenai “*Psychological Well-Being* pada Guru Honorer Sekolah Dasar di kecamatan Wonotunggal Kabupaten Batang”. Tujuan penelitian untuk mengetahui tingkat kesejahteraan psikologi guru honorer sekolah dasar di kecamatan Wonotunggal kabupaten Batang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan hanya memiliki satu variable saja yang diukur dengan menggunakan alat ukur berupa skala kesejahteraan psikologis.

Hasil dalam penelitian oleh Setiawan (2014) menunjukkan bahwa rata-rata guru honorer sekolah di Kecamatan Kabupaten Batang memiliki *psychological well being* pada kategori sedang cenderung rendah, tetapi berbeda dengan hasil pada dimensi otonomi dan tujuan hidup yang berada pada kategori sedang cenderung tinggi.

Penelitian selanjutnya pernah diteliti oleh Fitria (2016) dari Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, meneliti dengan judul “Studi Eksploratif Tentang Kesejahteraan Psikologis Guru Honorer Sekolah Negeri di Kabupaten Bantul”. Tujuan penelitian untuk mengetahui tingkat kesejahteraan psikologis guru honorer sekolah negeri di Kabupaten Bantul, dengan mempertimbangkan perbedaan dalam hal sejumlah faktor demografis diantaranya meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan status pernikahan.

Metode yang digunakan adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian terbukti bahwa guru honorer di sekolah negeri di Kabupaten Bantul memiliki tingkat kesejahteraan psikologi yang tinggi. Berbeda dengan hasil yang dilihat dari faktor-faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan dan status pendidikan yang tidak berbeda dan tidak berhubungan signifikan.

Penelitian oleh Kartini dan Takijan (2013), dengan judul “ Komitmen Organisasi pada Guru SD Negeri UPT Pendidikan Wiradesa Kabupaten Pekalongan”. Tujuan penelitian adalah adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, kepuasan terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan observasi dan pemberian angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Penelitian oleh Sari (2012) dengan judul “Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Komitmen Organisasi Guru di SMK KH Dewantoro Kota Tangerang Provinsi Banten “. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada guru SMK KH Dewantoro. Metode penelitian menggunakan metode *non-eksperimental*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Nastiti dan Hendriyani (2014) dengan judul “*Psychological Well Being* pada Guru yang Telah Menjalani Masa Pensiun“. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran kesejahteraan psikologis pada guru yang telah pensiun. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan tipe studi kasus.

Hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Nastiti dan Hendriyani (2014) ini bahwa kondisi kesejahteraan psikologi kedua pensiunan ini cukup baik karena adanya dukungan positif dari lingkungan keluarga, penerimaan diri yang baik, penguasaan emosi dan keinginan untuk mencapai tujuan hidup yang kuat.

Penelitian oleh Ilga, Cengiz, Ata, dan Akram (2013) dengan judul “*The relationship between teachers’ psychological well-being and their quality of school work life*”. Tujuan penelitian adalah untuk menyelidiki hubungan antara kualitas kehidupan kerja sekolah dan kesejahteraan psikologi pada guru sekolah umum. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain survei korelasi. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan tingkat guru QSWL sehubungan dengan variable demografis. Selanjutnya regresi linier

menunjukkan bahwa kualitas kehidupan sekolah menggambarkan psikologis yang sejahtera.

Penelitian oleh Tok (2013) dengan judul “*Teacher’ Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turkey*”. Tujuan penelitian adalah untuk menentukan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, tingkat sipil guru pelayanan, kontrak dan guru yang dibayar pada sekolah dasar. Metode yang digunakan merupakan penelitian deskriptif dengan model survei untuk membuat deskripsi terkait dengan banyak objek atau orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tingkat guru *Job Satisfaction* sedang dan *Organizational Commitment* tinggi. Guru dengan hasil *Satisfaction* dan *Organizational Commitment* tinggi adalah guru yang dibayar, sedangkan guru dengan *Satisfaction* dan *Organizational Commitment* rendah adalah guru yang hanya berstatus kontak.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan peneliti mengenai “Hubungan Antara *Psychological Well-Being* dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Honorer SMA Negeri di Kota Prabumulih”, belum pernah diteliti oleh penelitian sebelumnya, karena dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil populasi guru honorer pada semua guru honorer SMA Negeri yang ada di kota Prabumulih.

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur mengenai “Hubungan Antar Kesejahteraan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Guru Honorer SMA Negeri di Kota Prabumulih”, menggunakan penelitian kuantitatif dengan alat ukur berupa skala Komitmen Organisasi dan skala *Psychological Well-Being*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan

psikologi dengan komitmen organisasi pada guru honorer SMA Negeri di kota Prabumulih.

Bedasarkan beberapa uraian penelitian diatas, terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti. Peneliti menggunakan variabel kesejahteraan psikologis sebagai variabel bebas dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi pada guru honorer SMA Negeri di Kota Prabumulih. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, dari subjek penelitian maupun variabel penelitian, sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, & Zulkarnain. (2013). Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejahteraan psikologis pekerja. *Departemen Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 15. No. 1, 54-62.
- Azwar, S. (2015a). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015b). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Allen, N. T., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology Society*, 63, 1-18.
- Allen, N. T., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 1. No. 1
- Allen, N. T., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publication
- Dessler. (1999). "How to earn your employee's commitment". *Academy of Management Executive*. Vol. 13. No. 2.
- Fitria, (2016). *Studi eksploratif tentang kesejahteraan psikologis guru honorer sekolah negeri di kabupaten bantul*. Skripsi. Universitas Sanata Dharna Yogyakarta.
- Huppert, F. A.. (2009). Psychological well-being: evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1 (2), 137-164.
- Ilgan, dkk. (2015). The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of school work life. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(2), 159-181.
- Ingarianti, Tri Muji, (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karier. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, No. 02, Vol. 05, Agustus 2017.
- Iskandar, S. A. (2016). *Hubungan psychological well-being dengan komitmen organisasi pada prajurit TNI-AU Lanud Abdulrachman Saleh Malang*. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Kreitner & Kiniki. (2014). *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku 2, Jakarta : Salemba Empat
- Karniti & Tukijan, (2013). Komitmen organisasi pada guru SD negeri Uptd pendidikan Wiradesa Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, No.34.

- Leddy, Susan. (2006). Health promotion : mobilizing strengths to enhance health, wellness, and well-being. Philadelphia : *F. A. Davis Company.*, Vol.4(2) 2013: 250- 265.
- Levy, e. P. (2010). Industrial organizational psychology. *Worth Pulisher.*
- Mowday, dkk (1982). Employee organization linkage: the psychology of commitment, absenteeism & turnover. New York: Academy Press.
- Nastiti, M & Hendriani, W. (2014). *Psychological well-being* pada guru yang telah menjalani masa pensiun. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1989). Organizational commitment and psychology attachment. the effect of compliance identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71. No. 3, 492-499.
- Porter, L, dkk (1974). Organization commitment, job sactifaction and turn over among. Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 59. No. 5, 603-609.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku organisasi*. Buku 1. Jakarta : Salemba
- Prestiana & Putri. (2013). *Internal locus of control dan job insecurity* terhadap *burnout* pada guru honorer sekolah dasar negeri di Bekasi selatan. *Jurnal soul*. No. 1. Vol. 6
- Prismajadi, Hanifah. (2012). *Kompetensi pedagogik guru pegawai negeri sipil dan wiyata bakti di sekolah dasar se-kecamatan Wagon kabupaten Banyumas tahun 2012*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Ryff, C.D. (2014). Psychological well-being revisited : advances in the science and practise of eudaimonia. *Psychoterapy and Psychosomatics*.
- Ryff, C.D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*. Vol. 4. No. 4.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everyting, or is it ? exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Ryff & Keyes. (1995). The strucure of psychological well being revisited. *Journal of Personality and Social Psychological*. Vol. 69, No. 4.
- Santrock, John W. (2012). Life-span development, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Sari, Liza Puspita. (2012). Hubungan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi guru di SMK Kh Dewantoro kota Tangerang provinsi Banten. Jakarta: Universitas Binus
- Setiawan, Heri. (2014). *Psychological well-being pada guru honorer sekolah dasar di kecamatan Wonotunggal Kabupaten Batang*. Skripsi. UNNES.

- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Sugiyono, (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D.*, Bandung: Alfabeta.
- Suhen, Dede. (2017). Guru honorer prabumulih, belum gaji lima bulan. RMOLSUMSEL, (<http://www.rmolsumsel.com/read/2017/05/09/71633/Guru-Honorer-Prabumulih,-Belum-Gajian-Lima-Bulan> diakses 9 Mei 2017)
- Tok, Türkaynuri. (2013). Teacher's job satisfaction and organizational commitment n Turkey. Pamukkale University, Educational Faculty, Turkey
- Triska, F &b Sukhirman, I. (2013). Hubungan antara *job insecurity* dan komitmen organisasi pada guru honorer sekolah dasar negeri di Depok. Universitas Indonesia
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (www.sjdih.depkeu.go.id/fullText/2005/14TAHUN2005UU.htm diakses 30 Desember 2005)
- Zulkanedy, Berly. (2018) Tunjangan guru honorer di Sumsel naik 50 persen. SINDONEWS.com, (<https://daerah.sindonews.com/read/1315941/190/tunjangan-guru-honorer-di-sumsel-naik-50-persen-1529826673>)