

Hubungan Antara *Subjective Well-Being* dengan Komitmen Organisasi pada Guru SD Negeri Putraco Indah Bandung

Relationship Between Subjective Well-Being and Organization Commitment on Primary Public School Teachers Putraco Indah Bandung

¹Gina Yunita, ²Temi Damayanti D

^{1,2}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: ¹gnyunitaa@gmail.com, ²temidamayanti@gmail.com

Abstract. Public Primary School Putraco Indah Bandung is one of a school of inclusions in Bandung that possesses the student with special needs more than students in a regular course. In the school have only 10 teachers who most not with the back of teacher training remarkable, so that knowledge in handling student with special needs is minimal. But, with the workloads enough those heavy majority of teachers in public primary schools Putraco Indah Bandung show affect positive and satisfied with their lives now as a teacher. And they will survive to teach or work at the school. The purpose of this research is to see of closeness between subjective well-being with a commitment organization on for Primary Public School teachers Putraco Indah Bandung. Research methodology used is the method of correlational research with a population of as many as 10 teachers in Public Primary Schools Putraco Indah Bandung. A measuring instrument subjective well-being is SPANE (Diener, 2009), and SWLS (Diener, 1985), While the organization commitment of the use of a measuring instrument that adapt by (Ingarianti, 2014) according to the theory of Steers & Porter. The research results show: (1) There is strong correlation is like a very high ($r=0,823$) between subjective well-being with a organization commitment. (2) As many as 7 teachers (70%) be on a high level subjective well-being and organization commitment

Keywords: Teachers, Inclusion, Organization Commitment, Subjective well-being

Abstrak. SD Negeri Putraco Indah Bandung merupakan salah satu sekolah inklusi di Bandung yang memiliki jumlah SBK lebih banyak dibandingkan siswa regulernya. Dalam sekolah tersebut hanya memiliki 10 orang guru yang sebagian besar bukan berlatar belakang dari Pendidikan Guru Luar Biasa (PGLB), sehingga pengetahuan dalam menangani SBK pun minim. Namun, dengan beban kerja yang cukup berat tersebut sebagian besar guru di SD Negeri Putraco Indah Bandung menunjukkan afek positif dan puas dengan hidup mereka saat ini sebagai guru. Sehingga mereka tetap bertahan untuk mengajar atau bekerja di sekolah tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat keeratan hubungan antara *subjective well-being* dengan komitmen organisasi pada guru SD Negeri Putraco Indah Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian korelasional dengan populasi sebanyak 10 orang guru di SD Negeri Putraco Indah Bandung. Alat ukur *subjective well-being* adalah SPANE (Diener, 2009), dan SWLS (Diener, 1985), sedangkan komitmen organisasi menggunakan alat ukur yang diadaptasi oleh (Ingarianti, 2014) berdasarkan teori Steers & Porter. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Terdapat korelasi yang tinggi sekali ($r=0,823$) antara *subjective well-being* dengan komitmen organisasi. (2) Sebanyak 7 orang guru (70%) berada pada tingkat *subjective well-being* dan komitmen organisasi yang tinggi.

Kata kunci: guru, inklusi, komitmen organisasi, *subjective well-being*

A. Pendahuluan

Sistem Pendidikan Inklusi memberikan kesempatan belajar pada anak-anak berkebutuhan khusus bersama dengan anak-anak pada umumnya, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan kehidupan nyata sehari-hari. Pendidikan inklusi adalah bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menyatukan anak-anak berkebutuhan khusus dengan anak-anak normal pada umumnya untuk belajar.

Peran guru sebagai pendidik menjadi hal yang sangatlah penting dan dibutuhkan pengetahuan serta keahlian dalam membimbing siswanya. Khususnya dalam pendidikan inklusi yang mengharuskan guru untuk mengajar dan membimbing siswa reguler dan siswa berkebutuhan khusus (SBK) secara bersamaan. Namun demikian, saat ini pengetahuan guru yang kurang atau tidak sesuai menjadi kendala yang dirasakan sekolah inklusi. Hal tersebut terjadi karena ketidaksiapan dari pemerintah sendiri dalam

menjalankan program pendidikan inklusi, karena saat ini masih banyak guru sekolah inklusi yang bukan berlatar belakang dari pendidikan guru luar biasa (PGLB). Sehingga pada akhirnya banyak SBK yang tidak diterima di sekolah negeri. Menurut Kepala Dinas Pendidikan Kota Bandung Elih Sudiapermana, di Bandung sudah banyak sekolah yang menerima siswa berkebutuhan khusus. Paling banyak yakni di bangku sekolah dasar sebanyak 31 sekolah (dilansir dalam detikNews.com).

Salah satu sekolah dasar inklusi di Bandung yang memiliki jumlah siswa berkebutuhan khusus terbanyak adalah SD Negeri Putraco Indah Bandung, yang berlokasi di Jalan Rajamantri Kaler no.52, Turangga, kota Bandung. SD Negeri Putraco Indah Bandung merupakan sekolah inklusi sejak tahun 2003. Saat ini tercatat sekolah tersebut memiliki jumlah siswa berkebutuhan khusus terbanyak dibandingkan sekolah inklusi lainnya di Bandung yaitu sebanyak 75-80% SBK. Selain itu, guru disana pun hanyalah berjumlah 10 orang dan sebagian besar bukan berlatar belakang pendidikan luar biasa. Guru SD Negeri Putraco Indah Bandung memiliki beban kerja yang cukup berat karena harus mengajar siswa berkebutuhan khusus dan siswa reguler secara bersamaan dengan jumlah SBK yang jauh lebih banyak dibandingkan siswa regulernya. Dalam menghadapi permasalahan tersebut, para guru mencoba mempelajari masing-masing karakteristik siswanya terlebih dahulu sambil mengevaluasi metode pembelajaran yang tepat bagi siswanya. Kemudian dalam proses kegiatan belajar mengajarnya ternyata mereka merasa senang dan nyaman ketika mengajar dan menikmati pekerjaannya sebagai guru. Selain itu, adanya kepuasan tersendiri bila melihat anak-anak yang mereka didik mengalami perkembangan yang baik, serta puas dengan hubungannya dengan sesama guru lainnya yang sudah kekeluargaan seperti meluangkan waktunya untuk diskusi, bercanda tawa, dan saling mengevaluasi mengenai metode pembelajaran yang diberikan.. Kemudian guru yang merasakan bahwa profesinya sebagai guru dapat memberikan manfaat serta menolong ABK yang mayoritasnya berasal dari ekonomi menengah kebawah. Kepuasan yang dirasakan tersebut termasuk kedalam aspek kognitif. Sehingga hal tersebut menggambarkan adanya *subjective well-being* pada guru SD Negeri Putraco Indah Bandung. *Subjective well-being* merupakan evaluasi subjektif seseorang mengenai kehidupan termasuk konsep-konsep seperti kepuasan hidup, emosi menyenangkan, *fulfilment*, kepuasan terhadap area-area seperti pernikahan dan pekerjaan, tingkat emosi tidak menyenangkan yang rendah (Diener, 2003).

Selain itu, tujuan guru yang menyatakan bahwa dirinya dapat memberikan manfaat serta menolong ABK memiliki kesamaan dengan sistem yang digunakan oleh sekolah yaitu dapat menerima dengan hati artinya sekolah menerima ABK yang mendaftar karena berniat untuk menolong terutama bagi yang berasal dari keluarga dengan ekonomi menengah kebawah. Kemudian dengan adanya kesamaan tujuan, membuat guru dapat mengajar dengan sungguh-sungguh yang ditampilkan dengan guru memberikan pembelajaran individual pada ABK yang seringkali dilakukan diluar jam belajar sekolah. Lalu adanya keinginan guru tetap bertahan untuk bekerja di sekolah tersebut walaupun sudah ada beberapa tawaran untuk pindah ke sekolah yang lebih nyaman dan upah yang lebih tinggi. Berdasarkan hal yang telah dijelaskan, menggambarkan bahwa guru memiliki komitmen organisasi. Porter dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perasaan dan sikap individu tentang organisasi secara keseluruhan.

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui serta memperoleh data empiris tentang seberapa erat hubungan antara *subjective well-being* dan komitmen organisasi pada guru SD Negeri Putraco Indah Bandung. Sehingga

rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “seberapa eratkah hubungan antara *subjective well-being* dengan komitmen organisasi pada guru SD Negeri Putraco Indah Bandung?”

B. Landasan Teori

Menurut Diener, Lucas, Oishi (2003), *subjective well-being* merupakan konsep yang sangat luas, meliputi emosi pengalaman menyenangkan, rendahnya tingkat mood negatif, dan kepuasan hidup yang tinggi. Istilah *subjective well-being* didefinisikan sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang tentang hidupnya. Evaluasi ini meliputi penilaian emosional terhadap berbagai kejadian yang dialami yang sejalan dengan penilaian kognitif terhadap kepuasan dan pemenuhan hidup.

Subjective well-being terbagi atas dua aspek, yaitu aspek afektif dan aspek kognitif (Diener, 2000). Di dalam aspek afektif ini, seseorang menilai mengenai afek positif dan afek negatif yang mereka rasakan (Diener, 2000). Afek positif merupakan kombinasi dari dorongan dan hal-hal yang menyenangkan (*pleasantness*), serta meliputi emosi-emosi seperti aktif dan senang. Di samping itu, afeksi positif ditandai dengan mengalami emosi dan suasana hati yang menyenangkan (Diener, 2003). Afeksi yang menyenangkan dapat dibagi menjadi emosi-emosi spesifik seperti kesenangan, kasih sayang, dan rasa bangga. Afek negatif merupakan kombinasi dari dorongan dan hal-hal yang tidak menyenangkan, serta terdiri dari emosi-emosi seperti kecemasan, kemarahan, dan ketakutan. Sedangkan menurut Diener (1997), afeksi yang tidak menyenangkan terdiri dari berbagai emosi-emosi tertentu, seperti rasa malu, rasa bersalah, kesedihan, kemarahan dan kecemasan. Sedangkan dalam aspek kognitif ini, seseorang menilai mengenai kepuasan hidupnya. Kepuasan hidup yang sering kali disebut dengan istilah penilaian kehidupan secara global, merefleksikan penilaian individu bahwa kehidupannya ini berjalan dengan baik. Setiap individu dapat menelaah kondisi kehidupannya sendiri, menimbang pentingnya kondisi-kondisi tersebut, dan kemudian mengevaluasi kehidupannya apakah memuaskan atau tidak.

Porter dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perasaan dan sikap individu tentang organisasi secara keseluruhan. Komitmen organisasi ini ditunjukkan oleh loyalitas terhadap organisasi, adanya penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi, adanya keinginan sungguh-sungguh untuk bekerja demi kepentingan organisasi, dan adanya keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi. Steers & Porter (1982) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi 3 (tiga) aspek; (1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. (2) Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya. Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas – aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. (3) Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah hasil dari penelitian yang dilakukan:

Tabel 1. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Data Demografi		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	3	30%
	Perempuan	7	70%
Status Jabatan	PNS	5	50%
	Honorer	5	50%

Dibawah ini adalah hasil perhitungan korelasi antara *subjective well-being* dengan komitmen organisasi pada guru SD Negeri Putraco Indah Bandung dilakukan dengan metode *rank spearman*.

Tabel 2. Korelasi SWB dengan Komitmen Organisasi

			VAR0000 1	VAR0000 2
Spearman's rho	VAR0000 1	Correlation Coefficient	1,000	,823(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,003
		N	10	10
VAR0000 2		Correlation Coefficient	,823(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,003	.
		N	10	10

** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Tabel 2. menunjukkan nilai korelasi (r) adalah 0.823 dan nilai p=0.003, signifikan pada *level of significant 0.05 (two-tailed)*. Dari data di atas, dapat kita simpulkan bahwa terdapat korelasi yang tinggi sekali yaitu sebesar r = 0.823, di antara variabel *subjective well-being* dan komitmen organisasi pada guru SD Negeri Putraco Indah Bandung. Artinya, semakin tinggi *subjective well-being* maka semakin tinggi pula

komitmen organisasi pada guru SD Negeri Putraco Indah Bandung.

Tabel 3. Tabel persebaran skor *subjective well-being*

<i>Subjective Well-Being</i>	F	%
Tinggi	7	70%
Rendah	3	30%
Total	10	100%

Dari data di atas, terlihat bahwa 7 orang (70%) termasuk dalam kategori *subjective well-being* yang tinggi. Sedangkan 3 orang (30%) lainnya termasuk dalam kategori *subjective well-being* rendah. Artinya, sebagian besar guru di SD Negeri Putraco Indah Bandung menunjukkan ekspresi emosi positif yang tinggi, dan memiliki kepuasan hidup secara umum yang tinggi.

Tabel 4. Tabel persebaran skor komitmen organisasi

Skor total	Kategori	Frekuensi	Presentase
<108	Rendah	3	30%
≥108	Tinggi	7	70%
Total		10	100%

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa guru di SD Negeri Putraco Indah Bandung, yaitu sebanyak 70% atau 7 orang memiliki komitmen organisasi yang tinggi sedangkan, 30% atau 3 orang lainnya memiliki komitmen organisasi yang rendah. Artinya, mayoritas guru SD Negeri Putraco Indah Bandung memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat korelasi yang tinggi sekali antara *subjective well-being* dan komitmen organisasi pada guru SD Negeri Putraco Indah Bandung ($r=0,823$). Hal ini berarti guru yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi maka akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah *subjective well-being*, semakin rendah pula komitmen organisasinya. (2) Sebagian besar (70%) guru pada penelitian ini memiliki *subjective well-being* dan komitmen organisasi yang tinggi. Sedangkan 30% lainnya memiliki *subjective well-being* yang rendah dan komitmen organisasi yang rendah pula. Artinya, sebagian besar guru memiliki *subjective well-being* dan komitmen organisasi yang tinggi.

Daftar Pustaka

- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness, and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403-425.
- Ingarianti, Tri. M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP*, Vol. 6, No. 1, Mei 2015, hlm. 80-91
- Maltin, E. R. (2011). Workplace commitment and employee SWB: A meta-analysis and

- study of commitment profiles (Doctoral thesis, University of Western Ontario)
<http://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1416&context=etd>
- Mowday, R. T., Porter, R. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee – Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, And Turnover*. New York : Academic Press
- Noor, D. H. (2009). *Psikometri : Aplikasi dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku*. Bandung: Jauhar Mandiri.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172
- Steers, R.M., & Porter, L.W (1983). *Motivation and Work Behavior*. USA: McGraw-Hill Book Co.