**KOMITMEN AFEKTIF DITINJAU DARI KEPEMIMPINANTRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP GURU SD DI SEKOLAH CINTA BUDAYA MEDAN**

**Michael lee**

**Program Studi Psikologi**

**Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia**

(mike.chael90@gmail.com)

**Diny Atrizka**

(diny.dinyrizk@gmail.com)

**ABSTRACT**

***Abstract.*** *This study aimed to know the relationship between the transformational leadership with affective commitment. The hypothesis in this study was that there was a positive relationship between transformational leadership with affective commitment, in assumption that the higher transformational leadership, then the higher affective commitment and the lower transformational leadership, then the lower affective commitment itself. The subjects that used in this study were the elementary teacher of* Cinta Budaya *School, in which the population consisted of 87 teachers. Data obtained from the scale to measure transformational leadership and affective commitment. The calculation of the data began by doing a test prerequisite analysis (the test of assumptions) that consisted of a test of normality and a test of linearity. The data analysis in this study used the Product Moment Correlation with SPSS 17 for Windows. The results of analysis showed the correlation coefficient at r = 0.415 of the significance 0.000 (p < 0.05). This showed that there was a positive relationship between transformational leadership with affective commitment. The results of this study indicates that the variable of affective commitment can be predicted by transformational leadership at 17.2 percent and 82.8 percent of the rest are influenced by other factors which not examined in this study. Based on the results of this study, the hypothesis is accepted that there is a positive relationship between transformational leadership with affective commitment.*

*.*

*.*

***Keywords : Transformational Leadership, Affective Commitment***

**PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat krusial. Penting bagi individu agar memiliki pendidikan yang baik dalam menghadapi persaingan global yang semakin tidak terbendung. Eksistensi pendidikan diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Idi, 2001).

Lembaga yang erat kaitannya ketika mengulas mengenai pendidikan adalah sekolah. Wayne (dalam Atmodiwiro, 2002) mendefinisikan sekolah sebagai suatu sistem interaksi sosial suatu organisasi keseluruhan yang terdiri dari interaksi pribadi terkait bersama dalam suatu hubungan organik. Adapun Sunarto (dalam Idi, 2011) menyatakan bahwa sekolah adalah bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat memberi dan menerima pelajaran. Berdasarkan pengertian di atas, dapat diketahui bahwa di dalam suatu lembaga sekolah terdapat berbagai pihak yang saling berinteraksi, salah satunya adalah para tenaga pengajar.

Keberadaan tenaga pengajar sangatlah penting dan merupakan persyaratan akreditasi yang harus dilengkapi oleh sekolah (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003). Tanpa adanya pengajar, tidak hanya kegiatan belajar mengajar akan terhambat namun pencapaian target dan tujuan sekolah sebagai suatu organisasi yang bersangkutan juga akan terpengaruh. Oleh karena itu, performa para tenaga pengajar sebagai seorang pekerja sangatlah dibutuhkan untuk menyokong keberhasilan pencapaian organisasi.

Pentingnya keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia di suatu organisasi sejalan dengan pendapat Wibowo (2013) yang menjelaskan bahwa faktor internal keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang dalam hal ini merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi adalah aset yang paling berharga dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya organisasi lainnya tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilai dari organisasi (Mangkunegara, 2013). Oleh karena itu sumber daya manusia di dalam suatu organisasi harus dikelola dengan baik, agar tetap dapat memberikan kontribusinya secara maksimal kepada organisasi. Namun terdapat berbagai tantangan yang dihadapi organisasi dalam membuat karyawannya tetap setia pada pekerjaan.

Tantangan tersebut mencakup terjadinya perubahan pada *nature of workforce* dan *social trends* (Robbins & Judge, 2017). Perubahan *Nature of workforce* meliputi perubahan-perubahan demografis, seperti usia pekerja yang semakin tua dan perpindahan penduduk. Sedangkan *social trends* menunjukkan perubahan yang diakibatkan adanya pengaruh reaksi lingkungan terhadap suatu peristiwa yang terjadi, seperti pandangan akan suatu hal yang sudah mulai kuno. Berdasarkan penjelasan ahli di atas, dapat diketahui bahwa masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi adalah ketika karyawannya kehilangan minat akan pekerjaannya dan mengakibatkan pada penunrunan tanggung jawab. Lebih jauh lagi, karyawan tersebut bahkan dapat memutuskan untuk berhenti dari pekerjaanya, karena disebabkan oleh berbagai perubahan yang terjadi.

Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada beberapa guru di Yayasan Perguruan Cinta Budaya diketahui bahwa banyak guru yang sering *ogah-ogahan* dalam bekerja. Salah seorang guru senior yang sudah bekerja selama 5 tahun menyatakan bahwa ia sesekali akan memutar film dan meninggalkan murid-muridnya tanpa menyampaikan materi pembelajaran pada saat jam belajar karena merasa diri mereka sangat sibuk karena harus mengoreksi hasil ujian, ataupun mengerjakan tugas lain. Sebagian guru tersebut menyatakan bahwa apabila mereka sudah memberikan penjelasan materi, tugas dan ujian, artinya mereka telah melakukan pekerjaan dengan benar tanpa memerhartikan kualitas pengajaran, dan pemberitugasan. Lebih jauh lagi, sebagian guru memaparkan bahwa mereka merasa terganggu jika diberikan tugas tambahan dari atasan. Selain itu terdapat juga beberapa guru yang masuk ke kelas, lalu memberikan tugas dan meninggalkan kelas untuk mengajak guru lain bercerita ketika jam pelajaran sedang berlangsung, bahkan terkadang pihak atasan guru juga ikut melakukan hal serupa. Menurut pemaparan salah satu guru yang melakukan hal tersebut, murid-murid tidak perlu diawasi ketika sedang mengerjakan latihan.

Berdasarkan uraian yang disampaikan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam suatu skripsi yang berjudul, “Komitmen Afektif Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Guru SD di Sekolah Cinta Budaya Medan”.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah metode skala (dalam Azwar, 2006).Metodepenelitiandilaksanakan pada tanggal25 - 28 Februari 2019 di SekolahCintaBudaya Medan. Adapun jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Kriteria penilaian aitem *favorable* berdasarkan skala *Likert* adalah nilai (1) untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), nilai (2) untuk jawaban Tidak Setuju (TS), nilai (3) untuk jawaban Setuju (S), dan nilai (4) untuk jawaban Sangat Setuju (SS). Sedangkan kriteria penilaian untuk aitem *unfavorable* adalah nilai (1) untuk jawaban Sangat Setuju (SS), nilai (2) untuk jawaban Setuju (S), nilai (3) untuk jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai (4) untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) (Suryabrata, 2000). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pembagian skala.

1. Skala Komitmen Afektif. Skala yang digunakandalampenelitianiniadalahdenganmenggunakanskalakomitmenafektif yang disusun berdasarkan pengukuran komitmen afektif oleh Morin, dkk (2009) dengan menggunakan *The Workplace Affective Commitment Multidimensional Questionnaire* (WACMQ) yang terdiri dari tujuh faktor yaitu *organization , supervisor*, *co-workers, customers*, *work, occupation* dan *career*.
2. Skala Kepemimpinan Transformasional**.** Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan karakteristik kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) antara lain pengaruh yang ideal, motivasi yang inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan yang bersifat individual.

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian ini adalah dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment* dengan bantuan program SPSS 17 *for Windows*.

**HASIL dan PEMBAHASAN**

### Deskripsi Hasil Penelitian

#### Skor perbandaingan mean empiric dan hipoteetik variabel komitmen afektif

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Rentang Nilai** | **Kategori** | **Jumlah (n)** | **Persentase** |
| Komitmenafektif | x < 46 | Rendah | 0 | 0% |
| 46 ≤ x < 69 | Sedang | 57 | 65.52% |
| x ≥ 69 | Tinggi | 30 | 34.48% |
| **Jumlah** | **87** | **100%** |

Pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak terdapat subjek yang mengalami komitmen afektif rendah atau 0 persen, subjek yang mengalami komitmen afektif sedang adalah sebanyak 57 orang atau 65,52 persen, dan subjek yang mengalami komitmen afektif tinggi adalah sebanyak 30 orang atau 34,48 persen.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki tingkat komitmen afektif yang sedang.

#### b. Skor variabel kepemimpinan transformasional

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Rentang Nilai** | **Kategori** | **Jumlah (n)** | **Persentase** |
| Kepemimpinan transformasional | x < 42 | Rendah | 0 | 0% |
| 42 ≤ x < 63 | Sedang | 39 | 44.83% |
| x ≥ 63 | Tinggi | 48 | 55.17% |
| **Jumlah** | **87** | **100%** |

Pada Tabel 10 dapatdilihat bahwa tidak terdapat subjek yang menganggap kepemimpinan transformasional kepala sekolah rendah atau 0 persen, subjek yang menganggap kepemimpinan transformasional sedang adalah sebanyak 39 orang atau 44,83 persen, dan subjek yang menganggap kepemimpinan transformasional tinggi adalah sebanyak 48 orang atau 55,17 persen.

### Hasil Pengujian Hipotesis

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Analisis** | ***Pearson Correlation*** | **Signifikansi (p)** |
| Korelasi | 0,415 | 0,000 |

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara kepemimpinan transformasionaldengan komitmen afektif, diperoleh koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,415 dengan sig sebesar 0,000 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara kepemimpinan transformasionaldengan komitmen afektifsehingga dikategorikan hubungan yang cukup kuat (Arikunto, 2010). Dari hasil perhitungan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasionaldengan komitmen afektif diterima, dan dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif sejalan dengan pendapat Northouse (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional murni secara positif memengaruhi identitas moral dan emosi pengikut.
2. Pada penelitian ini diperoleh koefisien determinasi *R Square* (R²) sebesar 0.172. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa 17.2 persen kepemimpinan transformasionalmempengaruhi komitmen afektifguru SD Sekolah Cinta Budaya, sedangkan 82.8 persen dipengaruhi oleh faktor lain.
3. tidak ada guru SD Sekolah Cinta Budaya memiliki komitmen afektif yang masuk dalam kategori rendah, sedangkan komitmen afektifpada guru yang termasuk kategori sedang berjumlah 57 orang dengan persentase 65,52 persen, dan komitmen afektifpada guru yang dikategorikan tinggi berjumlah 30 guru dengan persentase 34,48 persen.

**SARAN**

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang diharapkan akan berguna untuk kelanjutan studi kolerasional ini.

* + - 1. **Saran bagi guru**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan agar para guru dapat memperbaiki hubungan interpersonal dengan sesame rekan kerja, kea tasan, serta ke para murid atau orang tua murid.

* + - 1. **Saran bagiKepalaSekolah SD CintaBudaya**

Bagi Kepala Sekolah SD Cinta Budaya disarankan agar Sekolah Cinta Budaya lebih mengapresiasi para gurunya dengan ucapan dan perlakuan yang lebih bersahabat dan sesuai dengan perkembangan zaman sekarang ini. Selain itu, Kepala Sekolah juga diharapkan agar dapat memberikan pembekalan *(briefing)* secara detil kepada anggota-anggotanya, sehingga para anggotanya dapat memahami dengan jelas maksud Kepala Sekolah dan tidak terjadi konflik perdebatan.

* + - 1. **Saran bagipenelitiselanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencari faktor lain seperti budaya organisasi, masa kerja,kualitas layanan*, perceived organizational support,* kompensasi dan karakteristik pekerjaan*,* keadilan organisasi*,* kepemimpinan intrapersonal*,* motivasi kerja*,* kepuasan kerja, iklim organisasi*,* dan *work family conflict*.

**DAFTAR PUSTAKA**

Allen, G. W., Attoh, P. A., & Gong, T. 2017. *Transformational Leadership and Affective Organizational Commitment: Mediating Roles of PerceivedSocial Responsibility and Organizational Identification.* ***Social Responsibility Journal, Vol. 13 Issue: 3, pp.585-600.*** Diakses pada tanggal 01 Juni 2018 dari https://doi.org/10.1108/SRJ-11-2016-0193

Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization*. ***Journal of Occupational Psychology (1990), 63, 1-18.***Diakses pada 20 Maret 2018 dari https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x?doi=10.1111%2Fj.2044-8325.1990.tb00506.x&originUrl=%2Fadvanced%2Fsearch%2Fresults&simpleSearchError=Please+enter+a+search+term

Ancok, D. 2012. ***PsikologiKepemimpinan dan Inovasi***. Jakarta :Erlangga

Arikunto, S. 2010. ***ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktik.*** Jakarta: RinekaCipta

Arikunto, S. 2013. ***ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktik.*** Jakarta: RinekaCipta

Atmodiwiro, S. 2002. ***ManajemenPelatihan***. Jakarta: PT Ardadizya Jaya

Azizollah, A., Abolghasem, F., & Amin, D. M. 2016. *The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment in Zahedan University of Medical Sciences.* ***Global Journal of Health Science, Vol. 8, No. 7, 2016.*** Diakses pada 20 Maret 2018 darihttp://dx.doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195

Azwar, S. 2006.***Penyusunan Skala Psikologi***. Yogyakarta: PustakaPelajar

Azwar, S. 2007. ***Dasar – Dasar Psikometri***. Yogyakarta: PustakaPelajar

Azwar, S. 2010. ***Penyusunan Skala Psikologi***. Yogyakarta: PustakaPelajar

Idi, A. 2011. ***Sosiologi Pendidikan (Individu, Masyarakat, dan Pendidikan)***. Jakarta : PT Raja Grafindo Indonesia

Isnaini, H. N. 2017. *AnalisisPengaruh Work Family Conflict, Religiusitas, TerhadapKomitmen Organisasi dan KinerjaKaryawanDenganVariabel Intervening KepuasanKerja Pada Bank Syariah Di Yogyakarta.****Vol. 3 November 2017.***Diakses pada tanggal 25 April 2018 darihttps://medianeliti.com/media/publications/81974-ID-analisa-pengaruh-work-family-conflict-te.pdf

Jones, G. 2010. ***Organizational Theory, Design and Change, 6th Edition***. Essex: Pearson. Diakses pada 30 April 2018 dari https://www.pearson.com/us/higher-education/program/Jones-Organizational-Theory-Design-and-Change-7th-Edition/PGM270447.html

Kaptijn, R. 2009. *Assessing Affective Commitment in The Three-Component Model and The Two Factor Theory A Comparison Between The Models From Meyer and Allen And Herzberg, Mausner and Snyderman.* ***Psychometric Issue, Vol 2. No 1 2009***. Diakses pada 20 Maret 2018 dari https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z

Kim, H. 2012. *Transformational Leadership and Organisational Citizenship Behavior in the Public Sector in South Korea: The Mediating Role of Affective Commitment.* ***Local Government Studies Vol. 38, No. 6, 867–892, December 2012.***Diakses pada 28 Mei 2018 dari http://dx.doi.org/10.1080/03003930.2012.707617

Kim, H. 2013. *Transformational Leadership, Organizational ClanCulture, Organizational Affective Commitment, and Organizational Behavior: A Case of South Korea's Public Sector*. ***Public Organization Review, September 2014, Volume 14, Issue 3, pp 397–417***. Diakses pada 28 Mei 2018 dari https://rd.springer.com/journal/11115/14/3/page/1

Kotter, J. P., & Heskett, J. L. 1997. ***DampakBudaya Perusahaan TerhadapKinerja***. Jakarta: Prehanllindo

Luthans, F. 2005. ***Organizational Behavior 10th Edition***. New York: McGraw Hill. Diakses pada 30 April 2018 dari https://www.abebooks.com/Organizational-Behavior-10th-Luthans-F-McGraw/1386617827/bd

Mangkunegara, A. 2013 ***ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan.***Bandung :RemajaRosdakarya

Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1997. ***Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application*.** USA: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data. Diakses pada 30 April 2018 dari http://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace

Morin, A. J. S., Madore, I., Morizot, J., Bourdrias, J. S., & Trembley, M. 2009. *Multiple Targets of Workplace Affective Commitment: Factor Structure And Measurement Invariance of The Workplace Affective Commitment Multidimensional Questionnaire.****Advances in Psychology Research, Volume 59.*** Diakses pada 20 Maret 2018 dari https://www.researchgate.net/publication/285309805\_Multiple\_Targets\_of\_workplace\_affective\_commitment\_Factor\_structure\_and\_measurement\_invariance\_of\_the\_workplace\_affective\_commitment\_multidimensional\_questionnaire

Nazir, M. 2003. ***MetodePenelitian.*** Jakarta: PenerbitGhalia Indonesia

Northouse, P. G. 2013. ***KepemimpinanTeori dan PraktikEdisiKe-enam***. Jakarta: Indeks

Robbins, S. P. 2008. ***PerilakuOrganisasi***. Jakarta: SalembaEmpat

Robbins, S., & Judge, T. 2008. ***Perilaku Organisasi.*** Jakarta: SalembaEmpat

Robbins, S., & Judge, T. 2017. ***Organizational Behavior Seventh Edition.*** Essex: Pearson Education. Diaksestanggal 30 April 2018 dari http://bba12.weebly.com/uploads/9/4/2/8/9428277/organizational\_behavior\_15e\_-\_stephen\_p\_robbins\_\_timothy\_a\_judge\_pdf\_qwerty.pdf

Safaria, T. 2004. ***Kepemimpinan Edisi Pertama***. Yogyakarta: GrahaIlmu

Suryabrata, S. 2000. ***PengembanganAlatUkurPsikologis****.* Yogyakarta: Andi

Suryanto, D., &Prihatiningsih, W. 2016. *Pengaruh Gaya KepemimpinanTerhadapKomitmenOrganisasiKaryawanUkm Di Wilayah Depok Jawa Barat*. ***JurnalVokasi Indonesia, Vol. 4, No. 1 Januari – Juni 2016.*** Diakses pada 20 Maret 2018 dari http://www.jvi.ui.ac.id/index.php/jvi/article/viewFile/48/46

Undang-UndangRepublik Indonesia Nomor 20. 2013. ***Sistem Pendidikan Nasional***. Diakses pada 25 April 2018 dari https://www.koomisiinformasi.go.id/regulasi/download/id/101

Wibowo. 2013. ***PerilakuDalamOrganisasi***. Jakarta: Rajawali Pers.