

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang melalui *Psychological Meaning*

Dila Ayu Putri¹, Hardani², Rusmalia Dewi³

^{1,2,3} Psikologi, Universitas Semarang

e-mail: helenadila13@gmail.com¹, dancerdas62@yahoo.com², liadewi@usm.ac.id³

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk meneliti dan menganalisis 1) pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *psychological meaning*, 2) pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *psychological meaning*, 3) pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang, 4) pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang, 5) pengaruh *psychological meaning* terhadap komitmen guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang, 6) pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen melalui *psychological meaning* pada guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang, dan 7) pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen melalui *psychological meaning* pada guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang. Penelitian ini menggunakan 45 orang guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan Skala Komitmen Guru, Skala *Psychological Meaning*, Skala Komunikasi Interpersonal, dan Skala Persepsi Dukungan Organisasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS), dengan bantuan *software Smart PLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap variabel *psychological meaning* dengan nilai t-statistik komunikasi interpersonal terhadap variabel *psychological meaning* sebesar 2,849 dengan *p value* 0,004 < 0,05, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap variabel *psychological meaning* dengan nilai t-statistik persepsi dukungan organisasi terhadap variabel *psychological meaning* sebesar 4,480 dengan *p value* 0,000 < 0,05, 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru dengan nilai t-statistik komunikasi terhadap komitmen guru sebesar 2,994 dengan *p value* 0,003 < 0,05, 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap variabel komitmen guru dengan nilai t-statistik persepsi dukungan organisasi terhadap variabel komitmen guru sebesar 6,452 dengan *p value* 0,000 < 0,05, 5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *psychological meaning* terhadap variabel komitmen guru dengan nilai t-statistik *psychological meaning* terhadap variabel komitmen guru sebesar 2,803 dengan *p value* 0,005 < 0,05, 6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning* dengan nilai t-statistik komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning* sebesar 2,118 dengan *p value* 0,034 < 0,05, serta 7) Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning* dengan nilai t-statistik persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning* sebesar 2,135 dengan *p value* 0,033 < 0,05.

Kata kunci: *Komunikasi Interpersonal, Persepsi Dukungan Organisasi, Psychological Meaning, Komitmen Guru.*

Abstract

The purpose of this research was to examine and analyze 1) the influence of interpersonal communication on psychological meaning, 2) the influence of perceived organizational support on psychological meaning, 3) the influence of interpersonal communication on teacher commitment to the Bunga Bangsa Semarang Foundation, 4) the influence of perceived organizational support on teacher commitment to Bunga Bangsa Foundation Semarang, 5) the influence of psychological meaning on teacher commitment at the Bunga Bangsa Foundation Semarang, 6) the influence of interpersonal communication on commitment through psychological meaning for teachers at the Bunga Bangsa Foundation Semarang, and 7) the influence of perceptions of organizational support on commitment through psychological meaning on teacher at the Semarang Bunga Bangsa Foundation. This research used 45 teachers from the Semarang Bunga Bangsa Foundation. Research data was collected using the Teacher Commitment Scale, Psychological Meaning Scale, Interpersonal Communication Scale, and Perception of Organizational Support Scale. Data analysis was carried out using Partial Least Square (PLS), with the help of Smart PLS 3.0 software. The results of the research show that 1) There was a positive and significant influence of interpersonal communication on the psychological meaning variable with a t-statistic value of interpersonal communication on the psychological meaning variable of 2.849 with a p value of $0.004 < 0.05$, 2) There was a positive and significant influence of the perception of organizational support on psychological meaning variable with a t-statistical value of perceived organizational support for the psychological meaning variable of 4.480 with a p value of $0.000 < 0.05$, 3) There was a positive and significant influence of interpersonal communication on teacher commitment with a t-statistical value of communication on teacher commitment of 2.994 with p value $0.003 < 0.05$, 4) There was a positive and significant influence of perceived organizational support on the teacher commitment variable with a t-statistic value of perceived organizational support on the teacher commitment variable of 6.452 with a p value of $0.000 < 0.05$, 5) There was a positive influence and significant psychological meaning on the teacher commitment variable with a t-statistic value of psychological meaning on the teacher commitment variable of 2.803 with a p value of $0.005 < 0.05$, 6) There was a positive and significant influence of interpersonal communication on teacher commitment mediated by psychological meaning with a t-statistic value interpersonal communication on teacher commitment is mediated by psychological meaning of 2.118 with a p value of $0.034 < 0.05$, and 7) There was a positive and significant influence of perceived organizational support on teacher commitment mediated by psychological meaning with a t-statistic value of perception of organizational support on teacher commitment mediated by psychological meaning amounting to 2.135 with a p value of $0.033 < 0.05$. The purpose of this research was to examine and analyze 1) the influence of interpersonal communication on psychological meaning, 2) the influence of perceived organizational support on psychological meaning, 3) the influence of interpersonal communication on teacher commitment to the Bunga Bangsa Semarang Foundation, 4) the influence of perceived organizational support on teacher commitment to Bunga Bangsa Foundation Semarang, 5) the influence of psychological meaning on teacher commitment at the Bunga Bangsa Foundation Semarang, 6) the influence of interpersonal communication on commitment through psychological meaning for teachers at the Bunga Bangsa Foundation Semarang, and 7) the influence of perceptions of organizational support on commitment through psychological meaning on teacher at the Semarang Bunga Bangsa Foundation.

Keywords: *Interpersonal Communication, Perception Of Organizational Support, Psychological Meaning, Teacher Commitment*

PENDAHULUAN

Globalisasi mendukung perubahan baik dalam kehidupan individu ataupun kehidupan bernegara, berbangsa dan bermasyarakat. Hal itu menuntut kualitas manusia yang dapat bekerja dengan menghargai prestasi, dapat bekerja sama dengan orang lain, berorientasi ke masa depan, menghargai waktu dan memiliki etor kerja tinggi. Salah satu cara dalam peningkatan kualitas manusia yaitu dengan pendidikan yang dimulai sejak usia dini. Pendidikan anak usia dini (PAUD) bertujuan dalam merangsang tiap pertumbuhan dan perkembangan anak seperti yang tertuang dalam UU Nomor 20 tahun 2003. Pendidikan yaitu suatu rangkaian menjadikan seseorang tumbuh menjadi diri sendiri sesuai hati nurani, kemampuan, watak, dan bakatnya. Adanya pendidikan sejak dini sebagai langkah awal yang tepat dalam mempersiapkan generasi berkualitas dan unggul.

Upaya peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) dapat dilaksanakan dengan jalan pembangunan sektor pendidikan. Guru sebagai pelaku dituntut profesional melaksanakan tugas dalam menghasilkan lulusan yang bermutu. Menurut Mulyasa (2004) guru profesional mempunyai kualitas sebagai berikut: 1) memandang tugas sebagai karir hidup, mempunyai kode etik dan rasa kesejawatan; 2) mempunyai tanggungjawab tinggi; 3) ahli dalam bidang yang diajarkan. Hal tersebut juga tertuang dalam UU Nomor 14 tahun 2005. dimana guru dan dosen sebagai perencana, pelaksana, penilai, dan pengevaluasi pembelajaran. Guru bukan hanya bertugas dalam penyampaian materi namun juga bertugas menyikapi perilaku siswa sesuai latar belakang keluarganya.

Permasalahan mutu pendidikan yaitu permasalahan yang saat ini dalam perbincangan khususnya rendahnya mutu pendidikan yang ada dalam tiap jenjang pendidikan di Indonesia. Pengelolaan pendidikan dengan menjadikan lingkungan belajar kondusif dan efektif sebagai langkah dalam meningkatkan mutu pendidikan (Adha, Supriyanto, et al., 2019; Saputra et al., 2019). Pengelolaan pendidikan berhubungan dengan komitmen organisasi sebagai aspek yang penting dalam suatu organisasi. Menurut Greenberg dan Baron (2003) komitmen organisasi yaitu bentuk keterlibatan pegawai dan memiliki keinginan untuk memajukan organisasi, dimana ada kesetiaan dan kesediaan pegawai yang sukarela dalam bekerja secara optimal. Sedangkan menurut Luthans (2011), komitmen organisasi yaitu keinginan pegawai untuk bertahan dan mewujudkan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi diperlukan dikarenakan guru yang mempunyai komitmen kerja tinggi akan cenderung menjunjung tinggi nilai dan aturan organisasi serta bersikap profesional (Ariyanti et al., 2019; Thien et al., 2014). Guru juga akan mempunyai pandangan, sikap dan perasaan tertentu mengenai keadaan lingkungan organisasi (Darmaji et al., 2020; Juharyanto et al., 2020). Keadaan tersebut dapat membentuk persepsi, sikap dan perasaan yang berhubungan dengan keadaan lingkungan dalam organisasi baik dalam wujud norma atau nilai serta kegiatan organisasi. Menurut Wibowo dalam (Susana, 2018) komitmen organisasi mempunyai berbagai komponen, diantaranya yaitu *continuance commitment*, *normative commitment*, *affectif commitment* dan tiap tipe tersebut dipengaruhi faktor yang berbeda-beda. *Continuance commitment* dipengaruhi oleh kemauan seseorang untuk bertahan dalam organisasi karena alternatif pekerjaan yang kurang. *Normative commitment* dipengaruhi oleh aktivitas sosialisasi yang berhubungan dengan keyakinan yang seharusnya didapatkan pegawai sebagai imbalan atas apa yang sudah dikerjakan. *Affectif commitment* dipengaruhi oleh berbagai karakter personal misalnya pengalaman kerja dan kepribadian seseorang.

Menurut Allen dan Meyer (dalam Panggabean, 2002) komitmen organisasi yaitu suatu konsep yang mempunyai tiga dimensi yaitu *continuance commitment* sebagai penilaian pada biaya, *normative commitment* yang didasarkan pada kebanggaan dan kesetiaan, *affective commitment* yaitu seberapa pegawai terlibat dan mengenal serta terikat dengan organisasi. Penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi dilakukan oleh Pramadani dan Fajrianti (2012) yang memperlihatkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif dan komitmen normatif dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan *Divisi Enterprise Service* (DES) Telkom Ketintang

Surabaya. Pegawai dengan komitmen organisasi tinggi nantinya akan melaksanakan kewajiban dan tugas organisasi sehingga apabila organisasi terdapat perubahan maka pegawai siap dalam perubahan tersebut ditunjukkan dengan penerimaan dan pelaksanaan tugas-tugas. Pegawai dengan komitmen organisasi tinggi nantinya merasakan kewajiban mendukung organisasi atas peluang yang sudah didapatkan guna mencapai tujuan organisasi yang efisien dan efektif. Pegawai akan senantiasa setia terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, sehingga dapat terhindar dari intensi *turnover*.

Hasil analisis wawancara terhadap tujuh orang guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang pada tanggal 26 Oktober 2023, diketahui bahwa guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang masih menunjukkan kurangnya komitmen organisasi. Kurangnya komitmen organisasi terlihat dari kurangnya perencanaan dalam pelaksanaan pekerjaan, guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang kurang memikirkan hasil kerjanya bagi tempat kerjanya, serta ketiadaan harapan dari guru untuk dapat menduduki jenjang karir tertentu dalam sekolah (KB/S1/W1.B.12-13). Guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang menganggap bahwa tidak ada gunanya bekerja dengan serius karena pihak sekolah kurang memperhatikan keberadaannya (KB/S5/W1.B.10-14). Kurangnya komitmen organisasi juga ditunjukkan guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang dengan tidak masuk tanpa keterangan ataupun keterlambatan datang ke tempat kerja, sehingga dirasa menghambat pelaksanaan pekerjaan (KB/S2/W1.B.4-7). Bahkan, terdapat pula guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang yang kurang dapat bekerja sesuai dengan SOP (KB/S2/W1.B.42-48). Kurangnya komitmen organisasi guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang terlihat dari komitmen normatif, yaitu guru menganggap bahwa menjadi guru TK kurang menjamin masa depannya, berbeda dengan pegawai negeri (KB/S1/W1.B.27-29). Pada komitmen berkelanjutan, guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan gaji yang diterima, sehingga menjadikan guru merasa tidak keberatan untuk mencari tambahan penghasilan (KB/S2/W1.B.10-13).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap tujuh guru tentang komitmen guru kaitannya dengan komunikasi interpersonal dan *psychological meaning* menunjukkan bahwa guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang menganggap bahwa merasa pesimis dengan karirnya di masa depan (KB/S3/W1.B.23-25). Di satu sisi komunikasi yang terjalin dengan rekan kerja sudah terjalin dengan baik (KB/S3/W1.B.28-29). Hal senada juga dirasakan oleh guru lain bahwa sebagai guru senior menjadikan tanggungjawab lebih banyak dan terkadang merasa tertekan (KB/S4/W1.B.35-36). Bahkan guru juga merasa tidak nyaman dengan lingkungan sekolah dan merasa bosan dengan pekerjaan sebagai guru (KB/S6/W1.B.11-15). Guru juga menganggap bahwa pekerjaan kurang dapat menjamin masa depan diri dan keluarganya, sehingga tidak ada salahnya untuk pindah pekerjaan (KB/S7/W1.B.3-5). Hal tersebut tidak terlepas dari adanya rasa tidak nyaman terhadap pekerjaan (KB/S8/W1.B.8).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Mustaghfiroh, dkk (2022) menunjukkan bahwa guru sebagai pihak yang sangat berpengaruh terhadap keberjalanan pembelajaran. Rendahnya komitmen guru meliputi: 1) guru kerap kali mengabaikan aturan sekolah; 2) guru sering izin; 3) tingkat kedisiplinan guru rendah; 4) tanggung jawab guru rendah; 4) guru tidak melayani dengan baik; 5) guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal tersebut tentunya memiliki dampak negatif diantaranya: 1) hak siswa tidak terpenuhi maksimal; 2) semangat belajar siswa mengalami penurunan; 3) tidak sedikit jam kosong. Sementara itu juga berdampak lain yaitu: 1) siswa berkeliaran di luar sekolah dan terdapat pandangan buruk mengenai sekolah; 2) siswa gadung di kelas sehingga bisa mengganggu ketenangan kelas lainnya. Selanjutnya, semangat belajar siswa mengalami penurunan yang berdampak pada 1) prestasi siswa yang mengalami penurunan dikarenakan siswa malas belajar; 2) siswa malas mengikuti pembelajaran karena mengetahui guru yang izin. Hak siswa yang tidak terpenuhi dalam pembelajaran berpengaruh pada materi yang tidak tersampaikan dengan baik, sehingga materi yang diperoleh siswa tidak sesuai harapan dan merugikan orangtua serta sekolah.

Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) ada berbagai faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu mampu mengungkapkan perasaan te dan peluang berinteraksi terhadap organisasi. Menurut Dessler (dalam Lutfi, 2011) faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu keakraban, kebersamaan dan komunikasi dua arah. Faktor itu menjelaskan bahwa ada hubungan komitmen organisasi dengan komunikasi interpersonal. Kebersamaan dan keakraban dapat terwujud apabila terdapat komunikasi interpersonal yang baik. Menurut DeVito (2011) komunikasi interpersonal yaitu pesan atau penyampaian informasi dari seseorang atau sekelompok yang memiliki peluang atau dampak untuk memberikan umpan baik. Faktor tersebut secara tersirat menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal yang baik akan menjadikan individu memiliki komitmen organisasi yang baik dan sebaliknya. Apabila individu memiliki komitmen organisasi yang buruk dapat berdampak negatif bagi organisasi.

Syaekhu (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasional pada kantor Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Lindawati (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. Terdapat cara yang dapat dilaksanakan untuk mewujudkan komitmen organisasi yaitu menjadikannya karismatik, membangun tradisi, memiliki prosedur pengaduan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang luas, menciptakan rasa kebersamaan.

Komitmen pada anggota organisasi bukan hanya sekedar dipengaruhi oleh pendidik namun juga terdapat sebagian faktor yaitu komunikasi interpersonal. Komitmen organisasi dapat terwujud jika setiap pegawai memiliki komunikasi interpersonal yang baik. Beberapa penelitian dijelaskan bahwa komunikasi interpersonal dan dukungan organisasi mempengaruhi komitmen. Hasil penelitian Dewi et al (2019) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal tinggi maka sebanding dengan komitmen organisasi tinggi. Penelitian Saputra, dkk (2021) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal berkontribusi 73% terhadap komitmen organisasi.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen guru adalah persepsi dukungan organisasi sebagai kebutuhan emosi sosial, mengindikasikan kesiapan organisasi sebagai kecenderungan organisasi dalam mempersiapkan bantuan saat diperlukan mengejakan suatu pekerjaan dan bentuk menghargai peningkatan kerja pegawai (Fuller et al., 2003).

Penelitian Kristiyowati dan Widhiastuti (2022) memperlihatkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap OCB karyawan perusahaan bus di Semarang. Dukungan organisasi sebagai pandangan pegawai terhadap sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan dan kontribusi pegawai. Pegawai yang mempersepsikan dukungan organisasi tinggi dapat mengintegrasikan keanggotaan sebagai anggota dakan identitas dirinya dan selanjutnya mengembangkan persepsi dan hubungan positif terhadap organisasi. Apabila pegawai mendapatkan dukungan tentunya maka akan mengembangkan rasa berhutang budi dikarenakan merasa didukung sepenuhnya. Hal tersebut dapat berdampak pada perilaku bekerja secara maksimal (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Hendriatno dan Marhalinda (2020) menjelaskan bahwa bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan bank generasi milenial. Penelitian terdahulu yang dilakukan Chairul, dkk (2023) menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang sudah didapatkan pegawai mempunyai hubungan timbal balik dengan dukungan yang telah diberikan perusahaan. Dukungan organisasi yang tinggi mendukung pegawai untuk bekerja maksimal dan selalu berupaya mencapai tujuan dan sebaliknya. Tito (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru SMP Negeri 1 Waru. Arsiska dan Puspitadewi (2022) dalam penelitiannya juga menemukan terdapat hubungan yang tergolong kuat antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) X.

Tumwesigye (2010) menjelaskan komitmen organisasional bisa terwujud dikarenakan terdapat persepsi dukungan organisasi. Darmawan (2013;146) menjelaskan bawah persepsi

dukungan organisasi berfokus pada keterlibatan pegawai dan perlakuan yang menguntungkan pegawai dalam hubungan timbal balik dengan organisasi. Persepsi dukungan organisasi melihat atas pandangan pegawai terkait sejauh mana organisasi peduli, memberikan dukungan dan kontribusi pada kesejahteraan pegawai (Rhoades & Eisenberger, 2002). Beberapa organisasi ditemukan bahwa pegawai yang merasakan dukungan nantinya mempunyai rasa kebermaknaan. Hal tersebut yang dapat meningkatkan komitmen pada diri pegawai dalam meningkatkan performa kerja dan berupaya mendukung organisasi mencapai tujuan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Komitmen tersebut yang berfungsi meminimalisir turnover intention dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah dan meninjau pentingnya komunikasi interpersonal dan persepsi dukungan organisasi, seharusnya dapat semakin meningkatkan komitmen organisasi guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang. Meskipun pada kenyataannya, kurangnya komitmen organisasi masih ditunjukkan oleh guru pada Yayasan Bunga Bangsa Semarang. Oleh karena itu, penggunaan variabel intervening, yaitu *psychological meaning* diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010: 8). Populasi penelitian adalah anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Sampel penelitian adalah guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang yang berjumlah 45 orang. Teknik pengumpulan data penelitian dengan Skala Komitmen Guru, Skala *Psychological Meaning*, Skala Komunikasi Interpersonal, dan Skala Persepsi Dukungan Organisasi. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik statistika yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS), dengan bantuan *software Smart PLS 3.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Path Coefficient

Path coefficients menjelaskan hubungan antar variabel. Dengan *path coefficients*, hipotesis yang dibangun dapat dievaluasi dan dikonfirmasi keabsahannya secara statistik, baik itu diterima ataupun ditolak. Secara spesifik, *path coefficients* dapat dinilai dalam tiga bagian. Pertama, *coefficients of correlation* (β), menjelaskan sejauh mana bobot hubungan antar variabel yang telah dihipotesiskan. Pengujian *path coefficient* dilakukan dengan melakukan perbandingan pada hubungan *t-statistics* atau t-hitung yang sudah ditentukan. *Path coefficients* bisa dikatakan signifikan jika nilai dari *p-value* dihasilkan 0,05. Hasil perhitungan hipotesis di atas didukung juga dengan perhitungan hipotesis menggunakan *total effect bootstrapping* sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Total Effect Bootstrapping

	Sampel Asli (0)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (T0/STDEV)	Nilai P (P value)
Komunikasi Interpersonal => Komitmen Guru	0.202	0.201	0.068	2.994	0.003
Komunikasi Interpersonal => Psychological Meaning	0.384	0.386	0.135	2.849	0.004
Persepsi Dukungan Organisasi => Komitmen Guru	0.592	0.593	0.092	6.452	0.000
Persepsi Dukungan Organisasi => Psychological Meaning	0.508	0.512	0.113	4.480	0.000
Psychological Meaning => Komitmen Guru	0.248	0.247	0.089	2.803	0.005

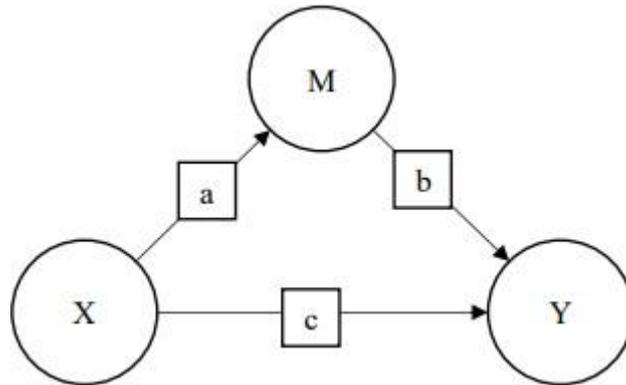
Sumber: Data diolah Peneliti tahun 2024

Nilai *path coefficients* antar konstruk digunakan dalam meninjau signifikansi atau kekuatan hubungan/pengaruh antar konstruk variabel laten dalam uji hipotesis, semakin nilai *path coefficient* mendekati nilai +1, maka kedua konstruk semakin kuat, sebaliknya jika nilai *path coefficient* semakin mendekati nilai -1 maka bersifat negatif atau semakin lemah hubungan kedua konstruk. Berdasarkan hasil uji dari hipotesis menggunakan *total effect bootstrapping* diketahui bahwa:

- 1) "Pengaruh Langsung Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap *Psychological Meaning* (Z)
Hipotesis pertama (H1) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap *psychological meaning*. Hasil uji besarnya koefisien parameter variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel *psychological meaning* sebesar 0,384 yang berarti terdapat pengaruh positif variabel komunikasi interpersonal terhadap *psychological meaning*. Nilai t- statistik komunikasi interpersonal terhadap *psychological meaning* sebesar 2,849 dengan *p value* 0,004 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap *psychological meaning*. Berdasarkan hasil uji diatas, maka hipotesis pertama (H1) diterima.
- 2) Pengaruh Langsung Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2) Terhadap *Psychological Meaning* (Z)
Hipotesis kedua (H2) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap *psychological meaning*. Hasil uji besarnya koefisien parameter variabel persepsi dukungan organisasi terhadap *psychological meaning* sebesar 0,508 yang berarti terdapat pengaruh positif variabel persepsi dukungan organisasi terhadap *psychological meaning*. Nilai t- statistik persepsi dukungan organisasi terhadap *psychological meaning* sebesar 4,480 dengan *p value* 0,000 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap *psychological meaning*. Berdasarkan hasil uji diatas, maka hipotesis kedua (H2) diterima.
- 3) Pengaruh Langsung Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) Terhadap Komitmen Guru (Y)
Hipotesis ketiga (H3) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru. Hasil uji besarnya koefisien parameter variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel komitmen guru sebesar 0,202 yang berarti terdapat pengaruh positif variabel komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru. Nilai t-statistik komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru sebesar 2,994 dengan *p value* 0,003 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru. Berdasarkan hasil uji diatas, maka hipotesis ketiga (H3) diterima.
- 4) Pengaruh Langsung Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2) Terhadap Komitmen Guru (Y)
Hipotesis keempat (H4) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru. Hasil uji besarnya koefisien parameter variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru sebesar 0,592 yang berarti terdapat pengaruh positif variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru. Nilai t-statistik persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru sebesar 6,452 dengan *p value* 0,000 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru. Berdasarkan hasil uji diatas, maka hipotesis keempat (H4) diterima.
- 5) Pengaruh Langsung *Psychological Meaning* (Z) Terhadap Komitmen Guru (Y)
Hipotesis kelima (H5) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan *psychological meaning* terhadap komitmen guru. Hasil uji besarnya koefisien parameter variabel *psychological meaning* terhadap komitmen guru sebesar 0,248 yang berarti terdapat pengaruh positif variabel *psychological meaning* terhadap komitmen guru. Nilai t-statistik *psychological meaning* terhadap komitmen guru sebesar 2,803 dengan *p value* 0,005 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *psychological meaning* terhadap komitmen guru. Berdasarkan hasil uji diatas, maka hipotesis kelima (H5) diterima".

Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Intervening/Mediasi*)

Selanjutnya adalah evaluasi pengaruh tidak langsung (mediasi) yang memiliki tujuan mendeteksi kedudukan variabel *intervening* pada model penelitian. Untuk mengetahui fungsi mediasinya, peneliti menggunakan *bootstrapping*, menurut Ghozali dan Latan (2020) penggunaan metode *bootstrapping* dilakukan karena uji Sobel berasumsi distribusi normal yang tidak konsisten pada metode PLS-SEM nonparametrik. Selanjutnya, asumsi parametrik dari uji Sobel biasanya tidak berlaku pada efek tidak langsung karena perkalian dari dua koefisien terdistribusi normal menghasilkan distribusi produk tidak normal.



Gambar 4.6 Ilustrasi Uji Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)
 Sumber: Ghozali dan Latan (2020)

Berdasarkan pada gambar 4.2 di atas, Ghozali dan Latan (2020), menjelaskan kriteria yang memenuhi hubungan pengaruh tidak langsung (mediasi), yaitu (a) ketika X selaku variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap M selaku variabel mediasi (yaitu jalur a), (b) ketika M selaku variabel mediasi berpengaruh secara signifikan terhadap Y selaku variabel dependen (yaitu jalur b), dan (c) ketika X selaku variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap Y selaku variabel dependen (yaitu jalur c). Selain itu, syarat utama untuk melakukan uji pengaruh tidak langsung (mediasi) adalah ketika pengaruh langsung antara variabel independen dan variabel dependen (yaitu jalur c) adalah signifikan.

Selanjutnya, untuk mengevaluasi sifat dari variabel mediasi dengan melakukan komparasi dari koefisien korelasi (β) yang dimiliki hubungan langsung dan hubungan tidak langsung dengan catatan bahwa kriteria yang diajukan oleh Ghozali dan Latan (2020) di atas sudah terpenuhi. Jika koefisien korelasi hubungan tidak langsung (β jalur a x b) lebih besar dari koefisien korelasi hubungan langsung (β jalur c), maka sifat dari variabel mediasi adalah mediasi penuh (*full mediation*). Jika koefisien korelasi hubungan langsung lebih besar dari koefisien korelasi hubungan tidak langsung, maka sifat dari variabel mediasi adalah mediasi sebagian (*partial mediation*). Sedangkan untuk status tidak memediasi (*non-mediation*), dapat dipenuhi jika salah satu jalur yaitu jalur a, jalur b, dan jalur c yaitu tidak memenuhi derajat signifikan yang telah ditentukan. Adapun perhitungan hipotesis keenam (H6) dan ketujuh (H7) menggunakan *specific indirect effect bootstrapping* sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis *Specific Indirect Effect Bootstrapping*

	Sampel Asli (0)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (IO/STDEV)	Nilai P (P value)
Komunikasi Interpersonal => Psychological Meaning => Komitmen Guru	0.095	0.092	0.045	2.118	0.034
Persepsi Dukungan Organisasi => Psychological Meaning => Komitmen Guru	0.126	0.129	0.059	2.135	0.033

Sumber: Data diolah Peneliti tahun 2024

Peneliti menggunakan metode *bootstrapping tabel specific indirect effects* pada tabel 4.15 untuk mengetahui fungsi mediasi variabel *Psychological Meaning*. Penggunaan metode *Bootstrapping* menurut (Lachowicz et al., 2018), dilakukan karena Uji Sobel mengasumsikan distribusi normal yang tidak konsisten dengan metode PLS-SEM nonparametrik. Selain itu, asumsi parametrik dari uji Sobel bisaanya tidak berlaku untuk efek tidak langsung karena perkalian dua koefisien terdistribusi normal menghasilkan distribusi produk yang tidak normal. Selanjutnya, Uji Sobel memerlukan koefisien jalur yang tidak standar sebagai masukan untuk statistik uji dan tidak memiliki kekuatan statistik, terutama bila diterapkan pada ukuran sampel yang kecil. Oleh karena itu, peneliti melakukan metode *bootstrapping* untuk pengambilan sampel distribusi efek tidak langsung yang menghasilkan tingkat kekuatan statistik lebih tinggi dibandingkan dengan Uji Sobel.

1) "Pengaruh Tidak Langsung Komunikasi Interpersonal (X1) Terhadap Komitmen Guru (Y) Dimediasi *Psychological Meaning* (Z)

Hipotesis keenam (H6) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning*. Hasil uji besarnya koefisien parameter variabel komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning* sebesar 0,095 yang berarti terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru dimediasi variabel *psychological meaning*. Nilai t-statistik komunikasi interpersonal terhadap variabel komitmen guru dimediasi *psychological meaning* sebesar 2,118 dengan *p value* 0,034 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka hipotesis keenam (H6) diterima. Variabel *psychological meaning* signifikan berperan sebagai variabel mediasi, yaitu memediasi pengaruh tidak langsung komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru dengan *path coefficient* sebesar 0,095 dan *p-value* 0,034 < 0,05. Peran mediasi *psychological meaning* dalam *level structural* tergolong *complementary partial mediation* dengan tingkat pengaruh rendah yang dihitung oleh *effect size epsilon v* sebesar 0,03 (mendekati 0,02).

2) Pengaruh Tidak Langsung Persepsi Dukungan Organisasi (X2) Terhadap Komitmen guru (Y) Dimediasi *Psychological Meaning* (Z)

Hipotesis ketujuh (H7) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning*. Hasil uji besarnya koefisien parameter variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning* sebesar 0,126 yang berarti terdapat pengaruh positif persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning*. Nilai t-statistik persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning* sebesar 2,135 dengan *p value* 0,033 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning*".

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka hipotesis ketujuh (H7) diterima. Variabel *psychological meaning* signifikan berperan sebagai variabel mediasi, yaitu memediasi pengaruh tidak langsung persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru dengan *path coefficient* sebesar 0,126 dan *p-value* 0,033 < 0,05. Peran mediasi *psychological meaning* dalam *level structural* tergolong *complementary partial mediation* dengan tingkat pengaruh rendah yang dihitung oleh *effect size epsilon v* sebesar 0,03 (mendekati 0,02).

Mengacu pada hasil uji hipotesis diatas, baik pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel laten yang diuji, maka peneliti dapat menyusun rangkuman hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4.16 Rangkuman Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil	Keterangan
H1 Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap <i>psychological meaning</i>	- Koefisien beta = 0,384 - t-statistik = 2,849 > 1,67 - p value = 0,004	Hipotesis Diterima
H2 Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap <i>psychological meaning</i>	- Koefisien beta = 0,508 - t-statistik = 4,480 > 1,67 - p value = 0,000	Hipotesis Diterima
H3 Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru	- Koefisien beta = 0,202 - t-statistik = 2,994 > 1,67 - p value = 0,003	Hipotesis Diterima
H4 Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru	- Koefisien beta = 0,592 - t-statistik = 6,452 > 1,67 - p value = 0,000	Hipotesis Diterima
H5 Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>psychological meaning</i> terhadap komitmen guru	- Koefisien beta = 0,248 - t-statistik = 2,803 > 1,67 - p value = 0,005	Hipotesis Diterima
H6 Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru dimediasi <i>psychological meaning</i>	- Koefisien beta = 0,095 - t-statistik = 2,118 > 1,67 - p value = 0,034	Hipotesis Diterima
H7 Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru dimediasi <i>psychological meaning</i>	- Koefisien beta = 0,126 - t-statistik = 2,135 > 1,67 - p value = 0,033	Hipotesis Diterima

Pembahasan

Berdasarkan analisis pengujian variabel yang telah dilakukan, maka peneliti memperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

1) Pengaruh Langsung Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap *Psychological Meaning* (Z)

“Hipotesis pertama (H1) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap *psychological meaning*. Hasil uji besarnya koefisien parameter variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel *psychological meaning* sebesar 0,384 yang berarti terdapat pengaruh positif variabel komunikasi interpersonal terhadap *psychological meaning*. Nilai t-statistik komunikasi interpersonal terhadap *psychological meaning* sebesar 2,849 dengan *p value* 0,004 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap *psychological meaning*”.

Berdasarkan hasil uji di atas, maka hipotesis pertama (H1) diterima, artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal menunjukkan semakin tinggi *psychological meaning* pada guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang, atau sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal menunjukkan semakin rendah *psychological meaning* pada guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang. komunikasi interpersonal sangat penting karena menyangkut kepribadian atau ciri-ciri antara dua orang yaitu komunikator dan komunikan. Oleh karena itu, hal ini dapat terwujud ketika seorang komunikator menghadirkan psikologi dalam komunikasi interpersonalnya.

Kebutuhan interpersonal setiap orang berbeda-beda. Kesadaran individu akan kebutuhan interpersonal memungkinkan seseorang untuk lebih memahami perilaku komunikasi. Tujuan dari komunikasi interpersonal ini agar dapat tercapai tentunya seorang komunikator harus mengkolaborasi ilmu psikologi, karena bidang ilmu tersebut berusaha untuk mengetahui ciri-ciri, kepribadian dan psikis lawan bicara atau komunikan. Psikologi sangat diperlukan dalam komunikasi interpersonal karena dengan psikologi seorang komunikator dapat memahami atau memahami keadaan mental dan pola pikir sesama komunikan, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman atau hambatan dalam komunikasi interpersonal. Manusia sebagai objek penting dalam psikologi dan komunikasi, karena jika tidak ada manusia maka tidak terjadi interaksi yang berarti. Seorang komunikator harus mampu menguasai ilmu psikologi agar dapat mempengaruhi atau memahami kondisi komunikan, sehingga informasi dari interaksi yang diberikan dapat diterima oleh komunikan (Ibrahim & Riyadi, 2023).

2) Pengaruh Langsung Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2) terhadap *Psychological Meaning* (Z)

“Hipotesis kedua (H2) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel persepsi dukungan organisasi terhadap *psychological meaning*. Hasil uji besarnya koefisien parameter variabel persepsi dukungan organisasi terhadap *psychological meaning* sebesar 0,508 yang berarti terdapat pengaruh positif variabel persepsi dukungan organisasi terhadap *psychological meaning*. Nilai t-statistik persepsi dukungan organisasi terhadap *psychological meaning* sebesar 4,480 dengan *p value* 0,000 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel persepsi dukungan organisasi terhadap *psychological meaning*”.

Berdasarkan hasil uji diatas, maka hipotesis kedua (H2) diterima, artinya persepsi dukungan organisasi secara langsung memengaruhi *psychological meaning* pada guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang. Proses psikologis yang mendasari konsekuensi dukungan organisasi. Pertama, norma timbal balik, dukungan organisasi mewujudkan kewajiban untuk mendukung organisasi dan peduli terhadap kesejahteraan organisasi. Kedua, rasa hormat, persetujuan dan perhatian harus memenuhi kebutuhan sosioemosional. Ketiga, dukungan organisasi wajib mendukung keyakinan pegawai bahwa organisasi mengakui dan manfaat peningkatan kinerja. Proses tersebut harus bisa menenangkan pegawai (seperti peningkatan suasana hati positif dan peningkatan kepuasan kerja) dan organisasi (seperti peningkatan kinerja dan komitmen afektif). Yusuf et al. (2023) menjelaskan bahwa dukungan organisasi yaitu persepsi pegawai mengenai karir yang ditinjau dari dua sisi yaitu hubungan antar pegawai dan organisasi tempat bekerja.

Pada lingkup organisasi, arti dari pekerjaan, pencapaian diri, hubungan baik atasan, pegawai termasuk kunci kesejahteraan psikologis pegawai. Ketika organisasi memberikan dukungan dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pegawai meningkatkan potensi, berkembang dan belakar maka pegawai bertanggung jawab penuh pada organisasi dan memiliki motivasi dalam mengembangkan diri dan mewujudkan atmosfer hubungan baik dengan organisasi.

3) Pengaruh Langsung Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) Terhadap Komitmen Guru (Y)

“Hipotesis ketiga (H3) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru. Hasil uji besarnya koefisien parameter variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel komitmen guru sebesar 0,202 yang berarti terdapat pengaruh positif variabel komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru. Nilai t-statistik komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru sebesar 2,994 dengan *p value* 0,003 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru”.

Berdasarkan hasil uji di atas, maka hipotesis ketiga (H3) diterima, artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal menunjukkan semakin tinggi komitmen guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang, atau sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal menunjukkan semakin rendah komitmen guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang. Guru profesional yaitu guru yang mempunyai syarat kompetensi dalam melaksanakan pengajaran dan tugas pendidikan (Turnip, dkk, 2018). Kompetensi tersebut mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan profesional baik bersifat akademik, sosial, maupun pribadi. Hal tersebut sebagai suatu hal yang muncul dari internal individu.

Komitmen sebagai perasaan yang memiliki dan menjadi bagian organisasi serta mempunyai keterkaitan dengan pengalaman kerja, struktur organisasi dan karakteristik pribadi. Komitmen afektif berhubungan dengan keterlibatan anggota dengan aktivitas organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan hubungan sosial terhadap organisasi. Seseorang yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dapat terus menjadi anggota, dikarenakan mempunyai keinginan akan terus berada dalam lingkup organisasi.

Komunikasi diperlukan demi terwujudnya hubungan kerjasama baik antar sesama pegawai.

4) Pengaruh Langsung Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X₂) Terhadap Komitmen Guru (Y)

“Hipotesis keempat (H₄) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru. Hasil uji besarnya koefisien parameter variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru sebesar 0,592 yang berarti terdapat pengaruh positif variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru. Nilai t-statistik persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru sebesar 6,452 dengan *p value* 0,000 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru”.

Berdasarkan hasil uji di atas, maka hipotesis keempat (H₄) diterima, artinya persepsi dukungan organisasi secara langsung memengaruhi komitmen guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang. Dapat disimpulkan bahwa organisasi memberikan dukungan organisasi sebagai wujud mendukung pekerjaan pegawai. Persepsi membuat guru merasakan bahwa guru wajib melaksanakan hubungan timbal balik positif yaitu dengan mempunyai komitmen organisasi supaya tetap bekerja secara optimal demi kemajuan organisasi.

Perilaku guru yang ditemukan memperlihatkan bahwa guru mempunyai komitmen organisasi yang tinggi (Sakaluri dan Izzati, 2021). Perilaku tersebut, selalu patuh dan taat terhadap pimpinan, dimana guru tidak dibolehkan mengkritik pimpinan; selalu berpikir positif bahwa organisasi akan jauh berkembang bila seluruh bagian bekerjasama; tidak mudah tergiur bekerja ke organisasi lain; selalu siap dan aktif melaksanakan tugas; menerima saran dan kritik evaluasi; saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan; selalu ikut program pengembangan SDM seperti upgrading; selalu siap bila memperoleh tugas mendadak; berupaya mencari informasi terupdate terkait tugas melalui rapat kerja ataupun grup WhatsApp; berupaya bekerja sekuat tenaga; mempunyai rasa bangga bekerja di sekolah tersebut; selalu mempertahankan keanggotaan dalam organisasi walaupun tidak sedikit tawaran pekerjaan yang lebih menjanjikan; selalu patuh pada aturan dan nilai organisasi; merasa nyaman dan aman bekerja walaupun tidak sedikit beban pekerjaan.

5) Pengaruh Langsung Variabel *Psychological Meaning* (Z) Terhadap Komitmen Guru (Y)

“Hipotesis kelima (H₅) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan *psychological meaning* terhadap komitmen guru. Hasil uji besarnya koefisien parameter variabel *psychological meaning* terhadap komitmen guru sebesar 0,248 yang berarti terdapat pengaruh positif variabel *psychological meaning* terhadap komitmen guru. Nilai t-statistik *psychological meaning* terhadap komitmen guru sebesar 2,803 dengan *p value* 0,005 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *psychological meaning* terhadap komitmen guru”.

Berdasarkan hasil uji di atas, maka hipotesis kelima (H₅) diterima. Artinya *psychological meaning* secara langsung memengaruhi komitmen guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang. Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu *psychological meaning*, dukungan organisasi dan keadilan organisasi, pemberdayaan individu, kepemimpinan organisasi, dan perbedaan individu. Menurut Pratama dan Izzati (2021), individu mempunyai *psychological meaning* tinggi melakukan evaluasi diri secara terus-menerus, menyadari potensi pada dirinya, terbuka untuk pengalaman baru, dan memiliki perasaan bahwa diri bisa tumbuh dan berkembang. Sementara individu yang mempunyai *psychological well-being* rendah dicirikan tidak berdaya untuk mengontrol lingkungannya, tidak mampu mengubah maupun meningkatkan kualitas lingkungan sekitar.

Psychological meaning sebagai usaha pemenuhan pertumbuhan seseorang yang dipengaruhi kehidupan masyarakat sekitar Dimensi *psychological meaning* menurut

Ryff dan Singer (2008) yaitu otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pengembangan diri, hubungan positif dengan orang lain, dan penerimaan diri. Dimensi hubungan positif digambarkan dengan guru yang bekerja di Yayasan Bunga Bangsa Semarang dengan orang lain bisa digambarkan misalnya kondisi di sekolah yaitu guru dapat memberikan rasa percaya kepada rekan kerjan, mempunyai empati, dan dapat berinteraksi serta mempunyai kehangatan dalam berkomunikasi dengan individu lain. Mereka akan bercanda saat sedang senggang, bertanya kabar, dan saling menyapa ketika bertemu di lingkungan sekolah ataupun di luar sekolah. Dimensi penerimaan diri seperti menyadari kelebihan dan kekurangan individu dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh sekolah.

6) Pengaruh Tidak Langsung Komunikasi Interpersonal (X1) Terhadap Komitmen Guru (Y) Dimediasi *Psychological Meaning* (Z)

"Hipotesis keenam (H6) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning*. Hasil uji besarnya koefisien parameter variabel komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning* sebesar 0,095 yang berarti terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning*. Nilai t-statistik komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning* sebesar 2,118 dengan *p value* 0,034 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning*".

Berdasarkan hasil uji di atas, maka hipotesis keenam (H6) diterima. Artinya, semakin tinggi komunikasi interpersonal yang dimediasi oleh *psychological meaning* menunjukkan semakin tinggi komitmen guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang, atau sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal yang dimediasi *psychological meaning* menunjukkan semakin rendah komitmen guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang.

Keterampilan komunikasi yang diperlukan dalam supervisi pendidikan adalah kemampuan berkomunikasi secara efektif baik dalam organisasi sekolah maupun dalam komunikasi dengan guru dan siswa. Komunikasi interpersonal mempunyai tiga fungsi yaitu menghubungkan, membimbing dan mengatur. Keterampilan komunikasi yang baik mempengaruhi efisiensi kerja guru dengan manajer (kepala sekolah) dan efektivitas guru secara keseluruhan. Selain itu supervisi kepala sekolah juga berpengaruh terhadap efisiensi kerja guru, dan komunikasi interpersonal serta supervisi kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja guru. Keterampilan teknis supervisi pendidikan meliputi metode dan teknik pengawas dan pengawas kualifikasi sebagai referensi kerja. Dalam kepemimpinan akademik, beberapa prinsip dasar harus diperhatikan, misalnya guru harus berpartisipasi semaksimal mungkin dalam program pengembangan, dan konseling pendidikan dapat diartikan sebagai pendidikan yang bertujuan untuk memperbaiki situasi pendidikan secara umum. Komunikasi interpersonal sangat penting karena menyangkut kepribadian atau ciri-ciri antara dua orang yaitu komunikator dan komunikan. Oleh karena itu, hal ini dapat terwujud ketika seorang komunikator menghadirkan psikologi dalam komunikasi interpersonalnya. Beberapa ungkapan tersebut menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal merupakan interaksi yang terjadi antara seorang komunikator dengan seorang komunikan.

Dengan terwujudnya hubungan interpersonal yang baik diharapkan terwujudnya kekeluargaan dan kebersamaan sehingga tiap individu melakukan tugas dengan baik, lingkungan kerja yang menjadikan individu merasa kehangatan seperti di rumah sendiri, lingkungan kerja yang nyaman dan suasana harmonis sehingga tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai.

7) Pengaruh Tidak Langsung Persepsi Dukungan Organisasi (X2) Terhadap Komitmen guru (Y) Dimediasi *Psychological Meaning* (Z)

“Hipotesis ketujuh (H7) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning*. Hasil uji besarnya koefisien parameter variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning* sebesar 0,126 yang berarti terdapat pengaruh positif persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning*. Nilai t-statistik persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning* sebesar 2,135 dengan p value $0,033 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru dimediasi oleh variabel *psychological meaning*”.

Berdasarkan hasil uji di atas, maka hipotesis ketujuh (H7) diterima. Artinya, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimediasi oleh *psychological meaning* menunjukkan semakin tinggi komitmen guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang, atau sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi yang dimediasi *psychological meaning* menunjukkan semakin rendah komitmen guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang. Dukungan organisasional akan mengembangkan rasa memiliki, dan ini akan membantu meningkatkan komitmen guru.

Psychological meaning yang baik dan dialami pegawai dapat mendukung pegawai memiliki rasa tenang dan siap berada dalam tekanan pekerjaan sehingga pegawai sanggup mewujudkan prestasi dan puas terhadap apa yang sudah dikerjakan. Persepsi dukungan organisasi yaitu rasa yakin yang dimiliki pegawai terhadap organisasi, dimana organisasi memiliki atensi dan peduli terhadap pegawai.

Komitmen organisasi dapat terwujud pada guru diawal bekerja dimana guru mengawali keanggotaan dan ikut dalam tiap aktivitas organisasi. Guru yang mempunyai komitmen organisasi tinggi berpengaruh pada pendidikan misalnya keinginan untuk berubah lebih baik, mewujudkan kemandirian responsif, meningkatkan mutu pendidikan, meningkatkan kerjasama dengan pegawai lain dan evaluasi terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. “Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap variabel *psychological meaning* dengan nilai t-statistik komunikasi interpersonal terhadap variabel *psychological meaning* sebesar 2,849 dengan p value $0,004 < 0,05$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal menunjukkan semakin tinggi *psychological meaning* pada guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang, atau sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal menunjukkan semakin rendah *psychological meaning* pada guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap variabel *psychological meaning* dengan nilai t-statistik persepsi dukungan organisasi terhadap variabel *psychological meaning* sebesar 4,480 dengan p value $0,000 < 0,05$. Hasil yang diperoleh menunjukkan pada lingkup organisasi, makna dari pekerjaan, hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan dan pencapaian diri juga termasuk kunci dari kesejahteraan psikologis guru di Yayasan Bunga Bangsa Semarang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru dengan nilai t-statistik komunikasi terhadap komitmen guru sebesar 2,994 dengan p value $0,003 < 0,05$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal akan menunjukkan semakin tinggi komitmen guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang, atau sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal maka akan menunjukkan semakin rendah komitmen guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap variabel komitmen guru dengan nilai t-statistik persepsi dukungan organisasi terhadap variabel

komitmen guru sebesar 6,452 dengan p value $0,000 < 0,05$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi secara langsung memengaruhi komitmen guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang. Dapat disimpulkan bahwa organisasi memberikan berbagai dukungan organisasi yang baik untuk menunjang pekerjaan mereka. Adanya persepsi dukungan organisasi tersebut membuat guru merasa bahwa mereka harus melakukan imbal balik yang positif kepada organisasi, yaitu dengan memiliki komitmen organisasi agar tetap mengoptimalkan kemampuannya demi kemajuan organisasi yayasan.

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *psychological meaning* terhadap variabel komitmen guru dengan nilai t-statistik *psychological meaning* terhadap variabel komitmen guru sebesar 2,803 dengan p value $0,005 < 0,05$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa *psychological meaning* secara langsung memengaruhi komitmen guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang. Digambarkan dengan guru yang bekerja di Yayasan Bunga Bangsa Semarang mengaku bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh sekolah, serta mereka dapat memahami dan menyadari kekurangan maupun kelebihan diri sendiri.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning* dengan nilai t- statistik komunikasi interpersonal terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning* sebesar 2,118 dengan p value $0,034 < 0,05$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal yang dimediasi oleh *psychological meaning* menunjukkan semakin tinggi komitmen guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang, atau sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal yang dimediasi *psychological meaning* menunjukkan semakin rendah komitmen guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning* dengan nilai t- statistik persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen guru dimediasi *psychological meaning* sebesar 2,135 dengan p value $0,033 < 0,05$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimediasi oleh *psychological meaning* menunjukkan semakin tinggi komitmen guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang, atau sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi yang dimediasi *psychological meaning* menunjukkan semakin rendah komitmen guru Yayasan Bunga Bangsa Semarang. Dukungan organisasional akan mengembangkan rasa memiliki, dan ini akan membantu meningkatkan komitmen guru”.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2007. *Logoterapi: Psikologi untuk menemukan makna hidup dan meraih hidup bermakna*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 2011. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Adha, M. A., Gordisona, S., Ulfatin, N., & Supriyanto, A. 2019. Analisis Komparasi Sistem Pendidikan Indonesia dan Finlandia. *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 145–160. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.110>
- Adha, M. A., Supriyanto, A., & Timan, A. 2019. Strategi Peningkatan Mutu Lulusan Madrasah Menggunakan Diagram Fishbone. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(01), 11–22. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v5i01.1>
- Alifah, S. 2021. Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Mengejar Ketertinggalan dari Negara Lain. *Cermin: Jurnal Penelitian*, 5(1), 113-123.
- Amawidyati & Utami. (2007). Religiusitas dan *Psychological Well-Being* Pada Korban Gempa. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada*, 2 (34), 164-176.
- Ariyanti, N. S., Adha, M. A., Sumarsono, R. B., & Sul-toni, S. 2020. Strategy to Determine the Priority of Teachers' Quality Problem Using USG (Urgency, Seriousness, Growth) Matrix. *International Research-Based Education Journal*, 2(2), 54–62. <https://doi.org/10.17977/um043v2i2p54-62>
- Azwar, S. 2011. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Bastaman, Hanna Djumana. 2005. *Integrasi Psikologi dengan Islam: Menuju Psikologi Islami*. Yogyakarta: Yayasan Insan Kamil.
- Baumeister, R.F., Vohs, K.D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. In: Snyder, C.R., Lopez, S.J. (Eds.), *The Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press, NY.
- Cahyono, Muh. Sidiq and , Dra.Partini Msi, Psi (2014) *Kebermaknaan Hidup Pada Waria Di Kota Surakarta*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Chang, C. S. 2014. Moderating Effects of Nurses' Organizational Support on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Western Journal of Nursing Research: An International Forum for Communicating Nursing Research*. doi: 10.1177/0193945914530047. pp.337-346
- Darling-Hammond, L. (2017). *Empowered Educators*. San Fransisco. CA: Jossey-Bass).
- Daryanto., dan Rahardjo, M. 2016. *Teori Komunikasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- DeVito. 2011. *Komunikasi antar manusia. Edisi Kelima*. Jakarta: Karisma Publishing group.
- Dewi, Intan S., Kusniawati, Ani., & Swtiawan, Iwan. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi (Suatu Studi pada Karyawan Toseerba Gunasalma Kawali). *Business Maagement And Entrepreneurship Journal*. 1(4).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Frankl, Victor. E. (2003). *Logoterapi: Terapi psikologi melalui pemaknaan eksistensi*. Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Fuller, B., Barnet, T., Hester, K., and Relyea, C. 2003. A Social Identity Perspective on The Relationship Between Perceived organizational support and Organizational Commitment. *Journal of Social Psychology*, 143(6): 789-791.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Iman, and Hengky Latan. 2020. *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Edisi 2*. Semarang: Badan penerbit- Undip.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 2003. *Behavior in Organization International Edition*. Prentice Hall.
- Handelzalts, J.E. Avigail, W.P. Haim, K. Sigal, L. Arnon, W. Yoav, P (2017). *Indications for Emergency Intervention, Mode of Delivery, and the Childbirth Experience*. *Journal Plos One*
- Huppert, F. A. (2009). *Psychological Well-being: Evidence Regarding its causes and consequences*. *Applied Psychology : Health And Well-being*. Volume (2), 137–164.
- Kartikasari. (2013). Body Dissatisfaction Terhadap Psychological Well Being Pada Karyawati. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 01, ISSN 2301-8267, 304-323.
- Keyes, CLM., Ryff, CD., and Shmotkin, D. 2002. *Optimizing Well-Being : The Empirical Encounter of Two Traditions*. *Journal of Personality and Social Psychology*. 82, 6, 959-971.
- Lopez, & Snyder, C.R. 2003. *Positive Psychological Assessment a Handbook of Models & measures*. Washington. DC : APA
- Mochtar, Rustam. 2012. *Sinopsis Obstetri : Obstetri Fisiologi, Obstetri Patologi*. Edisi ketiga. Jakarta : EGC.
- Pathak, Deepti. 2012. Role Of Perceived Organizational Support On Stress-Saticfaction Relationship: An Empirical Study. *Asian Journal Of Management Research*. Volume 3 Issue 1, pp.88-95.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Rohani. Et Al. (2011). *Asuhan Pada Masa Persalinan*. Jakarta: Salemba Medika
- Ruini, C. (2017). *Positive Psychology in the Clinical Domains, Research and Practice*. Netherlands: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-52112-1>

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
WHO (2019). *Contraception*. World Health Organization *The Global Health*