

Hubungan antara Keamanan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Guru

The Relationship between Psychological Safety and Commitment Organizational in Teacher

Mellynda Sukma Watie

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: mellynda.19181@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini didasarkan pada pentingnya guru untuk memiliki keamanan psikologis yang baik karena seorang guru yang memiliki keamanan psikologis yang baik, maka guru tersebut akan melibatkan diri dalam kemajuan organisasi dan memilih untuk bertahan dalam organisasi sehingga komitmen organisasi yang dimiliki guru pun juga baik. Adapun populasi penelitian ini adalah 32 guru yang mengajar di Yayasan Pendidikan daerah Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen skala komitmen organisasi dan skala keamanan psikologis. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,702 ($r=0,702$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 ($p<0,05$) yang dianalisis menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam uji ini dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keamanan psikologis dengan komitmen organisasi pada guru. Hal ini didefinisikan bahwa semakin positif tingkat keamanan psikologis yang dimiliki oleh guru, semakin tinggi juga komitmen organisasi yang ada pada guru tersebut. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif tingkat keamanan psikologis yang dimiliki semakin rendah juga tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru.

Kata kunci : Keamanan Psikologis, Komitmen Organisasi, Guru

Abstract

This research is based on the importance of teachers to have good psychological security because a teacher who has good psychological security, the teacher will involve himself in the progress of the organization and choose to stay in the organization so that the organizational commitment of the teacher is also good. The population of this study were 32 teachers who taught at the Surabaya Regional Education Foundation. Data collection techniques using organizational commitment scale instruments and psychological safety scales. The results showed a correlation coefficient value of 0.702 ($r=0.702$) with a significance value of 0.005 ($p<0.05$) which was analyzed using the Pearson Product Moment correlation test. In this test, it can be seen that there is a positive and significant relationship between psychological safety and organizational commitment in teachers. It is defined that the more positive the level of psychological security possessed by the teacher, the higher the organizational commitment that exists in the teacher. Vice versa, the more negative the level of psychological security owned, the lower the level of organizational commitment owned by the teacher.

Key word : Psychological Safety, Commitment Organizational, Teacher

Article History	
<i>Submitted : 06-07-2023</i>	
<i>Final Revised : 07-07-2023</i>	 <p data-bbox="810 362 1321 389"><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p data-bbox="810 412 1353 461"><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>
<i>Accepted : 07-07-2023</i>	

Manusia merupakan salah satu unsur dari pendidikan yakni guru (Wahab, 2016). Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005, guru adalah tenaga profesional yang bertugas sebagai pendidik pada jenjang pendidikan yang lebih rendah, pada tahap awal pendidikan menengah, dan pada tahap awal pendidikan menengah atas, semua itu sesuai dengan batasan peraturan perundang-undangan. Wahab (2016) menegaskan bahwa seorang guru harus memiliki sifat- sifat seorang pendidik, meliputi persuasif, tekun, pengabdian, demokrasi, inovasi, dan kreativitas. Salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan baik adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru. Hal ini memberikan dampak positif pada motivasi dan kinerja guru. Hal inilah mengapa komitmen organisasi penting dimiliki oleh guru, karena guru yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan mencerminkan perhatian dan kemajuan organisasi serta memilih untuk bertahan dalam profesi mereka, sehingga dapat mengurangi pergantian guru yang dapat mengganggu kontinuitas pendidikan.

Komitmen organisasi merupakan salah satu landasan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Gul (2015) guru yang memiliki komitmen organisasi yang kuat seringkali berkinerja baik di atas harapan. Hal ini konsisten dengan gagasan bahwa seorang guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap sekolah akan tampil di atas rata-rata. Komitmen organisasi, menurut Moorhead dan Griffin (2013) adalah identifikasi dan koneksi seseorang dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini guru memiliki tantangan untuk berpartisipasi aktif tanpa perlu didorong-dorong oleh atasan ataupun diiming-imingi hadiah oleh yayasan, yang memiliki makna bahwa seorang guru harus bersikap loyalitas dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wahab (2016) seorang guru menyandang predikat digugu dan ditiru, sehingga seorang guru harus terus berbenah diri, belajar, dan menjaga citranya sebagai seorang pendidik dalam sebuah instansi atau sekolah.

Komitmen organisasi digambarkan sebagai hubungan individu dengan organisasi yang memiliki percabangan keputusan tentang apakah mempertahankan partisipasi dalam organisasi atau tidak, dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1991); Izzati dan Mulyana (2013). Tingkat hubungan antara karyawan dan atasan juga dapat dianggap sebagai komitmen organisasi. Sebuah organisasi dalam mencapai komitmen organisasi akan memiliki niat yang kuat untuk menegakkan dan meningkatkan kompetensi anggotanya (Fu & Deshpande, 2013). Komitmen organisasi menurut Moorhead dan Griffin (2013) adalah identifikasi dan keterikatan seseorang dengan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2014) komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuannya, dan harapan mereka untuk terus menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian dari komitmen organisasi adalah hubungan individu dengan organisasi sehingga melibatkan tingkat kontribusi yang diberikan oleh individu terhadap organisasi .

Menurut Allen dan Mayer (1990) komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Menurut Moorehead dan Griffin (2013), komitmen afektif adalah identifikasi dan keterikatan seseorang pada suatu organisasi. Sedangkan komitmen normatif adalah kewajiban seseorang untuk terus bekerja dalam organisasi karena tekanan masyarakat dan jaminan hak. Komitmen berkelanjutan mengacu pada keterikatan guru dengan organisasi dengan pertimbangan apa akibat jika berhenti. Guru yang berkomitmen jangka panjang akan tetap bekerja di organisasi untuk memenuhi kebutuhan seperti gaji.

Komitmen organisasi mengandung dimensi komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan, menurut Allen dan Mayer (1991). Komitmen afektif merupakan identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi (Moorhead & Griffin, 2013). Dengan bahasa lain ciri dari individu yang memiliki komitmen afektif adalah terikat secara emosional terhadap organisasi dan memasrahkan diri secara suka rela menjadi anggota organisasi tersebut. Rasa memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena tekanan masyarakat dan hak yang diberikan dikenal sebagai komitmen normatif. Sedangkan Komitmen berkelanjutan memiliki makna bahwa keterikatan guru terhadap organisasi yang merujuk pada akibat meninggalkan organisasi tersebut. Guru yang memiliki komitmen berkelanjutan akan bertahan dalam organisasi untuk memenuhi kebutuhan seperti gaji yang diperoleh.

Seorang guru di Yayasan Pendidikan “X” yang menjabat sebagai Waka Saprasi ketika diwawancarai memberikan tanggapan bahwa instansi telah menunjukkan apresiasi atas kerja guru yang sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga, memberikan dampak pada keputusan beberapa guru untuk tetap bertahan dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki guru dalam yayasan cukup baik, namun tetap ada guru yang merasa kurang puas dengan apresiasi yang diberikan oleh yayasan. Hal ini berdampak pula pada kurangnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru tersebut. Akibatnya, ketika diberikan tugas oleh organisasi, guru yang kurang memiliki komitmen organisasi lebih cenderung terlambat, lesu, dan tidak puas. Namun, beberapa pendidik ada yang tetap memberikan kontribusi penuh tanpa memperhitungkan apresiasi dari yayasan, karena merasa bahwa menyelesaikan tugas dan memajukan organisasi adalah bentuk tanggung jawab dari profesi yang dipilih. Hal inilah yang menunjukkan sikap komitmen organisasi pada aspek normatif.

Pernyataan wawancara yang dilakukan kepada Waka Kurikulum di Yayasan Pendidikan “X” yang menyatakan bahwa ada beberapa guru yang merasa bahwa kompensasi sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan, sehingga banyak guru-guru yang tetap bertahan dalam organisasi. Karena guru-guru tersebut berfikir jangka panjang apabila tidak bekerja dalam organisasi ini, belum tentu mendapatkan pekerjaan di luar. Hal inilah yang menunjukkan sikap komitmen organisasi pada aspek berkelanjutan.

Wawancara yang dilakukan kepada guru BK menyatakan bahwa meskipun ada beberapa guru yang merasa bahwa kompensasi tidak sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan. Namun tetap ada guru yang menunjukkan dedikasi kuat kepada organisasi dengan bersikap teliti, suka rela dan bersedia untuk tetap bertahan dalam organisasi, seperti sikap yang ditunjukkan oleh guru Waka Saprasi yang bertempat tinggal 18 km dari yayasan sehingga harus berangkat pukul 05.30 agar tidak terlambat tiba di yayasan. Dalam perilaku ini masuk pada aspek komitmen afektif, dimana guru merasa terikat secara emosional terhadap organisasi dan memasrahkan diri secara suka rela menjadi anggota organisasi tersebut.

Sejumlah guru di Sekolah MTs “X”, memiliki dedikasi organisasi yang tinggi dan berperan aktif dalam memajukan organisasi, hal ini dikemukakan oleh kepala sekolah yayasan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan sikap dari beberapa guru yang memiliki

komitmen afektif secara sukarela membantu even-even yang diadakan oleh yayasan tanpa menggerutu ataupun bermalasan, meskipun gaji yang diberikan tidak memenuhi standart UMR Surabaya.

Penelitian Izzati dan Mulyana (2013) menunjukkan bahwa sejumlah variabel mempengaruhi komitmen organisasi. Variabel ini memiliki faktor personal ataupun situasional. Pengertian dari personal adalah yang memuat usia, jenis kelamin, dan riwayat pekerjaan seseorang. Komponen personal ini menyinggung kekhasan atau sifat bawaan yang khusus untuk individu. Sedangkan situasional adalah keadaan yang ada di lingkungan sekitar orang dan terkait dengan nilai tempat kerja, persyaratan pekerjaan, dan dukungan organisasi. Dalam penelitian ini memfokuskan faktor situasional. Dimana salah satunya adalah tentang perasaan aman dan nyaman seorang guru dalam lingkungan sekolah sehingga merasa terlibat dalam kerja atau mampu berkontribusi tanpa perasaan takut ataupun terintimidasi, dalam bahasa lain individu dapat memiliki keamanan psikologis yang baik. Keamanan psikologis sendiri merupakan salahsatu persepsi individu tentang konsekuensi dari resiko yang diambil dalam melakukan pekerjaan (Edmondson, 1999).

Keamanan psikologis dalam lingkungan organisasi penting untuk dimiliki agar guru dapat bekerja dengan loyalitas dengan perasaan aman dan nyaman. Guru yang tidak merasa nyaman serta aman dalam organisasi akan berakibat pada keterlibatan untuk berkontribusi dalam organisasi tersebut, karena menurut Kazimoti (2016) semakin terlibat seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal inilah mengapa keamanan psikologis perlu dimiliki oleh guru dalam yayasan, agar guru dapat bekerja dengan baik dan berkontribusi untuk mencapai tujuan dalam yayasan melebihi ekspektasi yang diharapkan.

Edmondson (1999) mendefinisikan keamanan psikologis sebagai keyakinan bahwa ada rasa aman bersama dalam sebuah tim untuk mengambil risiko interpersonal. Keamanan psikologis dapat diterjemahkan ke dalam bahasa lain sebagai rasa aman yang dimiliki anggota tim. Definisi lain, tanda keamanan psikologis adalah ketika orang menjadi lebih mungkin menyuarakan ide mereka dan mengambil bagian dalam pilihan organisasi yang krusial (Holland, Cooper, & Sheehan, 2017; Rees et al., 2013). Rasa aman secara psikologis merupakan salah satu faktor psikososial di tempat kerja yang ikut menentukan tingkat kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Keamanan psikologis dalam konteks organisasi menjadi suatu unsur penting yang mampu menciptakan perasaan nyaman sehingga memberikan keleluasaan tersendiri ketika bekerja serta memperkuat dukungan nyata dari rekan kerja lain ataupun atasan. Lingkungan yang mendukung ini mendorong partisipasi aktif dari sumber daya manusia organisasi (Wanles, 2016). Dapat disimpulkan bahwa pengertian keamanan psikologis dapat diartikan sebagai keyakinan yang dimiliki setiap orang terhadap kemampuannya untuk bekerja mengendalikan pendapatnya, berpikir kreatif, dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

Keamanan Psikologis memiliki 3 aspek yaitu *reframing*, *reporting*, dan *responding*. Ketiga aspek tersebut dikemukakan Edmondson (2003) kemudian ditegaskan kembali oleh Mulyadi, Suhariadi & Sulistyawati (2021). Aspek *reframing* adalah sikap guru yang mampu mengubah cara pandang sebelumnya menjadi cara pandang baru yang lebih optimis. Hal ini sesuai dengan penelitian ini yang menunjukkan beberapa guru dalam yayasan dapat menerima dengan baik inovasi-inovasi yang telah diberikan oleh rekan sesama guru. Sedangkan aspek *reporting* yaitu melatih guru untuk menyampaikan pendapat terkait isu sekitar. Penelitian ini menunjukkan adanya aspek *reporting* yang dimiliki oleh guru dalam yayasan. Hal ini dibuktikan dengan adanya musyawarah dewan guru setiap ada permasalahan yang perlu diselesaikan bersama, sehingga setiap guru diberikan kesempatan untuk berpedapat dalam forum. Selanjutnya adalah aspek *responding* yakni sikap guru yang memberikan apresiasi dan penghargaan guna menjaga semangat positif bersama, *merespond* secara cepat dan tepat dalam kebutuhan organisasi. Penelitian ini menunjukkan adanya aspek

responding yang dimiliki oleh guru, hal ini ditunjukkan dengan adanya apresiasi yang diberikan kepada rekan guru yang berprestasi dalam yayasan. Dari semua aspek tersebut menunjukkan bahwa guru dalam Yayasan Pendidikan “X” penting untuk mempertahankan keamanan psikologis yang dimiliki.

Individu yang aman secara psikologis akan memiliki sifat terbuka, inisiatif dan proaktif dalam melaksanakan pekerjaan (Edmonson, 2016). Individu yang memiliki sifat terbuka akan mudah menerima pendapat atau saran dari orang lain. Sedangkan individu yang inisiatif dan proaktif akan selalu memberikan gagasan ataupun ide dalam kemajuan organisasi. Dampak positif ini akan mempengaruhi komitmen organisasi yang baik, sehingga dapat dirasakan oleh instansi bagaimana seorang guru mampu produktif dalam mencapai tujuan instansi. Hal ini disebabkan persepsi individu terhadap keamanan psikologisnya yang aman menyebabkan tingkat komitmen organisasi yang baik. Berbeda apabila keamanan psikologis seorang guru tidak aman, maka instansi akan dirugikan karena komitmen organisasi dari guru kurang baik. Sikap yang ada pada guru apabila komitmen organisasi kurang baik adalah malas, datang terlambat, dan juga kurang berkontribusi

Pernyataan dari guru BK dalam Yayasan Pendidikan “X” adalah adanya keterbukaan dalam berpendapat dalam yayasan, sehingga beberapa guru berkontribusi dengan mengeluarkan pendapat atau berinovasi untuk kemajuan organisasi hal ini sesuai dengan ciri dari individu yaitu proaktif. Meskipun, menurut Kepala Sekolah ada beberapa guru yang belum berani berpendapat atau berinovasi karena merasa tidak enak hati kepada rekan guru lain. Hal ini mengakibatkan guru tersebut mengurangi kontribusi dan inovasi untuk yayasan. Hal ini menunjukkan ciri-ciri dari individu yang tidak terbuka dan inisiatif.

Penelitian yang berkaitan dengan keamanan psikologis pernah dilakukan sebelumnya dengan fokus pada pengaruh keamanan psikologis terhadap performa tim bukan komitmen organisasi (Kim et al., 2020; Li et al., 2022). Kemudian penelitian terkait keamanan psikologis juga pernah dilakukan oleh Ge (2020) yang menyatakan keamanan psikologis dan hubungannya dengan keterikatan kerja. Dalam penelitian lain menjelaskan hambatan serta pendukung terciptanya keamanan psikologis di lingkungan kerja merupakan objek kajian lain yang pernah diteliti sebelumnya (Remtulla et al., 2021; Volevakha et al., 2021). Namun penelitian-penelitian tersebut tidak menyertakan komitmen organisasi sebagai variabel pendukung secara eksplisit. Sementara itu, studi berhubungan dengan komitmen organisasi sendiri dilaporkan oleh Dinc (2017) dengan menitik beratkan pada aspek performa dan kepuasan kerja tanpa menghubungkan dengan keamanan psikologis di lingkungan kerja.

Penjabaran diatas menunjukkan belum terdapat penelitian yang menghubungkan variabel komitmen organisasi dengan variabel keamanan psikologis dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan sebagai pengembangan dan tambahan dari penelitian data sebelumnya untuk mengetahui hubungan antara keamanan psikologis dengan komitmen organisasi pada guru.

Metode

Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian berbasis positivisme yang digunakan untuk mempelajari populasi atau contoh spesifik dimana pengumpulan data diupayakan dengan menggunakan instrumen penelitian, sifat analisis data bersifat kuantitatif, dan tujuan pengujian data adalah untuk menguji apa yang telah ditentukan sebelumnya yaitu hipotesis. Uji analisis korelasi dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat keterkaitan antara variabel dependen komitmen organisasi dengan variabel independen keamanan psikologis. Penelitian ini digunakan untuk membuktikan hubungan antara komitmen organisasi dan keamanan psikologis pada guru.

Terdapat 62 guru yang bekerja di Yayasan “X” yang menjadi populasi penelitian. 30 sebagai uji coba dan 32 sebagai sampel penelitian. *Nonprobability sampling* digunakan dalam penelitian ini. Menurut Purwanto (2020) metode *nonprobability sampling* tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang populasi untuk menjadi contoh penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu salah satu jenis teknik *nonprobability sampling*. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam teknik pengambilan sampel yang dikenal dengan sampling jenuh (Sugiono, 2018).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan bentuk *hard file* kemudian diberikan langsung kepada subjek penelitian. Kuesioner ini dibuat berdasarkan teori variabel keamanan psikologis (x) dan komitmen organisasi (y), dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (ST), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (ST), Sangat Tidak Setuju (STS). Kuesioner ini berisi skala komitmen organisasi dan skala keamanan psikologis. Skala komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1990) yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Sedangkan skala keamanan psikologis dikemukakan oleh Edmodson (1999); Mulyadi, Suhariadi & Sulityawati (2021) yaitu *reframing, reporting, dan responding*.

Uji coba penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada skala komitmen organisasi dan skala keamanan psikologis. Dengan jumlah subjek uji coba 30 orang. Dalam uji coba ini akan dianalisa validitas dan reliabilitas. Azwar (2017) menyatakan bahwa suatu objek dapat dikatakan sah jika memiliki nilai minimal 0,30. Jika kurang dari 0,30, item dapat dianggap kurang memiliki daya beda yang baik. Sedangkan Menurut Jannah (2018), uji reliabilitas mengukur seberapa reliabel suatu penelitian. Nilai uji reliabilitas yang berkisar antara 0 sampai dengan 1 menunjukkan bahwa reliabilitas terus meningkat hingga mendekati 1,00.

Total aitem yang digunakan dalam skala keamanan psikologis adalah 24 aitem. Item tersebut sah jika lolos uji validitas dengan menggunakan korelasi item-total yang dikoreksi, yang menemukan 20 item pernyataan dengan nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,30 yang bergerak dari 0,334 sampai 0,700. Dan terdapat empat aitem yang tidak memiliki daya beda baik karena kurang dari 0,30, hal ini membuktikan bahwa empat item tersebut gugur. Sedangkan hasil uji Reliabilitas yang sudah dicoba, menampilkan nilai untuk variabel “X” 0.939.

Dalam skala uji coba variabel komitmen organisasi terdapat 24 aitem. Terdapat Terdapat 17 item pernyataan dengan nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,30 yang bergerak dari 0,320 sampai dengan 0,687. Dan 7 aitem lainnya dinyatakan gugur karena kurang dari 0,30. Sedangkan uji reliabilitasnya menunjukkan angka 0,843.

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi yang digunakan adalah uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak (Pramesti, 2017). Jika taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) pada uji normalitas maka data dianggap berdistribusi normal (Sugiyono, 2018). Sedangkan uji linearitas adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan terikat digunakan uji linieritas (Pramesti, 2017). Jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($p > 0,05$) dianggap linier (Sugiyono, 2018). Setelah melakukan uji asumsi maka selanjutnya adalah uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan teknik analisis data *Pearson Product Moment* untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel tersebut.

Hasil

Dalam penelitian memiliki jumlah 32 subjek untuk diuji. Peneliti terlebih dahulu menguji uji statistik deskriptif untuk mengetahui hasil deskripsi data penelitian. Dalam uji menunjukkan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Terlampir dalam tabel berikut :

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keamanan Psikologis	32	33	73	51.91	8.906
Komitmen Organisasi	32	45	66	56.06	6.037

Dapat diketahui bahwa 32 guru sebagai subjek dalam penelitian ini, pada variabel keamanan psikologis memiliki nilai minimum sebesar 33, maksimum 73, dan memiliki nilai rata-rata sejumlah 51.91. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum 45, nilai maksimum 66, dan juga nilai rata-rata sebesar 56.06. Keduanya memiliki standar deviasi yang berbeda. Untuk variabel keamanan psikologis memiliki standar deviasi sebesar 8.906 sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki standar deviasi sebesar 6.037.

Metode uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan dalam uji normalitas penelitian ini. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, distribusi dianggap normal. Faktor-faktor komitmen organisasi dan keamanan psikologis dalam uji kenormalan penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test*. Berikut adalah tabel dari hasil uji normalitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Keamanan Psikologis	0.200	Data berdistribusi normal
Komitmen Organisasi	0.200	Data berdistribusi normal

Dari hasil residual kedua variabel yaitu variabel komitmen organisasi dan keamanan psikologis menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.200. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel tersebut > 0.05 , yang artinya kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis untuk mengetahui diterima atau tidak setelah melakukan tahap uji asumsi. Pendekatan Korelasi *Product Moment* dengan program SPSS 26.0 digunakan untuk menguji hipotesis. Uji hipotesis dapat diterima apabila nilai signifikansi menunjukkan angka kurang dari 0.05 ($p < 0,05$). Dalam uji ini juga menunjukkan derajat hubungan dari variabel keamanan psikologis dan variabel komitmen organisasi dengan melihat besaran korelasi (r) yang memiliki nilai antara 0 sampai dengan 1 (Sugiyono, 2013).

Dalam uji hipotesis menghasilkan hasil 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara keamanan psikologis dan komitmen organisasi terhadap guru, seperti yang ditunjukkan oleh temuan tes tersebut. Akibatnya, teori penelitian diterima.

		Keamanan Psikologis	Komitmen Organisasi
Keamanan Psikologis	Pearson Correlation	1	.702
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	14	14
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.702	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	14	14

Uji hipotesis dilakukan untuk mendukung penelitian ini, dan hasilnya menunjukkan nilai yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dan keamanan psikologis sebesar 0,005 ($p < 0,05$), menunjukkan hubungan yang korelasi antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa teori yang diajukan adalah benar dan hipotesis diterima.

Koefisien korelasi (r) juga ditampilkan dalam korelasi *Pearson Product Moment*. Nilai korelasi dalam penelitian ini adalah 0,702 ($r = 0,702$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel. Uji korelasi ini juga mengungkapkan apakah ada arah positif atau negatif pada hubungan antara kedua variabel tersebut. Menurut penelitian ini, ada arah menuju hubungan positif antara komitmen organisasi guru dengan keamanan psikologis.

Pembahasan

Penelitian yang dilakukan terhadap 32 guru di Yayasan Pendidikan “X” ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keamanan psikologis dan komitmen organisasi pada guru. Hipotesis utama studi ini adalah terdapat hubungan antara keamanan psikologis dengan komitmen organisasi pada guru. Uji hipotesis dilakukan untuk mendukung penelitian ini, dan hasilnya menunjukkan nilai yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dan keamanan psikologis sebesar 0,005 ($p < 0,05$), menunjukkan hubungan yang korelasi antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa teori yang diajukan adalah benar dan hipotesis diterima.

Koefisien korelasi (r) juga ditampilkan dalam korelasi *Pearson Product Moment*. Nilai korelasi dalam penelitian ini adalah 0,702 ($r = 0,702$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel. Uji korelasi ini juga mengungkapkan apakah ada arah positif atau negatif pada hubungan antara kedua variabel tersebut. Menurut penelitian ini, terdapat arah positif antara komitmen organisasi guru dengan keamanan psikologis.

Komitmen organisasi digambarkan sebagai hubungan individu dengan organisasi yang memiliki keputusan tentang apakah mempertahankan partisipasi dalam organisasi atau tidak, menurut Allen dan Mayer (1991); Izzati dan Mulyana (2013). Jika seorang guru berhasil menyelesaikan tugas, memiliki keberanian untuk memberikan kontribusi, dan secara sukarela tetap berada di yayasan, maka individu dalam organisasi tersebut dapat dikatakan berkomitmen terhadapnya. Agar organisasi lebih mudah mencapai tujuan yang diprogramkan, harus ada komitmen organisasi dalam setiap individu didalamnya.

Komitmen organisasi memiliki 3 aspek, yaitu komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan Allen dan Mayer (1991). Penelitian ini menunjukkan data yang didapat yaitu skor rata-rata untuk setiap aspek komitmen organisasi yaitu aspek afektif 3.68, aspek normatif 3.67, dan aspek berkelanjutan 3.27 dihitung berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan.

Data ini menunjukkan bahwa, jika dibandingkan dengan aspek lainnya, aspek berlanjutan memiliki skor terendah. Aspek komitmen berkelanjutan mengacu pada keterikatan guru terhadap organisasi dengan pertimbangan apa akibat jika berhenti. Guru yang berkomitmen jangka panjang akan tetap bekerja di organisasi untuk memenuhi kebutuhan seperti gaji (Allen & Mayer, 1990). Dalam penelitian ini, guru tetap bertahan dalam yayasan untuk memenuhi kebutuhan hidup dalam segi finansial. Hal ini membuktikan bahwa guru tetap setia dalam organisasi dengan mempertimbangkan akibat jika berhenti bekerja dari yayasan akan sulit mendapatkan pekerjaan yang lain.

Rerata aspek komitmen afektif masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru dalam yayasan memiliki ikatan emosional terhadap yayasan. Merasa memiliki dan suka rela, tetapi masih ada pemikiran untuk meninggalkan yayasan. Didukung dengan hasil rata-rata dari komitmen normatif yang lebih tinggi dari aspek-aspek yang lain, bahwa guru-guru bertahan dalam yayasan karena sudah menjadi keharusan dan kewajiban. Guru-guru merasa pekerjaan guru adalah sebuah tanggungjawab yang mulia. Relasi yang dibangun dalam yayasan juga sangat mendukung untuk saling support guru satu dengan guru yang lain. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata item yang berhubungan dengan hubungan individu dengan rekan guru bernilai cukup baik (Ahmad & Hermawan, 2012).

Salah satu faktor situasional yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah keamanan psikologis dalam organisasi. Hal ini karena keamanan psikologis merupakan faktor yang khusus untuk individu dalam komitmen organisasi melalui lingkungan yang positif dan aman (Muchlas, 2008). Sehingga, keamanan psikologis ini akan berdampak pada bagaimana guru berpikir dan bersikap dalam bekerja. Yayasan yang memiliki sistem baik, mulai dari kebijakan yang diberlakukan dan bagaimana rekan kerja satu memperlakukan guru yang lain, akan berdampak pada keamanan psikologis yang dirasakan guru di yayasan, sehingga interaksi antar guru juga sangat baik, dan guru saling mendukung. Jika guru merasa bebas untuk mengungkapkan pemikirannya dan memberikan kontribusi, pengembangan diri yang adil, mereka memiliki hubungan yang sangat baik dengan yayasan, dan jika mereka menerima hadiah di tempat kerja, tentu mereka dapat memiliki keamanan psikologis yang kuat. Jika hal ini dapat dibentuk, guru akan berdedikasi pada kelompok dan melakukan upaya terbaik mereka untuk membantu yayasan mencapai tujuannya. Guru akan berfungsi dengan sebaik-baiknya karena feedback yang mereka terima akan membantu guru dengan suka rela menjadi anggota organisasi (Putrie & Nursalim, 2013).

Edmondson (1999) mendefinisikan keamanan psikologis sebagai keyakinan bahwa ada rasa aman bersama dalam sebuah tim untuk mengambil risiko interpersonal. Menurut Mulyadi, Suhariadi, dan Sulistyawati (2021), keamanan psikologis adalah asumsi bahwa sebuah tim akan menciptakan perilaku berorientasi pembelajaran termasuk meminta umpan balik, menghasilkan solusi kreatif, dan terbuka tentang kesalahan dan kekhawatiran. Edmondson (2003) menyebut *reframing*, *reporting*, dan *responding* sebagai dimensi keamanan psikologis.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, rerata aspek keamanan psikologis adalah aspek *reframing* memiliki nilai 3.19, aspek *reporting* sebesar 3.4 dan *responding* sebesar 3.16. Dibandingkan aspek lainnya, aspek *responding* memiliki nilai rata-rata yang lebih rendah. Menurut Mulyadi, Suhariadi & Sulistyawati (2021) aspek *responding* menunjukkan sikap guru yang memberikan apresiasi dan penghargaan guna menjaga semangat positif bersama, merespond secara cepat dan tepat dalam kebutuhan organisasi. Individu yang memiliki keamanan psikologis dalam aspek *responding* menjadi lebih menyuarakan ide mereka dan mengambil bagian dalam pilihan organisasi yang krusial (Holland, Cooper, & Sheehan,

2017; Rees et al., 2013). Dalam penelitian ini keterlibatan guru dalam organisasi memiliki dampak yang menguntungkan pada keamanan psikologis mereka. Guru dapat mempertimbangkan untuk bertahan dalam karena memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan memberikan kebebasan seorang guru untuk berinovasi, berpendapat, dan berkontribusi sehingga akan berdampak baik bagi organisasi. Jika guru memiliki hubungan yang kuat dengan yayasan dan merasa bahwa dia merasa aman untuk merespond isu-isu dalam yayasan, guru akan dengan senang hati berkomentar positif. Inilah mengapa mengembangkan komitmen organisasi bergantung pada rasa aman setiap individu.

Hasil rata-rata menunjukkan bahwa seperti halnya aspek responding, aspek reframing dalam konteks lingkungan kerja termasuk dalam kategori sedang. Menurut Edmondson (2003); Mulyadi, Suhariadi & Sulityawati (2021) aspek reframing adalah sikap guru yang mengubah perspektif lama menjadi perspektif baru yang lebih positif. Guru yang merasa aman untuk berinovasi dalam yayasan akan menambahkan nilai dalam diri mengenai pekerjaannya. Hal ini sangat diperlukan dalam yayasan untuk pengembangan yayasan yang lebih maju. Penelitian ini menunjukkan bahwa guru-guru dapat menerima dengan baik inovasi-inovasi yang diberikan oleh rekan guru lain. Hal ini membuktikan bahwa ada inovasi ke arah positif yang dimiliki oleh guru untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih unggul.

Aspek reporting mendapat nilai rata-rata paling tinggi dari aspek yang lain. Hal ini disebabkan bahwa saling terbukanya antar guru dalam membahas isu-isu sekitar yang ada dalam lingkungan. Satu guru dengan yang lain saling terbuka menerima kritik dan saran yang diberikan oleh rekan guru lain. Meskipun tetap ada beberapa guru yang bersisi kukuh tidak dapat menerima pendapat orang lain. Menurut Wanles (2016) lingkungan yang saling mendukung, mensupport, dan membantu untuk berkembang dapat meningkatkan rasa aman yang dimiliki oleh individu dalam organisasi. Guru-guru dalam yayasan saling terbuka untuk menyampaikan dan menerima pendapat dari rekan guru lain. Hal ini dibuktikan dalam penelitian ini bahwa guru-guru merasa aman dan nyaman bekerja dalam organisasi dikarenakan rekan satu dengan yang lain memberikan kesempatan setiap guru untuk berpendapat dan berinovasi.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa variabel, termasuk keamanan psikologis yang bukan satu-satunya faktor. Hal ini terlihat dari hasil nilai koefisien determinasi yang berjumlah 0.202. Dimana keamanan psikologis hanya memberikan 20,2% pada komitmen organisasi. Hal ini menandakan ada 79,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti halnya Kepemimpinan Transformasional (Izzati & Mulyana, 2013), job performance (dinc, 2017), dan budaya organisasi (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018).

Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan memiliki hipotesis terdapat hubungan antara keamanan psikologis dan komitmen organisasi pada guru. Setelah dilakukan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hubungan antara keamanan psikologis dengan komitmen organisasi signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hubungan korelasi yang dimiliki oleh kedua variabel memiliki kategori sedang dengan arah positif, yang artinya adalah apabila keamanan psikologis yang dimiliki positif, maka komitmen organisasi pada guru juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, ketika keamanan psikologis yang dimiliki guru negatif maka komitmen organisasi juga rendah.

Saran

Merujuk pada penelitian yang dilakukan, maka terdapat beberapa saran bagi organisasi, responden dan juga bagi peneliti selanjutnya. Bagi Organisasi diharapkan dapat memberikan evaluasi untuk organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi. Hal yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan aspek afektif adalah memberi rasa kekeluargaan sehingga dapat timbul rasa memiliki dan suka rela untuk bertahan dalam organisasi. Peningkatan aspek normatif dapat dilakukan dengan cara memberikan pengertian tentang tanggungjawab seorang guru dalam mendidik anak bangsa dan memajukan organisasi sesuai dengan visi misi organisasi. Sedangkan untuk meningkatkan komitmen berkelanjutan dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan.

Bagi responden yaitu guru-guru dalam yayasan “X”, penelitian ini diharapkan dapat memberikan evaluasi terhadap setiap guru untuk meningkatkan komitmen organisasi. Guru satu dengan yang lainnya harus saling mendukung satu sama lain, mengevaluasi tanpa menjatuhkan, mengapresiasi setiap kontribusi yang diberikan guru lain agar dapat tercipta lingkungan yang aman dan nyaman, sehingga keamanan psikologis yang dimiliki setiap guru akan meningkat.

Bagi peneliti selanjutnya, studi ini hanya mempertimbangkan hubungan antara keamanan psikologis dan komitmen organisasi dengan koefisien determinasi 20,2%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Diharapkan juga peneliti selanjutnya dapat mempelajari lebih banyak partisipan untuk memperluas generalisasi dari hasil penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Annisa & Zulkarnain. (2013). Komitmen terhadap Organisasi Ditinjau dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *Insan*, 15 (01), pp. 54-62.
- Beus, J.M., Payne, S.C., Arthur, W., & Muñoz, G.J. (2019). The Development and Validation of a Cross-Industry Safety Climate Measure: Resolving Conceptual and Operational Issues. *Journal of Management*, 45 (5), pp. 1987–2013.
- Chen, M., Gao, “X”., Zheng H., & Ran, B. (2015). A Review on Psychological Safety: Concepts, measurements, antecedents and Consequences variable. *International Conference on Social Science and Technology Education*.
- Creswell, J. W. (2015). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (Fifth edition). Pearson.
- Damrus, D. & Sihaloho, R.D. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *J. Bisnis dan Kaji. Strateg. Manaj.* 2(1),pp. 1-14
- Dinc, M.S. (2017). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, Vol.11 (3), pp. 773-789
- Edmondson, A. (2016). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, pp. 350-383.

- Frazier, M.L., Fainshmidt, S., Klinger, R.L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension. *Pers. Psychol.* 70, 113-165.
- Fu, W. & Deshpande, S.P. (2013). The impact of caring climate, Job satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in A China's Insurance Company. *Journal Business Ethics*, 124 (2), pp. 339-349.
- Ge Y. (2020). Psychological safety, employee voice, and work engagement. *Social Behavior and Personality. An international journal*, 48 (3). pp. 1-7
- Gul Z. (2015). Impact of employee commitment on organizational development. *Journal of Social Sciences*, 9 (2), pp. 117-124.
- Holland, P., Cooper, B., & Sheehan, C. (2017). Employee voice, supervisor support, and engagement: The mediating role of trust. *Human Resource Management*, 56, pp. 915– 929.
- Izzati, U.A., & Mulyana, O.P. (2013). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi (Studi Pada Guru SMK). *Jurnal Wacana*, 5 (1).
- Kim, S, Lee, H & Connerton, T.P. (2020). How Psychological Safety Affects Team Performance: Mediating Role of Efficacy and Learning Behavior. *Front. Psychol.* 11. pp.1581
- Li, J., Li, S., Jing, T., Bai, M., Zhang, Z., Liang, H. (2022). Psychological Safety and Affective Commitment Among Chinese Hospital Staff: The Mediating Roles of Job Satisfaction and Job Burnout. *Psychology Research and Behavior Management* , 15
- Liu, W., Zhang P., Liao J., Hao P., & Mao J. (2016). Abusive supervision and employee creativity: The mediating role of psychological safety and organizational identification. *Management Decision*, 54 (1), pp. 130–147.
- Mardianny, R.E.P. & Mubarak, A. (2021). Studi Kontribusi Spirit at Work terhadap Komitmen Organisasi Guru Honorer “X”. *J. Ris. Psikol*, 1 (1), pp. 51–58
- Muchlas, Makmuri. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 9-25.
- Mulyadi, D. M., Suhariadi, F., & Sulistyawati M, E. (2021). Pengaruh Pelatihan *Psychological Safety* Terhadap *Learning Agility* Pegawai. *Jurnal Psikologi*, 94-108.
- Newman, A., Donohue, R., Eva N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 27, pp. 521–535.
- Ningrum, H.F., Nasution, F., Purboyo, S.D., Suriadi, Y.R., Sugianingrat, I.A. (2021). *Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual)*. Kota Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Pramesti, G. (2017). *Statistika Penelitian dengan SPSS 24*. Jakarta: Gramedia

- Pritanadhira, A. (2019). Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer pada Pegawai Negeri Sipil RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro. *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, pp. 35-54
- Purwanto, E. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rees, C., Alfes, K., & Gatenby, M. (2013). Employee voice and engagement: Connections and consequences. *The International Journal of Human Resource Management*, 24, pp. 2780–2798
- Remtulla, R., Hagana, A., Houbby, N., Ruparell, K., Aojula, N., Menon, A., Thavarajasingam, S.G., & Meyer, E. (2021). Exploring the barriers and facilitators of psychological safety in primary care teams: a qualitative study. *BMC Health Services Research*. 21. pp. 269
- Sasaki, N., Inoue, A., Asaoka, H., Sekiya, Y., Nishi, D., Tsutsumi, A., & Imamura, K. (2022). The Survey Measure of Psychological Safety and Its Association with Mental Health and Job Performance: A Validation Study and Cross-Sectional Analysis. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19.
- Syarif, R.M. (2017). *Komitmen Organisasi: Defnisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka.
- Tiwari, B., & Lenka U. (2016). Building psychological safety for employee engagement in post-recession. *Development and Learning in Organizations. An International Journal*, 30, pp.19-22
- Volevakha, I.B., Kolomiets, N.V., & Kukhar, T.V. (2021). Organizational Factors of Psychological Safety in The Workplace. *Wiad Lek*. 74 (11) pp. 2789-2793.
- Wahyuni, F.D., Machmud, R., & Jafril J. (2019). Komitmen Organisasi Guru di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang. *J. Endur*, 4 (3)
- Wanless, S.B. (2016). The Role of Psychological Safety in Human Development. *Research in Human Development Volume* 13 (1), pp. 6-14
- Yuan, Z., Ye Z., & Zhong, M. (2021). Plug back into work, safely: Job reattachment, leader safety commitment, and job engagement in the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106 (1), pp. 62–70