

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancah dan Persiapan**

##### **1. Orientasi kancah penelitian**

Peserta dalam penelitian ini berjumlah 14 orang yang dibagi menjadi 7 orang dalam 2 kelompok. 7 peserta untuk kelompok eksperimen merupakan guru yang mengajar di SLB “X” dan 7 peserta untuk kelompok kontrol merupakan guru yang mengajar di SLB “N”. Guru SLB “X” berasal dari beragam jenjang pendidikan, yaitu SMA, S1, S2.

##### **2. Persiapan penelitian**

Persiapan yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain persiapan administratif penelitian, persiapan alat ukur penelitian, persiapan modul pelatihan seleksi *trainer* dan *observer*, serta peserta pelatihan komunikasi interpersonal. Berikut adalah rincian masing-masing persiapan yang dilakukan.

###### **a. Persiapan administratif penelitian**

Persiapan administrasi yang dilakukan peneliti berkaitan dengan perizinan penelitian. Peneliti menghubungi Kepala Sekolah SLB “X” untuk mendapatkan izin menyebarkan skala untuk proses penyaringan dan wawancara dengan anggota yang sesuai dengan karakteristik peserta penelitian ini. Setelah mendapatkan izin, peneliti melakukan wawancara pada hari Kamis, 1 Februari 2018 di ruang kelas sekolah.

b. Persiapan alat ukur penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Komitmen Organisasi oleh Meyer dan Allen (1997) yang langsung diterjemahkan.

c. Persiapan modul pelatihan

Modul intervensi yang disusun peneliti mengadaptasi modul dari Hapsari (2016) Modul yang digunakan disusun oleh peneliti sendiri, sehingga membutuhkan penilaian profesional. Penilaian profesional diberikan oleh 1 orang praktisi yang telah mempelajari modul dengan seksama. Revisi pada modul dilakukan dengan menyesuaikan karakteristik peserta dan masih mungkin untuk berubah mengikuti perkembangan para peserta. Adapun perubahan modul intervensi setelah mendapat penilaian profesional dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Rincian Pelatihan Komunikasi Interpersonal

Pertemuan	Sesi dan waktu	Kegiatan	Tujuan	Indikator keberhasilan
I	1 40 menit	Pembukaan	Membuka pelatihan dan perkenalan	Peneliti telah membuka pelatihan secara formal Peserta telah mengetahui nama peneliti, <i>trainer</i> , dan <i>observer</i> .
		Marina menari di menara ( <i>ice breaking</i> )	Meningkatkan keakraban dengan peneliti, <i>observer</i> , dan <i>trainer</i> .	Peserta, peneliti, <i>observer</i> , serta <i>trainer</i> mengenal satu sama lain
		Penjelasan tujuan dan manfaat pelatihan	Peserta memahami tujuan dan manfaat pelatihan	Peserta telah memahami tujuan dan manfaat pelatihan

Aturan Pelatihan/ Kontrak belajar	Mengetahui aturan pelatihan yang akan ditaati oleh peserta	Peserta memahami dan mengetahui aturan yang dilakukan selama proses pelatihan
<i>Informed consent</i>	Memberikan perlindungan kepada peserta dan memberikan perlindungan hukum kepada peneliti terhadap suatu kegagalan	Peserta memahami <i>informed consent</i> . Lembar <i>informed consent</i> telah ditandatangani.
<i>Pre test</i>	Mengetahui kondisi komitmen organisasi peserta sebelum intervensi	Peneliti mendapatkan data kondisi peserta sebelum intervensi diberikan.

---

		diberikan	
2 Materi 60 menit	Pemberian materi Keterbukaan	Memberikan pemahaman tentang konsep dan teori gaya kepribadian dan komunikasi sesuai dengan diri sendiri dan memperdalam pentingnya keterbukaan dalam diri.	<i>Trainer</i> telah menyampaikan materi keterbukaan kepada peserta.
Lembar kerja	Mengerjakan lembar kerja yang sudah diberikan	Mengetahui tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang telah diberikan	Peserta telah mengisi lembar kerja yang diberikan.

---

		sebelumnya	
	Penutup	Menutup pertemuan pertama	Peneliti menutup pertemuan pertama dan mengingatkan peserta terhadap tanggal dan jam pertemuan pada pelatihan selanjutnya.
3 Materi 60 menit	Pemberian materi Empati	Memberikan keterampilan bersikap empati dalam proses komunikasi interpersonal.	<i>Trainer</i> telah menyampaikan materi empati kepada peserta.
<i>Roleplaying</i>	Latihan konseling secara langsung yang dilakukan oleh sesama peserta.	Peserta mampu memahami dan mempraktekkan secara langsung berdasarkan materi yang diberikan sebelumnya.	Peserta telah melakukan <i>roleplaying</i> .

---

Lembar kerja	Mengerjakan lembar kerja yang sudah diberikan	Mengetahui tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang telah diberikan sebelumnya	Peserta telah mengisi lembar kerja yang diberikan.
<i>Ice breaking Games (Extraordinary Me)</i>		Peserta mendapatkan tugas untuk menemukan orang-orang yang memiliki karakteristik yang ada di lembar kerja	Peserta telah mengikuti permainan dengan aktif dan mengisi lembar kerja yang telah disediakan.

---

II	4	<i>Review</i> materi sebelumnya	Mengetahui tingkat konsentrasi peserta terhadap materi yang telah diberikan sebelumnya	Beberapa peserta mampu mengulang dan menyebutkan kembali apa saja materi yang telah diberikan sebelumnya.
		Pemberian Materi Sikap Positif	Memberikan keterampilan bersikap positif dalam proses komunikasi interpersonal.	<i>Trainer</i> telah menyampaikan materi sikap positif kepada peserta.
	Lembar kerja	Mengerjakan lembar kerja yang sudah diberikan	Mengetahui tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang telah diberikan	Peserta telah mengisi lembar kerja yang diberikan.



sebelumnya			
Video (3 menit)	Menyaksikan tayangan video.	Memberikan informasi kepada peserta mengenai perilaku / sikap positif dan negative melalui tayangan video	Peserta telah menyaksikan dengan seksama tayang video dari awal sampai akhir.
5 Materi 60 menit	Pemberian materi Kesetaraan	Memberikan keterampilan kesetaraan dalam proses komunikasi interpersonal.	<i>Trainer</i> telah menyampaikan materi kesetaraan kepada peserta.
Lembar kerja	Mengerjakan lembar kerja yang sudah diberikan	Mengetahui tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang telah	Peserta telah mengisi lembar kerja yang diberikan.

---

			diberikan sebelumnya	
Video (6 menit)	Menyaksikan tayangan video.	Memberikan informasi kepada peseta mengenai kesetaraan dalam ajang pencarian bakat melalui tayangan video		Peserta telah menyaksikan dengan seksama tayang video dari awal sampai akhir.
6 Materi 60 menit	Pemberian Materi Sikap Dukung	Memberikan keterampilan sikap dukung dalam proses komunikasi interpersonal.		<i>Trainer</i> telah menyampaikan materi sikap dukung kepada peserta.

---

Lembar kerja	Mengerjakan lembar kerja yang sudah diberikan	Mengetahui tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang telah diberikan sebelumnya	Peserta telah mengisi lembar kerja yang diberikan.
7 Penutup 15 menit	<i>Post test</i>	Mengetahui kondisi komitmen organisasi peserta sesudah intervensi diberikan	Peneliti mendapatkan data kondisi peserta sesudah intervensi diberikan.
	Evaluasi	Mengevaluasi keseluruhan terapi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peserta memberikan tanggapan mengenai Pelatihan secara lisan.</li> <li>- Peserta mengisi lembar evaluasi dan lembar saran kritik</li> </ul>

---

Menutup pelatihan	- Memberikan kesimpulan pelatihan secara keseluruhan - Mengakhiri pelatihan secara formal	- <i>Trainer</i> telah menyimpulkan seluruh hasil pelatihan - Peneliti telah menutup pelatihan secara formal - Peserta mengetahui bahwa pelatihan telah berakhir
----------------------	--	---

---

d. Seleksi peserta

Peneliti melakukan proses seleksi peserta pelatihan komunikasi interpersonal dengan berpedoman pada kriteria peserta penelitian yang telah ditentukan sebelumnya yakni lebih berfokus pada peserta yang berada pada kategori sedang dan rendah pada saat diberikan prates. Pencarian peserta dilakukan saat melakukan wawancara di SLB “X” dan diketahui bahwa populasi guru yang ada di SLB “X” berjumlah 13 orang guru sehingga peneliti meminta agar semua guru mengikuti jadwal intervensi. Namun ada 4 orang guru yang berhalangan hadir dan tidak dapat mengikuti jadwal intervensi. Peserta yang akan dianalisis diambil dari komitmen organisasinya sedang, rendah, dan sangat rendah pada hasil prates.

## **B. Laporan Pelaksanaan Pelatihan**

### **1. Pelaksanaan prates**

Pelaksanaan prates pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dilaksanakan pada hari Senin 26 Februari 2018 dan Selasa 27 Februari 2018. Jumlah skala yang disebar adalah 18 skala komitmen guru, 9 skala untuk kelompok eksperimen dan 9 skala untuk kelompok kontrol. Prates dilakukan untuk mengetahui kondisi komitmen organisasi peserta sebelum diberikan intervensi.

## 2. Pelaksanaan pelatihan komunikasi interpersonal

Intervensi yang diberikan dalam penelitian ini adalah pelatihan komunikasi interpersonal. Intervensi pada kelompok eksperimen dilakukan di ruang pertemuan guru di SLB “X”. Intervensi dilakukan pada tanggal 26 dan 28 Februari 2018. Jumlah peserta pada kelompok eksperimen adalah 9 orang. *Trainer* dalam intervensi ini adalah Rahmat Oktavianto Akbar, M.Psi, Psikolog.

Adapun penjelesan tentang proses pelaksanaan pelatihan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru adalah sebagai berikut:

### a. Pertemuan I (Senin, 26 Februari 2018)

Pertemuan pertama intervensi dilaksanakan di ruang pertemuan guru di SLB “X”. Pertemuan pertama ini dijadwalkan untuk dimulai pukul 12.30 sampai 16.00. Akan tetapi, pertemuan baru dimulai pukul 13.50 karena para peserta yang datang terlambat dengan alasan masih melakukan kegiatan seperti mengajar, menjaga siswa, dan mengantar siswa. Pertemuan pertama ini dihadiri oleh *trainer*, *observer*, dan peneliti. Peserta yang hadir pada pertemuan pertama ini berjumlah 9 orang.

Pertemuan pertama terdiri dari 4 sesi, yaitu pembukaan, materi keterbukaan, materi empati, dan penutup. Pada sesi pembukaan terdapat 6 kegiatan antara lain pembukaan secara resmi, perkenalan, penjelasan maksud dan manfaat program, kontrak belajar, pengisian *informed consent* dan pemberian prates. Sesi pertama ini bertujuan untuk lebih mengenal satu sama lain antara peserta terapi dengan tim fasilitator, yaitu psikolog, para observer, dan peneliti sendiri. Hal ini

dilakukan agar tiap-tiap orang, terutama peserta, merasa semakin nyaman selama proses terapi berlangsung. Perkenalan dilakukan dengan permainan sederhana yang berjudul “Marina, Menari di Menara”. Pada permainan ini peserta, *observer*, *trainer*, dan peneliti ikut serta dalam memperagakan tarian marina, merani di menara. Kegiatan-kegiatan lain dalam sesi pertama juga bertujuan agar para peserta mengetahui hak dan kewajibannya dalam pelatihan tersebut.

Sesi kedua dari pertemuan pertama ini adalah pemberian materi yang berjudul “Keterbukaan” dan dilanjutkan dengan mengisi lembar kerja oleh peserta. *Trainer* memberikan informasi dan menjelaskan tentang materi keterbukaan dengan seakurat mungkin agar peserta dapat memahami materi dengan mudah. Setiap kali *trainer* menyelesaikan penjelasan tentang materi, *trainer* selalu memberikan kesempatan kepada peserta untuk bertanya jikalau ada pernyataan yang tidak dipahami oleh peserta. Para peserta terlihat masih segan untuk bertanya dan hanya 1-2 orang yang aktif bertanya. Setelah *trainer* selesai memberikan materi, peneliti dan *observer* memberikan lembar kerja yang akan diisi oleh peserta terkait dengan penjelasan materi yang telah diberikan sebelumnya. Adapun pada saat pengisian berlangsung masih ada beberapa guru yang bertanya dan belum memahami maksud dari pertanyaan dari lembar kerja tersebut.

Sesi ketiga dari pertemuan pertama ini adalah pemberian materi yang berjudul “Empati” dan dilanjutkan dengan *roleplay* oleh peserta dan pengisian lembar kerja oleh peserta. *Trainer* memberikan informasi dan menjelaskan

tentang materi empati terlebih dahulu kepada peserta pelatihan dengan seakurat mungkin agar peserta dapat memahami materi dengan mudah. Setiap penjelasan yang dilakukan oleh *trainer* pada tiap *slide*, *trainer* selalu memberikan kesempatan kepada peserta untuk bertanya jikalau ada pernyataan yang tidak dipahami oleh peserta. Pada sesi ini para peserta juga terlihat masih segan untuk bertanya dan hanya 1-2 orang yang aktif bertanya. Setelah *trainer* selesai memberikan materi, *trainer* mempersilahkan peserta untuk melakukan *roleplay* yakni melakukan konseling yang dilakukan secara berpasang-pasangan sesuai tempat duduk peserta.

Peneliti dan *observer* memberikan lembar kerja yang akan diisi oleh peserta terkait dengan penjelasan materi yang telah diberikan sebelumnya. Adapun pada saat pengisian berlangsung masih ada beberapa guru yang bertanya dan belum memahami maksud dari pertanyaan dari lembar kerja tersebut.

Sesi penutup pertemuan pertama, peneliti menutup pertemuan pertama dan kembali mengingatkan peserta untuk bertemu kembali di pertemuan kedua, peneliti dan peserta melakukan kesepakatan terhadap jam pertemuan yang akan dilakukan pada pertemuan kedua nanti.

b. Pertemuan II (Kamis, 28 Januari 2016)

Pertemuan kedua dilaksanakan 2 hari setelah pertemuan pertama sesuai kesepakatan tim fasilitator dan peserta. Pertemuan dilaksanakan di ruang pertemuan guru di SLB “X”. Adapun perubahan tempat duduk peserta dilakukan dengan letter U dilakukan demi kenyamanan peserta dan kemudahan *observer*



dalam melakukan pengamatan. Tindakan ini juga dilakukan atas evaluasi pada pertemuan sebelumnya. Pertemuan dimulai 35 menit lebih lambat dari waktu yang disepakati, yaitu pukul 13.05. Para peserta datang terlambat karena masih ada beberapa siswa yang masih belum dijemput oleh orang tua mereka. Peserta yang hadir pada pertemuan kedua berjumlah 9 orang.

Pertemuan kedua terdiri dari 4 sesi, yaitu materi sikap positif, materi kesetaraan, materi sikap dukung, dan penutup. *Trainer* kemudian mengajak para peserta untuk mengingat kembali semua yang telah didapatkan pada pertemuan pertama. *Trainer* kemudian merangkum dan menyampaikan secara ringkas kepada peserta.

Sesi keempat pada pertemuan kedua adalah pemberian materi yang berjudul “Sikap Positif” dan dilanjutkan dengan pengisian lembar kerja oleh peserta dan menonton tayangan video. *Trainer* memberikan informasi dan menjelaskan tentang materi sikap positif terlebih dahulu kepada peserta pelatihan dengan seakurat mungkin agar peserta dapat memahami materi dengan mudah. Setiap penjelasan yang dilakukan oleh *trainer* pada tiap *slide*, *trainer* selalu memberikan kesempatan kepada peserta untuk bertanya jikalau ada pernyataan yang tidak dipahami oleh peserta. Pada sesi ini para peserta terlihat aktif dalam melakukan diskusi dengan *trainer*, peserta juga ikut aktif bertanya kepada *trainer*. Setelah *trainer* selesai memberikan materi, *trainer* mempersilahkan peserta untuk mengisi lembar kerja yang diserahkan oleh peneliti dan *observer*.

Setelah itu peserta diberikan tayangan video tentang sikap positif dan negative dari awal sampai akhir video.

Sebelum memasuki sesi materi selanjutnya peneliti memberikan permainan kepada peserta yang disebut dengan “*Extraordinary Me*”, pada permainan ini peneliti memberikan instruksi dan contoh terlebih dahulu agar peserta mampu memahami jalannya permainan dengan jelas. Para peserta terlihat aktif pada saat permainan dimulai, walaupun ada beberapa guru yang tidak menjalankan permainan sesuai dengan ketentuan atau instruksi yang sudah diberikan. Kegiatan ini bertujuan untuk membuat peserta lebih bersemangat dalam menjalankan pelatihan yang akan diberikan.

Sesi kelima pada pertemuan kedua adalah pemberian materi yang berjudul “Kesetaraan” dan dilanjutkan dengan pengisian lembar kerja oleh peserta dan menonton tayangan video. *Trainer* memberikan informasi dan menjelaskan tentang materi sikap positif terlebih dahulu kepada peserta pelatihan dengan seakurat mungkin agar peserta dapat memahami materi dengan mudah. Setiap penjelasan yang dilakukan oleh *trainer* pada tiap *slide*, *trainer* selalu memberikan kesempatan kepada peserta untuk bertanya jikalau ada pernyataan yang tidak dipahami oleh peserta. Pada sesi ini para peserta terlihat aktif bertanya kepada *trainer*. Setelah *trainer* selesai memberikan materi, *trainer* mempersilahkan peserta untuk mengisi lembar kerja yang diserahkan oleh peneliti dan *observer*. Setelah itu peserta diberikan tayangan video tentang anak berkebutuhan khusus yang mengikuti ajang pencarian bakat di Indonesia. Selesai

tayangan, *trainer* memberikan sedikit kesimpulan yang dapat diambil dari tayangan yang telah ditonton.

Sesi keenam pada pertemuan kedua adalah pemberian materi yang berjudul “Sikap Dukung” dan dilanjutkan dengan pengisian lembar kerja oleh peserta secara berkelompok. *Trainer* memberikan informasi dan menjelaskan tentang materi sikap dukung terlebih dahulu kepada peserta pelatihan dengan seakurat mungkin agar peserta dapat memahami materi dengan mudah. Setiap penjelasan yang dilakukan oleh *trainer* pada tiap *slide*, *trainer* selalu memberikan kesempatan kepada peserta untuk bertanya jikalau ada pernyataan yang tidak dipahami oleh peserta. Pada sesi ini para peserta terlihat tidak begitu aktif dalam melakukan diskusi dan bertanya kepada *trainer*. Setelah *trainer* selesai memberikan materi, *trainer* mempersilahkan peserta untuk mengisi lembar kerja yang diserahkan oleh peneliti dan *observer*. Peneliti membagi peserta menjadi 3 kelompok yang dihitung secara acak terlebih dahulu, kemudian masing-masing kelompok diberikan lembar kerja untuk melakukan diskusi yang nantinya hasil diskusi tersebut akan dipresentasikan kepada peserta lainnya. Setelah itu *trainer* memberikan sedikit kesimpulan terhadap diskusi kelompok yang telah dilakukan oleh peserta.

Sesi ketujuh pertemuan kedua adalah penutup. Peneliti kemudian membagikan kertas evaluasi keseluruhan, dan skala komitmen organisasi untuk diisi peserta. Peneliti kemudian menyampaikan bahwa pertemuan kedua merupakan pertemuan terakhir dan memotivasi peserta untuk dapat

mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan selama pelatihan ke kehidupan peserta sehari-hari. Peneliti juga menyampaikan harapan agar para peserta dapat terus saling menjaga keberlangsungan komunikasi, saling mendukung, dan menguatkan.

### **3. Pelaksanaan pascates**

Pascates pada kelompok eksperimen dilakukan setelah sesi pelatihan komunikasi interpersonal berakhir, yaitu Rabu, 28 Februari 2018. Pascates pada kelompok kontrol dilakukan 2 hari kemudian pada hari Jumat, 2 Maret 2018. Pascates dilakukan untuk mengetahui kondisi komitmen peserta setelah intervensi diberikan.

## **C. Hasil Penelitian**

### **1. Deskripsi Responden**

Responden penelitian adalah guru yang mengajar di SLB (berusia 30-60 tahun). Responden dalam penelitian ini sebanyak 14 orang yang kemudian dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu 7 orang di kelompok kontrol dan 7 orang di kelompok eksperimen. Responden penelitian adalah orang-orang yang memiliki komitmen kategori rendah dan sedang berdasarkan pengisian skala komitmen organisasi saat prates. Deskripsi responden dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Deskripsi responden penelitian

Kelompok	Responden	JK	Usia	Pendidikan	Status Pekerjaan
Eksperimen	A	P	51	S1	Guru tetap
Eksperimen	B	P	53	SMA	Guru tidak tetap
Eksperimen	C	L	54	S2	Guru tetap
Eksperimen	D	L	60	S1	Guru tetap
Eksperimen	E	L	57	SMA	Guru tidak tetap
Eksperimen	F	P	59	S1	Guru tetap
Eksperimen	G	L	50	S1	Guru tetap
Kontrol	H	L	49	S1	Guru tetap
Kontrol	I	P	54	S1	Guru tetap
Kontrol	J	P	34	S1	Guru tidak tetap
Kontrol	K	P	33	S1	Guru tidak tetap
Kontrol	L	L	40	S1	Guru tetap
Kontrol	M	L	60	S1	Guru tidak tetap
Kontrol	N	P	32	S1	Guru tetap

## 2. Hasil analisis kuantitatif

### a. Deskripsi data penelitian

Dari hasil penelitian akan disajikan lima kategorisasi yang akan diungkap, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Kategorisasi diperlukan untuk melihat berapa banyak frekuensi keberagaman selurus responden yang mengisi skala komitmen organisasi. Rumus penormaan skala komitmen organisasi tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 6. Rumus penormaan skala prates komitmen organisasi pada kelompok eksperimen

<b>Kategorisasi</b>	<b>Norma Kategorisasi</b>
Sangat Rendah	$X < 43,35$
Rendah	$43,35 \leq X < 58,11$
Sedang	$58,11 \leq X < 63,03$
Tinggi	$63,03 \leq X \leq 72,87$
Sangat Tinggi	$X > 72,87$

Berdasarkan sebaran data dari skor komitmen organisasi, maka responden penelitian dikelompokkan menjadi lima kategori, dan dapat dilihat lebih rinci pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Kategorisasi skor skala pra tes Komitmen Organisasi

<b>Skor</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
$X < 43,35$	Sangat Rendah	1	11,1%
$43,35 \leq X < 58,11$	Rendah	3	33,3%
$58,11 \leq X < 63,03$	Sedang	3	33,3%
$63,03 \leq X \leq 72,87$	Tinggi	2	22,2%
$X > 72,87$	Sangat Tinggi	0	0%
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>100%</b>

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa tingkat skor prates komitmen organisasi pada kelompok eksperimen berada pada kategori sangat rendah, rendah, sedang, dan tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari skor pada tabel yang menunjukkan bahwa responden yang berada dalam kategori sangat rendah dan

rendah sebanyak 1 guru (11,1) dan 3 guru (33,3), sedang dan tinggi, yaitu sebanyak 3 guru (33,3%) dan 2 guru (22,2%). Pada penelitian ini responden yang berada pada kategori tinggi tidak akan dimasukkan ke dalam analisa eksperimen.

Tabel 8. Deskripsi data penelitian komitmen organisasi kelompok eksperimen

Responden	JK	Usia	Pengukuran		
			Prates	Pascates	<i>Gained score</i> (pascapra)
A	P	51	63	82	19
B	P	53	61	62	1
C	L	54	55	66	11
D	L	60	53	81	28
E	L	57	41	68	27
F	P	59	60	67	7
G	L	50	56	56	0

Jumlah responden pada kelompok eksperimen adalah 7 orang, dengan rincian 4 orang laki-laki, dan 3 orang perempuan. Data pascates pada tabel di atas menunjukkan adanya pemberian intervensi terbukti meningkatkan komitmen organisasi guru.

Tabel 9. Deskripsi data penelitian komitmen guru kelompok kontrol

Responden	JK	Usia	Pengukuran		
			Prates	Pascates	Gained score (pasca-pra)
H	L	49	62	65	3
I	P	54	60	60	0
J	P	34	63	55	-8
K	P	33	63	62	-1
L	L	40	56	62	6
M	L	60	62	54	-8
N	P	32	62	60	-2

Responden kelompok kontrol berjumlah 7 orang. Responden kelompok kontrol terdiri dari 3 orang laki-laki dan 4 orang perempuan. Responden J, K, M, dan N mengalami penurunan komitmen organisasi jika dilihat dari perbandingan skor pascates dan prates, dan tidak diketahui sebabnya.

Tabel 10. Deskripsi perbandingan data kelompok eksperimen dan kontrol

Klasifikasi	Kelompok eksperimen				Kelompok kontrol			
	Min	Maks	Rerata	SD	Min	Maks	Rerata	SD
Prates	41	63	55,5	7,34	56	63	61,5	2,87
Pascates	56	82	68,8	9,52	54	65	59,7	3,94



Berdasarkan tabel deskripsi perbandingan data kelompok eksperimen dan kontrol di atas, terdapat perbedaan nilai rerata pascates kelompok eksperimen dan kontrol. Kelompok kontrol memiliki rerata komitmen organisasi yang lebih tinggi saat prates kelompok kontrol lebih tinggi dibandingkan dengan prates kelompok eksperimen, yaitu 61,5, akan tetapi pada saat pascates, kelompok eksperimen memiliki nilai rerata yang lebih tinggi daripada kelompok kontrol, yaitu 68,8.

Perbedaan nilai rerata juga terlihat dari perbandingan antara pascates dan prates kelompok eksperimen. Hal ini membuktikan terdapat peningkatan komitmen organisasi guru setelah intervensi.

#### b. Uji asumsi

Uji asumsi menjadi syarat untuk menentukan uji hipotesis yang akan digunakan. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji homogenitas. Jika hasil uji asumsi adalah data yang berdistribusi normal dan homogen maka akan digunakan uji hipotesis *independent sample t test*, sedangkan jika distribusi data tidak normal dan homogen maka akan digunakan uji hipotesis nonparametrik.

##### 1) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi sebaran skor responden pada variabel yang akan dianalisis. Distribusi sebaran yang normal berarti responden penelitian tergolong representatif atau dapat mewakili populasi yang ada (Hadi, 2000). Berikut adalah hasil uji normalitas pada penelitian ini.

Tabel 11. Hasil uji normalitas data

Kelompok	Shapiro Wilk		
	Statistik	df	Sig
Pra Eksperimen	0,876	7	0,209
Pascaeksperimen	0,908	7	0,381
Pra Kontrol	0,892	7	0,284
Pascakontrol	0,917	7	0,449

Angka signifikansi yang didapat dari uji normalitas adalah 0,209 untuk kelompok praeksperimen dan 0,381 untuk kelompok pascaeksperimen serta 0,284 untuk kelompok pra kontrol dan 0,449 untuk kelompok pascakontrol. Dari seluruh angka masing-masing kelompok diketahui lebih dari 0,05 yang berarti distribusi data normal.

## 2) Uji homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui variasi data yang didapat. Data yang homogen mengandung artian data tersebut tidak menunjukkan variasi, sehingga dapat merepresentasikan populasi. Angka signifikansi yang didapat dari uji homogenitas prates adalah 0,153 dan pascates adalah 0,082. Angka tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti variasi data homogen.

## c. Uji hipotesis komitmen organisasi guru kelompok eksperimen dan kontrol

Berdasarkan uji asumsi diketahui bahwa data yang didapatkan normal dan homogen, sehingga analisis parametrik dapat dilakukan. Analisis untuk uji hipotesis menggunakan *independent sample t test*. Data yang dianalisis

berdasarkan skala komitmen organisasi pada tahap prates, pascates kelompok eksperimen dan kontrol. Berikut adalah hasil uji hipotesis menggunakan *independent sample t test*.

Tabel 12. Hasil uji hipotesis

<b>Tahap</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Prates	0,06	Tidak signifikan
Pascates	0,03	Signifikan

Kaidah yang harus diikuti dalam uji hipotesis adalah  $p < 0,01$  berarti sangat signifikan,  $p < 0,05$  berarti signifikan,  $p > 0,05$  tidak signifikan. Berdasarkan analisis data tersebut diketahui bahwa signifikansi pada skor prates  $p = 0,06$ . Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kontrol pada saat prates. Kemudian, untuk pascates didapatkan angka signifikansi  $p = 0,03$  yang artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kontrol setelah intervensi diberikan. Berdasarkan uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dapat meningkatkan komitmen organisasi guru SLB “X”, sehingga **hipotesis diterima**.

Selain itu, peneliti juga melakukan *repeated measure ANOVA* untuk melihat seberapa besar efek pelatihan terhadap kelompok eksperimen jika

mengontrol kelompok kontrol, gaji, dan status pekerjaan dari kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Efek pelatihan terhadap komitmen organisasi ketika mengontrol kelompok kontrol ditemukan bahwa pelatihan berperan sebesar 49,3% dan angka signifikansi  $p = 0,005$ ,  $p < 0,05$ , berarti signifikan.

Efek pelatihan terhadap komitmen organisasi ketika mengontrol kelompok kontrol dan gaji responden ditemukan bahwa pelatihan berperan sebesar 32% untuk meningkatkan komitmen organisasi, dan angka signifikansi  $p = 0,04$ .

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram berikut ini:

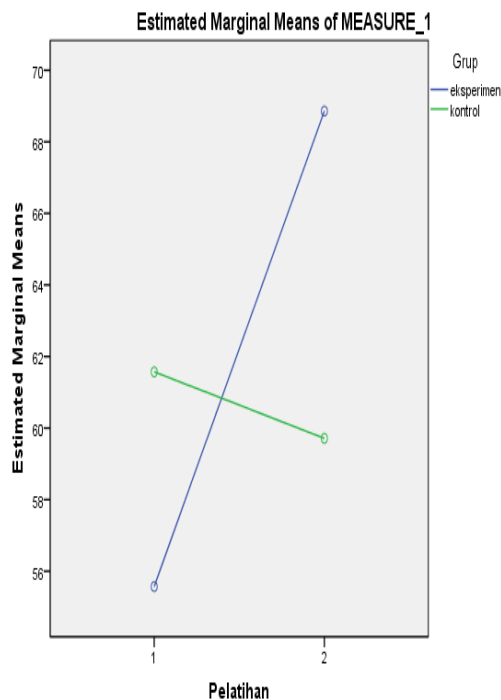
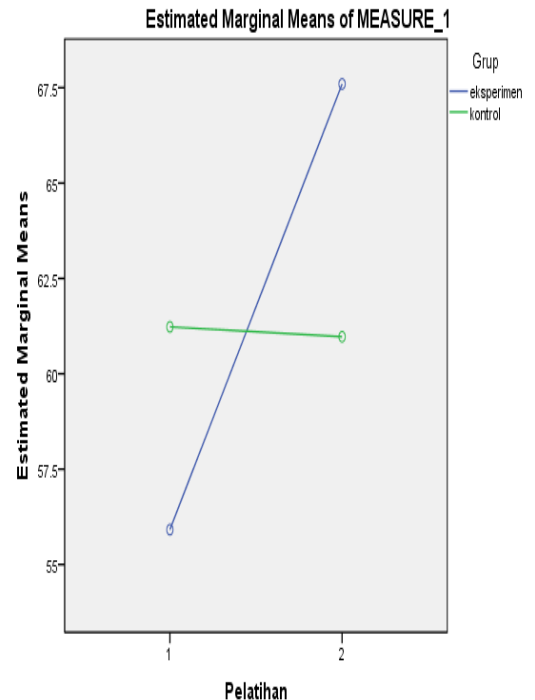


Diagram 1. Efek pelatihan dengan mengontrol kelompok kontrol



Covariates appearing in the model are evaluated at the following values: Penghasilan = 3.6429

Diagram 2. Efek pelatihan dengan

Sementara itu efek pelatihan ketika mengontrol dari status pekerjaan, dalam hal ini dikategorikan sebagai pns dan bukan pns, ditemukan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi baik pns maupun bukan pns sebesar 48,6% dan angka signifikansi,  $p = 0,008$ .

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan komitmen organisasi guru SLB “X”. Pengukuran komitmen organisasi dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan komunikasi interpersonal diberikan. Berdasarkan analisis kuantitatif menggunakan *independent sample t test* pada kelompok eksperimen dan kontrol didapati perbedaan komitmen organisasi guru yang signifikan antara sebelum dan setelah intervensi diberikan pada kelompok eksperimen. Angka signifikansi adalah  $p = 0,03$ ,  $p < 0,05$ . Peningkatan komitmen organisasi guru pada kelompok eksperimen juga dapat dilihat dari skor rerata sebelum dan sesudah mengikuti intervensi, yaitu 55,5 menjadi 68,8.

Hal ini sesuai dengan teori bahwa salah satu cara untuk mewadahi permasalahan organisasi dengan tingkat komitmen anggota organisasi yang rendah akan mengalami hambatan dalam meningkatkan kesempatan bekerjasama dalam kegiatan-kegiatan organisasi yang akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi itu sendiri adalah pelatihan. Melalui pelatihan diharapkan guru dapat mengembangkan kompetensinya sehingga selalu siap berkomitmen menghadapi tuntutan maupun perubahan yang

dilakukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan terbaiknya (Ghazavi, Lohrasbi, & Mehrabi, 2010).

Pelatihan bagi guru adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Dalam definisi lebih lanjut Mangkuprawira (2003) memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Komunikasi interpersonal di organisasi dapat mempengaruhi keterikatan anggota terhadap organisasi tempatnya bekerja. Membangun komunikasi yang baik dengan membuat keuntungan yang tinggi. Semakin efektif komunikasi interpersonal di kalangan anggota, maka akan semakin tinggi komitmen kerjanya. Salah satu karakteristik yang mempengaruhi dalam pembentukan komitmen organisasi yang kuat adalah komunikasi yang bersifat dua arah baik secara vertikal maupun horisontal (De Vries & Treacy-Florent, 2002).

Salah satu cara untuk menjembatani masalah yang ada dalam sebuah organisasi adalah dengan membudayakan komunikasi interpersonal yang efektif. Komitmen dibangun berdasarkan kepercayaan yang menuntut komunikasi dua arah. Semakin efektif komunikasi interpersonal yang terjadi di tempat kerja, maka akan mampu menumbuhkan, memelihara dan mempertahankan semangat kerja anggota.

Semangat kerja yang tinggi akan menimbulkan dampak positif yaitu berupa meningkatnya komitmen anggota terhadap organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai (Iqbal, 2010).

Sebelum intervensi diberikan diketahui bahwa hasil analisis mengenai gambaran komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin. Laki-laki cenderung memiliki komitmen organisasi sangat rendah dan sedang. Pada perempuan cenderung memiliki komitmen organisasi sedang dan tinggi.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Chusmir (Jewel & Siegall, 1998) berpendapat bahwa faktor gender mempunyai kaitan konseptual dengan komitmen organisasi dan pengaruhnya kuat sekali pada perempuan karena mereka adalah sumber pertentangan peran gender yang jarang dialami laki-laki yang bekerja, perempuan berharap untuk bisa berhasil mengintegrasikan antara peran dalam keluarga dengan peran dalam pekerjaan atau karir. Begitu banyak perempuan lebih disosialisasikan dengan peran mengurus keluarga dibanding dengan peran yang berhubungan dengan berkarir atau berprestasi, mereka secara tradisional tidak merencanakan karir dengan serius, tidak mengeksplorasi pilihan karir secara mendalam dan terpaku pada pilihan karir yang terstereotipe secara gender.

Berdasarkan hasil analisis mengenai gambaran komitmen organisasi berdasarkan lama kerja secara keseluruhan adalah pada responden yang lama kerjanya kisaran 1-5 tahun memiliki kecenderungan komitmen organisasinya sangat rendah dan rendah, responden yang lama kerjanya kisaran 6-18 tahun memiliki kecenderungan komitmen organisasinya sedang dan tinggi. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin lama responden bekerja di perusahaan, maka komitmen organisasinya semakin tinggi. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu lama kerja sebagai salah satu antecedent karakteristik personal juga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap komitmen organisasi. Mathieu dan Zajac (1990) menemukan adanya korelasi yang positif rendah antara masa kerja dengan komitmen organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2011) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

Berdasarkan hasil analisis mengenai gambaran komitmen organisasi berdasarkan pendidikan terakhir. Secara keseluruhan adalah pada responden yang pendidikan terakhirnya SMA, S1, dan S2 memiliki kecenderungan komitmen organisasinya rendah dan sangat rendah. Pada responden yang tingkat pendidikan terakhirnya SMA dan S1 memiliki kecenderungan komitmen organisasinya sedang dan tinggi.

Hasil ini menunjukkan kecenderungan bahwa semakin tinggi pendidikan, komitmen organisasinya semakin rendah. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angle dan Perry (1981) dan Steers (1977) menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula



harapannya sehingga sulit dipenuhi oleh organisasi, akibatnya semakin rendah komitmen organisasi. Mathieu dan Zajac (1990) juga menemukan bahwa tingkat pendidikan berkorelasi negatif kecil dengan komitmen organisasi.

Setelah intervensi diberikan, intervensi ini terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasi guru SLB “X” sebesar 49,3%. Kemampuan individu dalam menjalankan komunikasi interpersonal yang efektif akan meningkatkan komitmen organisasi baik dari komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif dapat menjadi upaya preventif untuk meminimalisir menurunnya semangat kerja serta meningkatkan keterlibatan dan komitmen para guru dalam pencapaian target kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari poin rerata guru SLB kelompok eksperimen pascates sebelumnya. Akan tetapi dari hasil statistik dengan mengontrol grup dan gaji ditemukan bahwa peran dari intervensi menurun menjadi 32% sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil gaji yang diperoleh berpengaruh dalam menentukan kecenderungan tingkat komitmen organisasi.

Adapun dilihat dari aspek-aspek komitmen organisasi. Aspek komitmen afektif timbul dan muncul dari perasaan. Keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa besar perasaan guru di sekolah terhadap organisasi yang diikutinya. Jika guru di sekolah memiliki kenyamanan atau manfaat lain dari organisasi yang diikuti, dan tidak diperoleh dari organisasi lain maka guru tersebut memiliki komitmen afektif di organisasinya. Semakin nyaman dan semakin tinggi manfaat yang diperoleh guru terhadap organisasi yang diikutinya maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi pada guru tersebut. Pada komitmen afektif ada

kaitannya dengan pengalaman dalam pekerjaan yang dapat memuaskan kebutuhan individu secara psikologis, sehingga guru merasa nyaman dan lebih kompeten dalam menjalankan peran mereka dalam pekerjaan. Aspek komitmen organisasi yang kedua yaitu komitmen berkesinambungan, suatu keterikatan guru secara psikologis pada organisasi karena adanya suatu konsekuensi yang harus ditanggung. Guru akan mempertimbangkan manfaat yang diperoleh dan pengorbanan yang sudah dilakukan. Guru akan memiliki komitmen organisasi tinggi jika manfaat yang akan diperoleh semakin tinggi. Hal tersebut memang tidak dipungkiri bahwa memang orang bekerja itu karena untuk mendapatkan manfaat dari hasil kerjanya atau gaji. Pada dasarnya manusia itu memang saling membutuhkan, sekolah membutuhkan tenaga pengajar atau guru untuk mendukung berjalannya kinerja dan guru membutuhkan pekerjaan sebagai pemenuhan kehidupan.

Komitmen berkesinambungan akan menjadi tinggi, jika individu tidak memiliki alternatif pekerjaan lain, dan memiliki banyak rekan kerja. Aspek selanjutnya yaitu komitmen normatif, yaitu keterikatan guru secara psikologis dengan organisasi karena suatu kewajiban moral untuk menjaga, memelihara, dan menjalani hubungan dengan organisasi. Pada penelitian ini, jika guru memiliki komitmen normatif maka guru tersebut memiliki kesadaran bahwa berkomitmen dalam organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Guru sadar akan keyakinan dan tanggung jawabnya terhadap organisasi sekolah.

### **E. Evaluasi**

Intervensi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 2 kali pertemuan. Setiap pertemuan memiliki durasi kurang lebih 120 menit atau 2 jam. Durasi ini dirasa terlalu singkat oleh para responden. Responden merasa bahwa waktu tersebut belum cukup untuk memfasilitasi kegiatan saling berbagi. Intervensi dilakukan selama 2 jam karena ketersediaan waktu yang dimiliki oleh *trainer* dan para responden. Selain itu, peneliti menghindari rasa jenuh dan kelelahan secara psikologis jika intervensi diberikan dalam waktu lebih dari 2 jam.

Pemilihan waktu intervensi juga perlu lebih diperhatikan. Intervensi dalam penelitian ini mengambil waktu siang sampai sore hari, yaitu pukul 12.30 sampai 16.00. Waktu tersebut dipilih berdasarkan kesepakatan antar responden yang memiliki aktivitas berbeda-beda. Beberapa responden merasa pemilihan waktu tersebut kurang tepat karena mereka sudah merasa lelah setelah beraktivitas seharian.

Tata ruangan juga turut mempengaruhi intervensi pada penelitian ini, pada pertemuan pertama pengaturan tempat duduk sesuai dengan model ruang kelas. Guru terlihat banyak menggunakan telepon genggam pada saat intervensi berlangsung bahkan ada beberapa guru yang terlihat tidur dalam waktu beberapa menit pada saat *trainer* menyampaikan materi. Pada pertemuan ke dua, peneliti mengubah model tempat duduk menjadi model U. Guru terlihat dapat mengikuti intervensi dengan aktif, walaupun masih ada 1-2 orang yang masih memegang telepon genggam pada saat intervensi berlangsung.