

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembelajaran berkedudukan penting dalam pembentukan karakter, sebab pembelajaran yang baik akan mempengaruhi pertumbuhan dan aspek karakter manusia. Salah satu yang dapat mewujudkan pembangunan karakter dan pembentukan kualitas serta kuantitas dalam proses pembelajaran adalah guru Susanto (dalam Gunawan & Hendriani, 2019).

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru, Pasal 1 ayat 2, yang mengatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru berperan sebagai pembimbing dalam melaksanakan belajar mengajar. Menyediakan keadaan-keadaan yang memungkinkan peserta didik merasa nyaman dan yakin bahwa percakapan dan prestasi yang mencapai akan mendapatkan penghargaan dan perhatian sehingga dapat meningkatkan motivasi berprestasi peserta didiknya (UU RI, 2005).

Guru merupakan peranan yang paling utama dalam berlangsungnya proses kegiatan pembelajaran. Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) mengalami perkembangan yang semakin pesat di era globalisasi seperti sekarang ini, sehingga semua berita terbaru serta ilmu pengetahuan semakin mudah untuk diperoleh. Semua berita terbaru dan ilmu pengetahuan yang diperoleh, jika tidak diimbangi dengan nilai moral dan spiritual maka akan melahirkan individu – individu yang

bersikap individualistik dan materialistik (Aslamiyah, dalam Huda dkk, 2021).

Sugianto (dalam Izzati & Mulyana, 2021) berbagai aktivitas yang terjadi di tempat kerja seperti rutinitas dan kompleksitas tugas mempengaruhi individu sehingga muncul emosi dan persepsi yang positif mengenai tempat bekerjanya. Penilaian yang positif merupakan salah satu indikator dari kesejahteraan *Psychological well-being* dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan sejahtera. Ketika guru tidak memiliki *psychological well-being* yang baik maka akan berpengaruh kepada kewajiban seorang guru yang tercantum dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang sisdiknas pasal 40 ayat 1 yaitu menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan logis. Guru harus bisa menjaga kesehatan psikologisnya agar dapat mengoptimalkan kinerja.

Guru harus mempersiapkan diri dalam pelaksanaan proses belajar mengajar agar tercapainya tujuan pembelajaran secara optimal. Kebutuhan guru terkadang kurang mendapatkan perhatian, padahal tuntutan kerja sebagai guru cukup besar. Pemenuhan kebutuhan psikologis berkaitan dengan *psychological well-being* individu, semakin terpenuhinya kebutuhan psikologis, semakin baik *psychological well being*. Tingkat *psychological well being* individu juga berkontribusi dalam produktivitas kerja individu, relasi dengan rekan tempat bekerja dan penguasaan lingkungan (dalam Makbulah & Issom, 2019).

Psychological well being menurut Ryff dan Keyes (dalam Ikhlas 2022) merupakan keadaan individu yang tidak hanya terbebas dari tekanan dan masalah mental, tetapi juga dikaitkan dengan kondisi kesehatan mental yang berfungsi

maksimal. Individu dikatakan sejahtera saat individu tersebut dapat menerima segala hal dalam kehidupannya, memiliki hubungan yang positif dengan sesama manusia lainnya, mampu menghadapi dan mengarahkan diri dari tekanan, dapat menentukan tujuan, arah dan makna hidup, mampu mengembangkan potensi diri dan berkemampuan untuk mendapatkan dan menciptakan lingkungan sesuai dengan kondisi dirinya.

Psychological well being menurut War (dalam Indryawati 2018) adalah kebahagiaan dan kebebasan dari kesulitan yang tercermin pada terpenuhinya berbagai kebutuhan dasar, kebahagiaan dalam pengertian ini, diukur dari keseimbangan antara afek positif dan negative, *psychological well being* pada dasarnya adalah perasaan-perasaan individu mengenai aktivitas kehidupan sehari-hari *psychological well-being* berarti individu memahami kelebihan dan kekurangan dirinya, memiliki tujuan hidup yang jelas, arah hidup yang jelas, merupakan pribadi yang mandiri, menjalin hubungan dengan orang lain dan berkembang ke arah positif.

Fitri (dalam Armanda dan Fithria, 2020) menyebutkan *psychological well being* adalah keadaan individu yang dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri sebagaimana adanya, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu mengarahkan perilakunya sendiri, mampu menguasai lingkungan serta memiliki tujuan hidup. Menurut Ryff & Keyes (dalam Ikhlas 2022) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well being* yaitu usia, pendidikan, jenis kelamin, status sosial ekonomi, religiusitas, dan budaya organisasi.

Budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (dalam Tiyanti dkk, 2019)

istilah yang sebenarnya mengacu pada budaya yang berlaku didalam suatu organisasi, keberhasilan suatu organisasi berkaitan erat dengan adanya nilai dan simbol yang telah dipatuhi dan ditaati bersama yakni sebagai pedoman untuk pemecahan masalah-masalah serta dapat mendorong perilaku kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota untuk membedakan organisasinya dengan organisasi lain.

Menurut Deal dan Kennedy (dalam Lunenburg, 2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah perilaku terpadu yang dianut oleh setiap manusia yang meliputi pemikiran, perkataan, perbuatan, dan aspek-aspek budaya dan bergantung kepada kapasitas manusia dalam mempelajari dan mewariskan pengetahuan kepada generasi penerusnya. Menurut Schein (dalam Jiwaningtyas, 2021) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 13 Juni 2024 dengan beberapa guru di Yayasan Raudhatul Jannah, dari sepuluh guru mengatakan tidak puas dengan apapun yang didapatkan selama bekerja seperti banyak hal yang belum bisa dicapai guru selama bekerja, guru juga mengatakan bahwa tanggung jawab menjadi seorang guru itu besar hal tersebut membuat guru merasa terbebani dan tidak nyaman dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya, guru lain juga mengatakan bahwa meski di yayasan banyak sekali jumlah guru tetapi tidak semua orang dilingkungan yayasan yang guru kenal seperti guru yang mengajar di tingkat SD belum tentu mengenal guru yang mengajar di tingkat SMP dan SMA, guru lebih mendahulukan pekerjaannya dibandingkan untuk bersosialisasi dengan banyak orang di lingkungan kerjanya karena guru takut lalai dalam bekerja, guru juga mengatakan bahwa menjadi guru tidak membuat dirinya bisa mengambil semua keputusan sendiri, guru juga sering meminta pendapat dan saran orang terdekatnya untuk kehidupannya kedepannya,

Guru mengatakan bahwa ketika guru menggantungkan semua keputusan yang diambilnya dari pendapat orang lain membuat guru merasa dirinya tidak begitu berguna untuk dirinya sendiri, karena guru masih membutuhkan orang lain didalam hidupnya. Menjadi seorang guru merupakan suatu pekerjaan jangka panjang namun hal tersebut tidak membuat guru bisa menentukan apa saja yang bisa guru capai kedepannya, guru masih berusaha untuk bisa mewujudkan impiannya, guru mengatakan bahwa tidak banyak hal yang bisa dilakukannya karena banyaknya jadwal mengajar, guru kesulitan untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Selanjutnya guru lainnya mengatakan bahwa yayasan kurang mendukung guru-guru untuk menemukan ide-ide baru untuk memajukan yayasan, yayasan kurang memberikan kesempatan kepada guru untuk berkembang menjadi guru kreatif.

Guru mengatakan bahwa di yayasan tidak jarang sering terjadi konflik sehingga suasana menjadi kurang nyaman, sehingga banyak hubungan antar guru yang renggang Yayasan kurang menghargai guru yang kompeten, sikap yayasan

yang acuh terhadap guru yang memiliki prestasi kerja yang bagus, guru mengatakan bahwa yayasan hanya berfokus pada prosedur daripada hasil kinerja guru, guru mengatakan bahwa di yayasan ini kurang mendorong guru-guru untuk melakukan diskusi dengan semua guru-guru lainnya untuk menyelesaikan masalah. Guru mengatakan bahwa guru di yayasan ini kurang memiliki semangat untuk memperbaiki kinerja. Guru merasa bahwa lingkungan kerjanya saat ini kurang bagus.

Penelitian tentang budaya organisasi dengan *psychological well-being* sudah pernah dilakukan oleh Lesmana dan Alvian (2018) dengan judul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Psychological Wellbeing* pada karyawan PT. X Cabang Surabaya. Dengan hasil penelitian ini menunjukkan arah positif yang berarti bahwa ada Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Psychological Wellbeing* pada karyawan PT. X Cabang Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Fanani dkk (2020) dengan judul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Psychological Wellbeing* guru SMA Negeri Di Wilayah Gerbang kertasusila Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan arah positif yang berarti bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan *psychological well being* pada guru SMA Negeri Di Wilayah Gerbang kertasusila Provinsi Jawa Timur. Penelitian oleh Finani (2021) dengan judul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Psychological Wellbeing* pada kinerja guru SMA Negeri di wilayah Gerbang kertasusila Provinsi Jawa Timur, dengan hasil penelitian terdapat hubungan antara hubungan budaya organisasi terhadap *psychological well being* pada kinerja guru SMA Negeri di wilayah Gerbang

kertasusila Provinsi Jawa Timur. Selanjutnya penelitian oleh Akhmada (2020) dengan judul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Psychological Wellbeing* pada guru di Yayasan X” dimana hasil penelitian tersebut terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *psychological well being* pada guru di Yayasan X. Penelitian oleh Ardian (2021) dengan judul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Psychological Wellbeing* pada pegawai kantor Gubernur Sumatera Utara, hasil penelitian terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap *psychological well being* pada pegawai kantor Gubernur Sumatera Utara. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel, sampel yang digunakan, dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan *Psychological Well-being* Pada Guru di Yayasan Raudhatul Jannah Kota Payakumbuh”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang diuraikan dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan *psychological well being* Pada Guru di Yayasan Raudhatul Jannah Kota Payakumbuh?.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran empirik mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan *psychological well being* pada Guru di Yayasan Raudhatul Jannah Kota Payakumbuh.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya temuan-temuan dalam bidang Psikologi dan dapat dijadikan masukan dalam pengembangan ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Pendidikan dan Psikologi Sosial.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Diharapkan dapat menambah pengetahuan subjek mengenai budaya organisasi dengan *psychological well being* sehingga dapat menghadapi penanganan masalah yang dihadapi dalam bekerja dapat lebih baik kedepannya.

b. Bagi Yayasan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi agar memberikan hubungan antara budaya organisasi terhadap *psychological well-being* di Yayasan Raudhatul Jannah.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lainnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama, diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang lebih mempengaruhi dan dapat menggunakan teori-teori yang lebih terbaru dan berbeda, sehingga dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan.