

# Kepemimpinan Altruistik Terhadap Komitmen Profesional Guru Dan Peran Psikologi di SMKN 1 Pangkalan Kerinci

Lili Puspita Sari<sup>a</sup>, Adolf Bastian<sup>a\*</sup>, Arizal N<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan altruistik dan komitmen profesional guru di lingkungan SMKN 1 Pangkalan Kerinci serta menginvestigasi peran psikologi dalam hubungan tersebut. Kepemimpinan altruistik merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada pemberian dan perhatian kepada kepentingan anggota tim dan orang lain secara luas. Komitmen profesional guru mengacu pada loyalitas dan dedikasi guru terhadap profesi pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai desain penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada guru-guru di SMKN 1 Pangkalan Kerinci. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisis regresi untuk mengidentifikasi hubungan antara kepemimpinan altruistik dan komitmen profesional guru. Selain itu, peran psikologi dalam memediasi hubungan tersebut juga dianalisis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan altruistik dapat memengaruhi komitmen profesional guru di lingkungan pendidikan. Selain itu, pemahaman mengenai peran psikologi dalam hubungan ini dapat memberikan wawasan baru tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen profesional guru. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya mengembangkan kepemimpinan altruistik dan dukungan psikologi yang tepat dalam meningkatkan komitmen profesional guru, sehingga dapat berdampak positif pada kualitas pendidikan di SMKN 1 Pangkalan Kerinci.

---

## ARTIKEL HISTORI

Received 3 Januari 2023  
Revised 12 Mei 2023  
Accepted 31 Mei 2023

---

## KATA KUNCI

kepemimpinan altruistik,  
komitmen profesional guru,  
peran psikologi

---

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi memiliki keharusan untuk memelihara sumber daya tersebut dengan cara memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Persaingan usaha yang ketat dan adanya persaingan dalam merekrut sumber daya manusia terbaik dan profesional menyebabkan sumber daya manusia senantiasa menempati kedudukan yang semakin penting dalam perusahaan. Seiring dengan kebutuhan terhadap karyawan yang profesional maka perusahaan berusaha menjaga dan mempertahankan mereka demi kelancaran operasional usaha (Edwy, 2016). Agar kondisi tersebut dapat dicapai, maka dibutuhkan peran kepemimpinan.

Di antara gaya kepemimpinan positif, kepemimpinan altruistik dianggap sebagai kepemimpinan yang berpusat pada manusia. Kepemimpinan altruistik mengacu pada tindakan

\* CORRESPONDING AUTHOR. Email: [abtambusai@yahoo.com](mailto:abtambusai@yahoo.com)

pemimpin yang menunjukkan tanpa pamrih dan memperhatikan kesejahteraan bawahan dengan menempatkan kepentingan bawahan di atas kepentingan mereka sendiri (Abdillah, 2020 dalam Abdillah, 2021). Pemimpin altruistik dicirikan sebagai pemimpin yang memiliki kerendahan hati, kesabaran, pengertian, kasih sayang, atau kebaikan kepada bawahannya (Sosik, Jung, Dinger, 2009; Yulk, 2013 dalam Abdillah, 2021; Karmilasari & Rahmat, 2022; Rahmat & Asfar, 2022). Pemimpin seperti itu sering mempertimbangkan perasaan dan kebutuhan bawahan, menunjukkan simpati, menawarkan untuk memberikan pembinaan, pendampingan, dan bantuan bila diperlukan, serta berperilaku ramah (Kabasakal & Bodur, 2004 dalam Abdillah, 2021). Kepemimpinan altruistik memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku positif bawahan, seperti kebahagiaan di tempat kerja, humor afilatif, inovasi, dan family to-work-development (Salas-Vallina, & Alegre, 2018; Salas-Vallina et al., 2018; Xie et al., 2021 dalam Abdillah, 2021) dan meminimalisir perilaku negatif (kontraproduktif) seperti perilaku menyembunyikan pengetahuan (Abdillah et al., 2020 dalam Abdillah, 2021; One & Rahmat, 2022).

Arus penelitian yang mencoba menjelaskan fenomena kepemimpinan altruistik mulai berkembang dalam beberapa tahun terakhir (Abdillah, 2020; Abdillah et al., 2020; Mallén et al., 2015; Salas-Vallina et al., 2018; Salas-Vallina, & Alegre, 2018; Xie et al., 2021). Para peneliti di bidang manajemen, khususnya pada studi kepemimpinan mulai tertarik dalam melihat dampak dari seorang pemimpin yang memiliki perilaku altruistik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Berkembangnya literatur-literatur yang mencoba membahas mengenai kepemimpinan altruistik pada artikel-artikel yang terbit pada jurnal-jurnal ilmiah internasional berbahasa asing (Inggris), tidak sebanding dengan literatur-literatur yang terbit pada jurnal-jurnal ilmiah berbahasa Indonesia. Sehingga, dibutuhkan sebuah literatur yang mencoba menjelaskan fenomena kepemimpinan altruistik.

Kualitas kepala sekolah dalam memimpin sekolah sangat menentukan kualitas output sekolah. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan kepemimpinan atau manajemen. Sehubungan dengan hal itu, kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas praktik pengajaran dan pencapaian belajar peserta didik di sekolah. Kepala sekolah yang baik tentu akan membawa energi positif yang baik bagi perkembangan sekolah (Ishaq, 2016). Demikian juga halnya dengan SMKN 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

SMKN 1 Pangkalan Kerinci adalah salah satu sekolah menengah atas pertama yang berdiri di Kabupaten Pelalawan, sekolah yang haus akan prestasi, baik akademik maupun non akademik. Hanya saja, prestasi tersebut tidak didukung dengan kondisi sekolah yang masih tergolong minim pembangunan sarana dan prasarana dan juga pembangunan psikologi para pengajar dan siswanya.

Pertama, bangunan dari sekolah ini yang sudah lama tidak mengalami penambahan sehingga dengan kondisi jumlah siswa yang semakin bertambah, sekolah ini mengalami kesulitan dalam pengembangan fasilitas penunjang akademiknya sehingga mengakibatkan ketidaknyamanan bagi warga sekolah. Kompetensi keahlian yang terdapat di dalamnya terlalu banyak, yaitu sebanyak 22 kompetensi, sehingga sekolah sulit berkonsentrasi dalam pengembangan SDM yang ada di masing-masing kompetensi keahlian. Disamping itu sekolah juga sulit mengontrol guru, siswa yang cenderung sering melanggar peraturan sekolah. Dengan

kondisi terlalu banyaknya kompetensi kahliandan jumlah siswa yang sedemikian besar (1920 siswa), menyebabkan rasa cemburu terhadap kompetensi keahlian tertentu, ada yang merasa di perhatikan ada yang tidak. Ada yang lengkap alat prakteknya dan ada yang tidak.

Berdasarkan fenomena di atas diketahui bahwa kepala sekolah tersebut memiliki kemampuan kepemimpinan yang memadai namun kemungkinan faktor-faktor tertentu yang menyebabkan permasalahan di atas muncul. Salah satu dimensi guru yang diduga berkontribusi terhadap rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah komitmen profesi guru itu sendiri dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia pastinya tidak berdiri sendiri tetapi berkaitan atau dipengaruhi oleh kondisi seluruh komponen pendidikan secara sistemik, yaitu diantaranya kualitas dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, iklim pembelajaran, serta sejauh mana political will pemerintah, baik di pusat maupun di daerah (Fitriyanti, 2019). Dari semuanya itu, guru merupakan komponen paling menentukan, karena ditangan gurulah kurikulum, sumber belajar, prasarana dan sarana, serta iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik. Figur satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan.

Dalam konteks pendidikan, memang masih ditemukan kontroversi dan inkonsistensi dalam penggunaan istilah manajemen. Di satu pihak ada yang tetap cenderung menggunakan istilah manajemen, sehingga dikenal dengan istilah manajemen pendidikan. Di lain pihak, tidak sedikit pula yang menggunakan istilah administrasi sehingga dikenal istilah adminitrasi pendidikan. Dalam studi ini, penulis cenderung untuk mengidentikkan keduanya, sehingga kedua istilah ini dapat digunakan dengan makna yang sama. Menurut Pribadi (2013 dalam Ishaq, 2016) manajemen sekolah terdiri dari empat komponen yaitu, manajemen keuangan, manajemen sarana prasarana, manajemen layanan khusus, manajemen hubungan sekolah dan masyarakat. Suparlan (2013 dalam Ishaq, 2016) menjelaskan dua alasan penting manajemen sekolah, yaitu (1) manajemen sekolah dapat meningkatkan akuntabilitas kepala sekolah dan guru terhadap peserta didik, orang tua siswa, dan masyarakat, (2) manajemen sekolah memberikan keterbukaan kepada semua pemangku kepentingan dalam memberikan saran dan masukan untuk menentukan kebijakan-kebijakan penting yang diperlukan oleh sekolah. Maka dapat diketahui bahwa terdapat aspek pentingnya faktor kepemimpinan, komitmen profesional guru atau tenaga kependidikan dan juga peran psikologis.

Penelitian dengan variabel kepemimpinan, komitmen profesional guru atau tenaga kependidikan dan juga peran psikologis sudah pernah diteliti. Berdasarkan penelitian faktor-faktor yang meningkatkan komitmen organisasi seperti yang dikatakan Young et. al. mengemukakan ada delapan factor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen, yaitu: “(1) Kepuasan terhadap promosi, (2) Karakteristik pekerjaan, (3) Komunikasi, (4) Kepuasan terhadap kepemimpinan, (5) Pertukaran ekstrinsik, (6) Pertukaran intrinsik, (7) Imbalan instrinsik, (8) Imbalan ekstrinsik” (Sopiah, 2008 dalam Muhammad, 2017). Hal di atas, revelan dengan penelitian Muhammad (2017) dan Nina Zahra (2015) bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap komitmen guru (Anita R & Adi Rahmat, 2022; Rahmat, 2015; Rizal, Rahmat, & Heri, 2022).

Kemudian pada variabel peran psikologis itu sendiri, menurut hasil penelitian Ekaningtyas (2021) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap peran psikologis.

Dengan menerapkan psikologi komunikasi secara tepat, para pemimpin muda ini akan mampu menguraikan, meramalkan, dan mengendalikan respon lawan bicaranya sehingga komunikasi yang terjalin akan menjadi efektif. Hal ini akan mendukung terbentuknya pengertian, perasaan senang, perubahan sikap yang positif, hubungan sosial yang baik, dan munculnya tindakan-tindakan produktif dari anggota organisasi, sehingga akan meningkatkan efektivitas kepemimpinan yang tentu saja akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu hasil penelitian Wibowo (2021) hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Pengaruh Servant Leadership terhadap Psychological Capital.

## Tinjauan Pustaka

### *Job Demands & Job resources Theory*

*Job Demands* merupakan tuntutan pekerjaan yang dialami oleh karyawan dari perusahaan yang memiliki tujuan, tuntutan pekerjaan biasanya dapat menyebabkan stress kerja. Contohnya adalah tekanan kerja yang tinggi, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung, tuntutan pekerjaan (Bakker et al. dalam Utami, et al, 2021).

*Job demands* sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja, stressor kerja, terutama faktor yang berkaitan dengan beban kerja, stress yang berkaitan dengan tugas-tugas yang tidak terduga dan stres kerja yang berhubungan dengan konflik personal, selain itu juga berhubungan dengan intensitas kerja, tekanan waktu, konsentrasi dan tekanan sosial. *Job demands* atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan karyawan yang ditinjau dari beban pekerjaan. Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan *Job demands* adalah keadaan karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang ditinjau dari beban kerja yang dapat menjadi sebuah tekanan pada seseorang. Dengan dimensi *qualitative demands, employee demands, workload demands, emotional demands*. Dan indikator: tuntutan pekerjaan, kualitas kerja, kinerja karyawan, keterampilan (*Skill*), tekanan waktu, konsentrasi, beban kerja, kepemimpinan, beban emosional dan komitmen kerja.

Sedangkan *Job resources* pada dasarnya memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan, karena *Job resources* merupakan sumber daya pekerjaan, jadi jika *job demands* tinggi maka *Job resources* juga harus tinggi agar karyawan dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaannya sesuai dengan sumber daya pekerjaan yang dimiliki. *Job resources* diperoleh melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dan pelatihan (Bakker et al. dalam Utami, et al, 2021).

*Job resources* merupakan aspek pekerjaan yang berfungsi membantu karyawan mengatasi *job demands* dan konsekuensi fisiologis maupun psikologis yang terjadi, sekaligus menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan personal. Sedangkan *Job resources* adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) oleh karyawan, memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, menstimulasi pengembangan pembelajaran. Berdasarkan kajian diatas, dapat disimpulkan *Job resources* adalah sumber daya pekerjaan yang dapat membantu karyawan dalam mengurangi tuntutan beban kerja dan mencapai tujuan kerja. Dengan dimensi *Job resources* yaitu *organizational level, Interpersonal level, work level, task Level*. Dan indikator yaitu adanya teknologi, adanya pengawasan, adanya dukungan sosial, motivasi, adanya uraian jabatan (*Job Description*), adanya kontrol pekerjaan, adanya umpan balik (*Feedback*), adanya pelatihan termasuk peran psikologis.

### *Kepemimpinan Altruistik*

Memperhatikan bentuk-bentuk gaya kepemimpinan di atas, maka salah satu gaya pengambilan keputusan cenderung mengarah kepada perilaku altruistik. Dan altruism cenderung ke arah sosial, maka pemimpin altruistik adalah pemimpin yang memperhitungkan dan membantu pengikutnya, pemberian perhatian secara sosial.

Altruisme (altruism) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) didefinisikan sebagai: “(1) paham (sifat) lebih memperhatikan dan mengutamakan kepentingan orang lain (kebalikan dari egoisme); (2) sikap yang ada pada manusia, yang mungkin bersifat naluri berupa dorongan untuk berbuat jasa kepada manusia lain” (KBBI, 2021 dalam Abdillah, 2021). Perilaku altruistik dapat berasal dari keadaan kebutuhan internal seseorang. Individu dapat memperoleh kebutuhan altruistik melalui proses sosialisasi, yang akan berfungsi sebagai kekuatan motivasi termasuk transformasi spiritual dan pembentukan kualitas religiusitas seseorang individu (Kanungo & Mendonca, 1996).

Para peneliti menggunakan istilah perilaku prososial untuk menjelaskan perilaku membantu, berbagi, dan perilaku positif lainnya yang terlihat disengaja dan sukarela, serta dapat memiliki motif yang tidak ditentukan, tidak diketahui, atau tidak altruistik. Sementara altruisme merupakan salah satu bentuk spesifik dari perilaku prososial, yaitu tindakan sukarela untuk memberi manfaat bagi orang lain, dimana altruisme lebih dimotivasi secara instrinsik (internal). Seperti perhatian dan simpati kepada orang lain, serta nilai dan penghargaan diri. Menurut Grusec dkk. (2002), pada altruisme terdapat kesukarelaan dalam membantu orang lain yang memunculkan biaya (*cost*) atau pengorbanan tertentu pada pemberi. Meskipun demikian, pada altruisme, penolong berkorban tanpa mengharapkan imbalan atas kesukarelaannya dan ini berasal dari motivasi dalam diri. Altruisme salah satu faktor motivasional dari perilaku prososial. Selain itu, perbedaan lainnya adalah perilaku prososial terkadang mengharapkan imbalan psikologis atau sosial (misalnya saja ucapan terima kasih, harga diri, dan kepercayaan dari orang lain), hal ini tidak berlaku saat seseorang melakukan altruism (Pitaloka, et al, 2018).

Altruisme dapat digambarkan sebagai kepedulian tanpa pamrih terhadap kesejahteraan orang lain, senang membantu orang lain dan tidak mengharapkan imbalan apapun (Yukl, 2013; dalam Amos, et al, 2018). Barbuto dan Wheeler (2006 dalam fermin, et al, 2015) mengembangkan kuesioner untuk mengukur kepemimpinan yang melayani, dan itu mencakup lima subskala: altruisme, organisasi penatalayanan, pemetaan persuasif, kebijaksanaan dan penyembuhan emosional. Subsкала untuk altruisme melibatkan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai altruistik.

### *Komitmen Profesional*

Secara etimologi profesi berasal dari kata *profession* yang berate pekerjaan. *Professional* artinya orang yang ahli atau tenaga ahli. *Professionalism* artinya sifat profesional dalam kamus besar Bahasa Indonesia, istilah *professional* ditemukan sebagai berikut: profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi Pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan) tertentu. *Professional* adalah (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya (Sutiono, 2021).

Profesionalitas adalah sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan

tugas-tugasnya. Dengan demikian, profesionalitas guru adalah suatu keadaan derajat keprofesionalitas seorang guru dalam sikap, pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas Pendidikan dan pembelajaran termasuk Pendidikan agama Islam. Dalam hal ini maka guru diharapkan memiliki profesionalitas keguruan yang memadai, sehingga mampu melaksanakan setiap tugasnya secara efektif (Sutiono, 2021).

Komitmen profesional diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika (Kusumastuti, 2008 dalam Edwy, 2016). Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus mempertahankan etika profesional yang diatur dalam kode etik. Dalam suatu asosiasi profesi ditekankan adanya tingkat komitmen yang setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kerja berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya (Tranggono dan Kartika, 2008 dalam Edwy, 2016).

Robbin (1998) menyatakan komitmen merupakan suatu orientasi sikap individu terhadap nilai-nilai dan organisasi kerja. Wujud orientasi sikap berupa kemampuan identifikasi kondisi organisasi, kemampuan terlibat aktif, dimilikinya rasa setia, dan kepemilikan terhadap organisasi. Komitmen profesional yang didasari oleh pemahaman perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas merupakan cerminan dari norma-norma, aturan dan kode etik profesinya.

Aranya & Ferris (1983) menyatakan bahwa komitmen profesional adalah kekuatan relative dari identifikasi dan keterlibatan individu terhadap suatu profesi. Sementara itu, Aryee, Wyatt & Ma (1991) menyebutkan komitmen profesional sebagai keyakinan dan penerimaan berbagai sasaran dan nilai profesional, kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama profesi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesi. Sementara itu, Elias (2006) menyampaikan bahwa komitmen profesional adalah bentuk keterikatan individu terhadap profesinya. Selanjutnya, Pai, Yeh, & Huang (2012) menuliskan dalam artikelnya bahwa komitmen profesional adalah ketergantungan mental terhadap profesi, keyakinan dan identifikasi individu terhadap berbagai sasaran dan nilai, di mana individu tersebut bersedia mempersembahkan kerja keras bagi profesinya (Rosyati, dkk. 2016).

Menurut Goswami, Mathew dan Chadha dalam Fitriyanti (2019) bahwa komitmen terhadap profesi sebagai hubungan psikologis antara individu dan pekerjaannya yang didasarkan pada reaksi afektif terhadap kerja. Cohen dalam Fitriyanti (2019) menerangkan komitmen terhadap profesi didasarkan pada konsep profesionalisme, yaitu sejauh mana anggota individu mengidentifikasi dengan profesinya dan mendukung nilai-nilainya. Menurut Bargaim (2003: 353) mendefinisikan komitmen terhadap profesi sebagai keyakinan seseorang dalam penerimaan nilai-nilai atau pekerjaan yang dipilih atau garis kerja, dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaan dalam pekerjaannya (Fitriyanti, 2019).

### *Peran Psikologi*

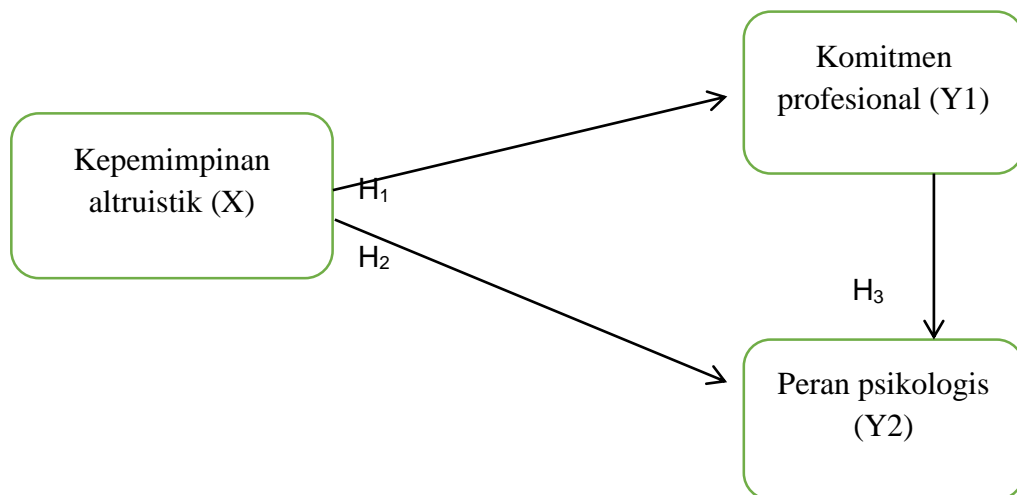
Berdasarkan American Psychological Association (APA), psikologi industri organisasi –cabang dari psikologi– merupakan studi ilmiah tentang perilaku manusia dalam organisasi dan tempat

kerja. Spesialisasi berfokus pada prinsip-prinsip dari perilaku individu, kelompok, dan organisasi dalam menerapkan pengetahuan untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja (Rasyida, 2021).

Dari sisi ilmu, psikologi organisasi adalah ilmu terapan dan penelitian teoritis yang berakar dari psikologi eksperimental. Psikologi organisasi memiliki sejumlah sub-area seperti interaksi manusia dan komputer, psikologi personalia, dan human faktor. Di sisi industri, psikologi organisasi erat kaitannya dengan proses mempertemukan individu atau kandidat yang sesuai dengan pekerjaan tertentu. Topik ini berkaitan juga dengan peningkatan produktivitas kerja dan masalah terkait seperti kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Dari sisi profesi, psikologi organisasi merujuk pada psikologi personalia (Rasyida, 2021).

Setiap perusahaan terdapat masalah, seperti perselisihan antar karyawan, semangat kerja yang rendah, dan rotasi karyawan yang tinggi. Di sisi lain, tidak semua manajer mampu memahami tentang kondisi psikologi masing-masing anggota tim. Hal ini dikarenakan ia terlalu lekat dengan kejadian sehari-hari, sehingga kurang mampu menyelesaikan konflik. Jika masalah tak segera diselesaikan, bukan tak mungkin kinerja perusahaan merosot. Kehadiran psikolog organisasi memberikan perspektif baru dalam menyelesaikan masalah. Ketika menyelesaikan masalah, ia mungkin bertanya seberapa efektif komunikasi antara rekan kerja atau antara karyawan dan tim manajemen. Sehingga ia bisa mengambil keputusan dan menyarakan manajemen untuk mendukung resolusi konflik (Rasyida, 2021).

## Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## Metode

### *Descriptive dan Explanatory Survey*

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, menurut S. Margono, (2014: 105) suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Jenis penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono, (2019: 7) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

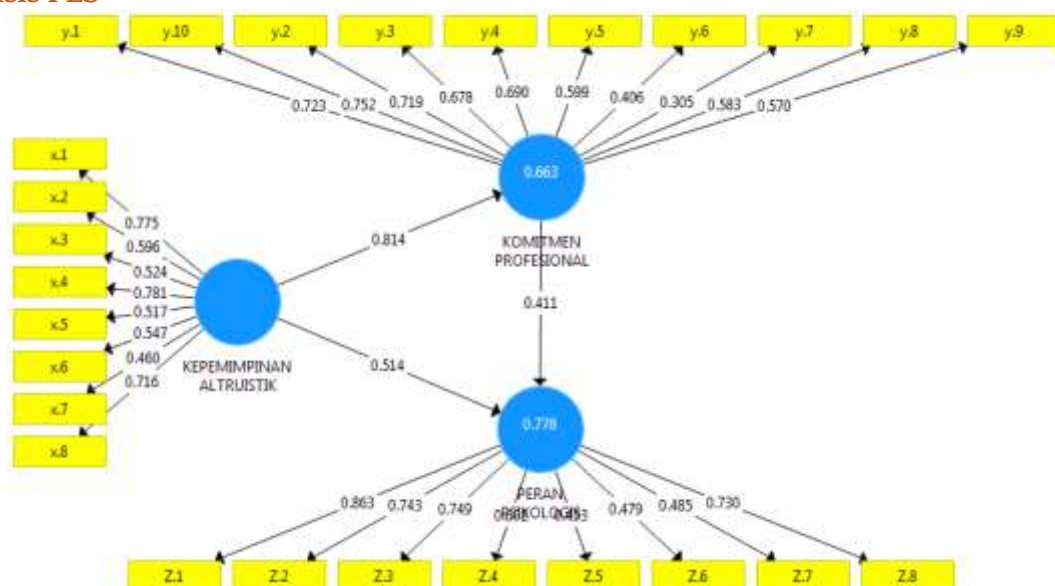
menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dilihat dari permasalahan yang diangkat, penelitian ini termasuk penelitian dengan permasalahan yang asosiatif, yaitu suatu pertanyaan peneliti yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih.

Teknik analisis data penelitian ini dilakukan dengan pendekatan SEM (Structured Equation Modelling) berbasis PLS (*Partial Least Square*) menggunakan software SmartPLS 3. PLS adalah model persamaan struktural yang berbasis komponen atau varian. Menurut Sugiyono (2015), SEM dapat dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor (*factor analysis*), model struktural (*structural model*), dan analisis jalur (*path analysis*).

PLS pada umumnya digunakan dengan ukuran sampel yang relatif kecil. *Partial Least Square* (PLS) mempunyai keunggulan yang dapat membuat *Partial Least Square* (PLS) menjadi pilihan yang paling sering dipakai oleh para peneliti (Willy dan Jogiyanto, 2015).

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis PLS



Gambar 2. Hasil Penelitian

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	P Value
Kepemimpinan Altruistik	Komitmen Profesional	6,218	0,000
Kepemimpinan Altruistik	Peran Psikologis	3,522	0,000



Eksogen	Endogen	Path Coefficient	P Value
Komitmen Profesional	Peran Psikologis	2,341	0,020

Catatan. Data Olahan 2023

Kepemimpinan altruistik (X) terhadap komitmen profesional (Y) dengan t-statistik 6,218, dan p-value 0.000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik berpengaruh signifikan. Karena p-value 0.000 lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima, dan hipotesis penelitian pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan altruistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional.

Kepemimpinan altruistik (X) terhadap peran psikologis (Y2) dengan t-statistik 3,522, dan p-value 0.000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik berpengaruh signifikan. Karena p-value 0.000 lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima, dan hipotesis penelitian kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan altruistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peran psikologis

### Hasil Pengujian Tidak Langsung

Tabel 3. Hasil Pengujian Tidak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	P Value
Kepemimpinan Altruistik	Komitmen Profesional	Peran Psikologis	1,684	0,093
Lingkungan Kerja	Disiplin kerja	Kinerja	0,213	0,024

Catatan. Data Olahan 2023

Hubungan dan pengaruh mediasi dapat dikatakan signifikan apabila nilai T-statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value kurang dari 0,05 pada taraf signifikansi 5%. Sedangkan koefisien parameter menunjukkan arah pengaruh dengan melihat positif atau negatifnya original sample sekaligus besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014).

Komitmen profesional (y) secara signifikan tidak dapat memediasi hubungan antara Kepemimpinan altruistik terhadap peran psikologis. Pengaruh yang signifikan dapat dilihat dari hasil Path Coefficient dengan T-Statistics sebesar 1,684, dan p-value sebesar 0.093 > 0.05. Artinya kepemimpinan altruistik berpengaruh tidak signifikan terhadap peran psikologis melalui komitmen profesional guru.

### Implikasi Teoritis

Dari hasil perhitungan dinyatakan t-statistik berpengaruh signifikan. Karena p-value 0.000 lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima, dan hipotesis penelitian pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan altruistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi guru. Adapun faktor-faktor yang meningkatkan komitmen organisasi seperti yang dikatakan Young et. al. mengemukakan ada delapan factor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen, yaitu:

“(1) Kepuasan terhadap promosi, (2) Karakteristik pekerjaan, (3) Komunikasi, (4) Kepuasan terhadap kepemimpinan, (5) Pertukaran ekstrinsik, (6) Pertukaran intrinsik, (7) Imbalan intrinsik, (8) Imbalan ekstrinsik” (Sopiah, 2008 dalam Muhammad, 2017). Hal di atas, relevan dengan penelitian Muhammad (2017) dan Nina Zahra (2015) bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap komitmen guru.

Berdasarkan perhitungan t-statistik ternyata berpengaruh signifikan. Karena p-value 0.000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, dan hipotesis penelitian kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan altruistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peran psikologis.

Hasil penelitian Ekaningtyas (2021) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap peran psikologis. Dengan menerapkan psikologi komunikasi secara tepat, para pemimpin muda ini akan mampu menguraikan, meramalkan, dan mengendalikan respon lawan bicaranya sehingga komunikasi yang terjalin akan menjadi efektif.

Komitmen profesional ( $\gamma$ ) secara signifikan tidak dapat memediasi hubungan antara Kepemimpinan altruistik terhadap peran psikologis. Pengaruh yang signifikan dapat dilihat dari hasil Path Coefficient dengan T-Statistics sebesar 1,684, dan p-value sebesar 0.093 > 0.05. Artinya kepemimpinan altruistik berpengaruh tidak signifikan terhadap peran psikologis melalui komitmen profesional guru.

### *Implikasi Manajerial*

Berdasarkan kajian teoritis, maka dibuat implikasi manajerial berdasarkan hasil temuan penelitian sebagai berikut.

1. Pemimpin dan kepemimpinan tidak akan pernah dapat dilepaskan dari kehidupan organisasional.  
Topik tentang pemimpin dan kepemimpinan tidak akan pernah usang untuk dibahas dan diteliti lebih lanjut. Profil pemimpin dan gaya kepemimpinan yang ideal senantiasa mengalami perkembangan seiring dengan perkembangan jaman. Dengan kata lain, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat tidak menjadikan peran pemimpin menjadi kecil, namun sebaliknya. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat membuat peran pemimpin semakin penting. Walaupun di dunia pendidikan sekalipun maka kepemimpinan semakin penting.
2. Sangat perlu menguasai berbagai hal yang berhubungan dengan kemampuan profesional khususnya guru di lembaga pendidikan  
Robbin (1998) menyatakan komitmen merupakan suatu orientasi sikap individu terhadap nilai-nilai dan organisasi kerja. Wujud orientasi sikap berupa kemampuan identifikasi kondisi organisasi, kemampuan terlibat aktif, dimilikinya rasa setia, dan kepemilikan terhadap organisasi. Komitmen profesional yang didasari oleh pemahaman perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas merupakan cerminan dari norma-norma, aturan dan kode etik profesinya.
3. Peran psikologi ikut andil dalam menjaga mental pendidik, tenaga kependidikan, dan mengawasi atau mengasuh peserta didik  
Psikologi dalam lingkungan organisasi khususnya pranata pendidikan berfungsi sebagai mediator dalam hal-hal yang berorientasi pada produktivitas. Peran psikologi ikut andil melakukan pelatihan dan pengembangan, menciptakan manajemen keamanan kerja dan

teknik-teknik pengawasan kinerja, meningkatkan motivasi dan moral kerja karyawan, menentukan sikap-sikap kerja yang baik dan mendorong munculnya kreativitas karyawan (Asrirani, 2017).

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah dilakukan sebelumnya tentang Kepemimpinan altruistik terhadap komitmen profesional guru dan peran psikologi di SMKN 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan altruistik berpengaruh terhadap komitmen profesional guru di SMKN 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.
2. Kepemimpinan altruistik berpengaruh terhadap peran psikologi di SMKN 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.
3. Kepemimpinan altruistik tidak berpengaruh terhadap peran psikologi melalui komitmen profesional guru di SMKN 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

## Referensi

- Anita R, & Adi Rahmat. (2022). Dampak Person Environment Fit Terhadap Komitmen Afektif dan OCB. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 56–62. <https://doi.org/10.55356/jksm.vii1.17>
- A. Pitaloka, Z. Abidin, & M. N. Milla (Eds.), *Buku psikologi sosial, pengantar teori dan penelitian (227-260)*. Jakarta: Salemba Humanika
- A.A. Gde Dwi Aditya A. Made Gede Wirakusuma. Pengaruh Komitmen Profesional Pada Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 6.2 (2014)
- Agustina Rasyida. 2021. Psikologi Organisasi: 6 Manfaat dan Peran Pentingnya di Perusahaan. <https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/psikologi-organisasi-6-manfaat-dan-peran-pentingnya-di-perusahaan-210517/>
- Amos S. Engelbrecht, Janneke Kemp Stellenbosch. The effect of altruism and integrity on ethical leadership and organisational justice. *Management Dynamics* Volume 27 No 4, 2018
- Ardiya Dwiyanto Wibowo1, Endah Andriani Pratiwi. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Psychological Capital Prajurit TNI AD di Pusat Pendidikan Infanteri. *Volume 12, No. 1, Mei 2021*
- Arikunto, Sharsimi, 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Bakhtiar Ismail. Komitmen Guru Profesional Dalam Pembelajaran. *Jurnal Mudarrisuna*, Volume 4, Nomor 1 (Januari –Juli 2014)
- Emiliana Sri Pudjiarti. Profesional Altruistik Dan Kualitas Pengembangan Diri Untuk Meningkatkan Budaya Berbagi Pengetahuan Perguruan Tinggi Swasta. *Media Ekonomi Dan Manajemen* Vol. 30 No. 1 Januari 2015
- Ferby Mutia Edwy. Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Motivasi Kerja, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang Dan Batam. *JOM Fekon* Vol. 3 No. 1 (Februari 2016)
- Fermín Mallén Ricardo Chiva Joaquín Alegre Jacob Guinot, (2015), "Are altruistic leaders worthy? The role of organizational learning capability", *International Journal of Manpower*, Vol. 36 Iss 3 pp. 271 - 295  
Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-09-2013-0212>
- Gloria Christoper. Peranan Psikologi Dalam Proses Pembelajaran Siswa Di Sekolah. *Jurnal Warta Edisi* : 58 Oktober 2018
- Hayatul Khairul Rahmat, Syahti Pernanda, C Casmini, Arief Budiarto, Suandara Pratiwi, Moh Khoerul Anwar. Urgensi Altruisme Dan Hardiness Pada Relawan Penanggulangan Bencana Alam: Sebuah Studi Kepustakaan. *Acta Islamica Councensesia: Counselling Research and Applications* Vol. 1, No. 1 (2021)
- I Komang Egar Prawira. Maria M. Ratna Sari. Pengaruh Komitmen Profesional pada Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol.25.2.November (2018)

- Irma Fitriyanti, Soewarto Hardhienata, Hari Muharam. Peningkatan Komitmen Profesi Guru Melalui Pengembangan Kepribadian Dan Pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol.7, No.2, Juli 2019
- Ishaq, Yusrizal, Bahrin. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sma Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh Dan SMA Negeri 3 Meulaboh. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Volume 4, No. 1, Februari 2016
- Junier Sakerebau. Memahami Peran Psikologi Pendidikan Bagi Pembelajaran. *BIA': Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Kontekstual* Volume 1, no.1
- Karmilasari, Y., & Rahmat, A. (2022). *Perilaku Altruistik Pemimpin dan Kebahagiaan di Tempat Kerja : Mekanisme Kemampuan Belajar Organisasi*. 4(2), 129-140.
- Kanungo, R. N. & Mendonca, M. (1996). *Ethical Dimensions of Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Koentjoro. Peranan Psikologi Dalam Pembangunan: Sebuah Bidang Garapan Psikologi Yang Terlupakan. ISSN : 0854 - 7108 *Buletin Psikologi*, Tahun XI, No. 1, Juni 2003
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang, M. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muhammad Rasyid Abdillah. Kepemimpinan Altruistik: Sebuah Tinjauan Pustaka dan Agenda untuk Penelitian Selanjutnya. *JMBT (Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan)* e-ISSN : 2715-7644 p-ISSN: 2716-2842 Vol.3 No.2 Desember 2021
- Ni Luh Drahati Ekaningtyas. Psikologi Komunikasi dan Efektivitas Kepemimpinan Para Pemimpin Muda. *Prosiding Webinar Nasional IAHN-TP Palangka Raya*, No. 1 Tahun 2021
- One, B., & Rahmat, A. (2022). *Altruistic Leadership and Organizational Citizenship Behavior : Mediating Role of Leader-Member Exchange*. 1(1), 1-8.
- Rahmat, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intentions Karyawan (Survey Pada PT. Telesindo Shop Cabang Pekanbaru). *Jurnal Daya Saing*, 1(3), 203-213. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v1i3.28>
- Rahmat, A., & Asfar, A. (2022). *Kepemimpinan Altruistik Kepala Desa Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepercayaan pada Pemimpin Sebagai Mediasi*. 4(2), 97-112.
- Rizal, A., Rahmat, A., & Heri, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Pegawai Dengan Moderasi Dukungan Organisasi Pada Dinas Pariwisata, Pemuda Dan ... *Jurnal Daya Saing*. Diambil dari <https://www.ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/888%0Ahttps://www.ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/download/888/604>
- Riduwan. 2011. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari teori ke praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sambas Sugiarto, Prayitno, Yeni Karneli. Peran Psikologi Dalam Konseling. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. Vol. 01, No. 01, April 2021
- Suaraaktual.co. Warga Melapor Soal SMKN 1 Bunut, Dewan Pelalawan Segera Sidak . Selasa, 07 Juli 2020 - 08:41:00 WIB <https://www.suaraaktual.co/read-11901-2020-07-07-warga-melapor-soal-smkn-1-bunut-dewan-pelalawan-segera-sidak%0C2%0A.html>
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsu Q. Badu & Novianty Djafri. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Ideas Publishing: Ideas Publishing
- Syarif Muhammad, Adman. Sekolah untuk meningkatkan komitmen organisasi guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 2 No. 1, Januari 2017
- Umi Anugerah Izzati, Olievia Prabandini Mulyana. 2019. *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Bintang Surabaya
- Wahyuddin Naro. Komitmen Profesi Dan Pengaruhnya Terhadap Kompetensi Profesional Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Di Kota Makassar. Volume VI, Nomor 1, Januari - Juni 2017