



Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Guru di SMA Negeri 1 Halmahera Utara

Heni Kristiana Masahe

Guru SMA Negeri 1 Halmahera Utara
henikristiana2021@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 6 Desember 2021

Direvisi: 17 Desember 2021

Dipublikasikan: Desember 2021

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.5798144

Abstract:

Commitment is needed in educational organizations because a teacher who has a high commitment to the school organization will tend to have a professional attitude and uphold the agreed values. One of the factors that influence commitment is job satisfaction. This study aims to determine the relationship between job satisfaction and commitment. Researchers used quantitative methods to achieve the objectives of this study. The research subjects used in this study were teachers of SMAN 1 Halmahera Utara, totaling 35 teachers. The sampling technique used is Simple Random Sampling. The results of data analysis showed a correlation value (r) of 0.821 with a significance (p) = 0.000 ($p < 0.05$). This shows that there is a very significant positive relationship between job satisfaction and commitment.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah adalah guru. Kusumaadmadja (dalam Sion, 2006) mengatakan bahwa baik dan lengkapnya pengaturan kurikulum, metode pengajaran, dan sarana pendidikan lainnya tidak menjamin pelaksanaan pendidikan karena kunci keberhasilan sangat ditentukan oleh guru sebagai pelaksana, itulah mengapa peranan guru itu penting.

Sehubungan dengan pernyataan di atas, Adler (dalam Sion, 2006) mengatakan bahwa guru ialah unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan

pendidikan, sebab guru sangat dekat hubungannya dengan anak didik di sekolah. Pendapat tersebut sejalan dengan pernyataan Zahera (1997) yang mengatakan bahwa dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan harus mendapat prioritas yang besar. Guru di dalam pelaksanaan tugasnya selalu dipengaruhi oleh kondisi-kondisi kemanusiaan yang umumnya dimiliki manusia. Kondisi-kondisi yang dimaksud antara lain adalah “komitmen dan kepuasan kerja”.

Komitmen merupakan suatu proses dimana tujuan organisasi dan individu menjadi terintegrasi atau kongruen sehingga mengikat identifikasi seorang karyawan, serta keinginan untuk berprestasi lebih baik dalam organisasi kerja. Suharsaputra (2013) mengatakan komitmen organisasi sebagai bentuk dari kerelaan seseorang, dalam bentuk pengikatan diri dengan organisasi sekolah yang digambarkan oleh besarnya usaha meliputi tenaga, waktu, pikiran atau semangat belajar berkelanjutan untuk mencapai visi bersama. Komitmen organisasi diperlukan dalam organisasi pendidikan karena seorang guru yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi sekolah akan cenderung memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati, dalam berinteraksi dengan institusi atau organisasi seorang guru akan mempunyai sikap, perasaan, dan pandangan tertentu tentang kondisi lingkungan organisasi. Kondisi ini akan membentuk sikap, perasaan dan persepsi tentang kondisi lingkungan organisasi, baik dalam bentuk kegiatan organisasi, nilai maupun norma yang berlaku dalam organisasi.

Pugach (dalam Budi, 2017) menyebutkan bahwa komitmen guru merupakan suatu proses internal seorang guru tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja, komitmen mengacu pada suatu tingkatan dalam organisasi dan keadaan psikologis yang mengidentifikasi suatu keterbukaan individual yang melibatkan diri. Berkaitan dengan komitmen, tenaga kerja yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi akan lebih produktif. Menurut Glickman (dalam Sion, 2006), guru profesional ialah guru yang memiliki komitmen tinggi dan abstraksi tinggi. Guru berkomitmen tinggi ialah guru yang memiliki perhatian dan kepedulian yang tinggi kepada murid, sesama guru, atasannya, serta menyediakan waktu dan tenaga yang banyak untuk bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Farikhah (2012) tentang komitmen organisasi pada guru di SMA Laboratorium UM menyimpulkan bahwa komitmen afektif akan ditunjukkan dengan kehadiran guru yang tepat waktu, semangat guru dalam mewujudkan misi sekolah, rasa kepemilikan atas sekolah yang dipengaruhi oleh lama masa guru mengajar. Sedangkan komitmen berkelanjutan guru di SMA Laboratorium UM dipengaruhi oleh kebutuhan finansial, yaitu keinginan guru untuk tetap mengajar di sekolah karena sulitnya mencari pekerjaan, seorang guru yang menganggap dirinya boleh menyumbang kepada sekolahnya tidak akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap sekolahnya seandainya beliau tidak diberi peluang untuk mempengaruhi sesuatu keputusan pengurusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah. Banyak dampak yang akan timbul jika seseorang merasa puas akan tempatnya bekerja salah satu dampaknya adalah pada komitmen organisasi seseorang, selain memiliki dampak pada komitmen organisasi, kepuasan kerja memberikan efek positif kepada komitmen organisasi.

Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Trisnaningih (2001) mengatakan kepuasankerja merupakan pertanda awal suatu komitmen organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Memahami karakteristik individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka kepuasan kerja akan dapat tercapai, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik.

Kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri karyawan akan mendorong para karyawan untuk memberikan komitmen mereka pada organisasi, dengan komitmen yang ada secara tidak langsung akan memberikan dorongan pada kinerja dengan satu sikap yang mendasari perasaan suka terhadap pekerjaannya, mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai yang ada di dalam tempat bekerja.

Tuntutan hidup yang dihadapi oleh seorang guru salah satunya adalah tanggungjawab dan beban moral yang dipikul sebagai pengajar dan pendidik yang sangat besar dan sering mengakibatkan stres atau tekanan pada mental pada guru, belum lagi jika ia menjadi sasaran kritik atas gagalnya suatu proses pendidikan yang dialami oleh anak didiknya. Sedangkan berbagai tekanan yang dialami guru, misalnya ada tugas-tugas dari sekolah yang belum selesai yang harus diselesaikan dirumah dan segera dikumpulkan perlu dikerjakan dirumah dan lembur, hal itu akan menimbulkan keadaan stres pada guru (Murtiningrum, 2005). Berdasarkan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Coulquitt (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen guru, kepuasan kerja memberikan efek positif kepada komitmen, seseorang yang mempunyai kepuasan kerja tinggi akan menaikkan komitmen kerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Kerja pada Guru di SMAN 1 Halmahera Utara ”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif sedangkan untuk metode, peneliti mengambil metode korelasional. Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 1 Halmahera Utara Dan waktu pelaksanaan kurang lebih 3 bulan. populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari

objek penelitian (Noor, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru yang mengajar di SMAN 1 Halmahera Utara yang berjumlah 35 orang. Sampel merupakan anggota yang di pilih dari populasi. Ukuran sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat krejcie dan morgan (dalam noor, 2015), dengan $a = 0,05$ yaitu jika jumlah populasi sebesar 55 orang, maka ukuran sampel yang dapat di ambil adalah sebesar 28 orang.

Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Simple Random Sampling*. Dalam teknik *Simple Random Sampling*, sampel diambil secara acak, tanpa memerhatikan tingkatan yang ada dalam populasi, tiap elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai subjek (Noor, 2015).

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur apa yang hendak diukur, Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk menguji validitas item tes atau validitas per butir soal, dilakukan uji coba instrument dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dengan bantuan *software SPSS 22*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hasil penelitian ini, metode yang digunakan untuk menganalisis data primer yang telah diperoleh yakni uji normalitas, uji linearitas, uji homogenitas, dan uji korelasi. Metode korelasi sederhana merupakan suatu teknik statistik untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas (kepuasan kerja) dengan variabel terikat (komitmen organisasi). Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 22.00

Berdasarkan analisis data yang dilakukan menggunakan analisis *Product Moment* diperoleh hasil korelasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, yang ditunjukkan oleh nilai $r = 0.821$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi, dan sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula komitmen organisasi.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima dan kepuasan kerja dapat digunakan sebagai variabel bebas yang mempunyai pengaruh dan hubungan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada guru di SMAN 1 Halmahera Utara .

Naderi (2012) menjelaskan bahwa ditemukannya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi penjelasan logis yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah komitmen organisasi merupakan fungsi kepuasan kerja. Berbagai dimensi kepuasan kerja, seperti kepuasan akan gaji, kepuasan akan rekan kerja, supervisi pimpinan dan pekerjaan itu sendiri dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka ketika kebutuhan mereka terpenuhi maka tingkat komitmen organisasi mereka akan menjadi tinggi. Hasil kontribusi antara kepuasan kerjadengan komitmen, diketahui dari koefisien determinasi r^2 sebesar $(0.821)^2 = 0.674$ sehingga kontribusi kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yaitu sebesar 67%. Variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap variabel komitmen yaitu 67% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi SMAN 1 Halmahera Utara . Hal ini berarti jika terjadi peningkatan kepuasan kerja maka akan diikuti oleh peningkatan pada komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Zarina. 2018. *Dukungan Sosial Dan Resiliensi Diri Pada Guru Sekolah Dasar*. Jurnal penelitian dan pengukuran psikologi. Vol. 1 (1).
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budi, Yolanda Arista. 2017. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Pada Guru Perempuan*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Colquitt, J.A. 2013. *Organizational Behavior (Improv Performance and Commitment in the Workplace)*. New York : McGraw-Hill Education.
- Farikhah, U. S. C. 2012. *Analisis Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 1 (2). Hal. 23-41.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1987. *Organisasi, Perilaku, Struktur Proses*. Jilid 1 (ed 5). Jakarta : Erlangga
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kuntjoro, Z. S. (2002) *Komitmen Organisasi*. www.e-psikologi.com
- Krietner R dan Angelo Kinicki, 2005, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior (10th ed)*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc

- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Murtiningrum, A. 2005. *Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-keluarga terhadap stress kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi* (studikusus pada Guru kelas 3 SMP Negeri Kendal di Kabupaten Kendal), tesis pada program Magister Manajemen UNDIP, Semarang.
- Naderi, Anari Nahid. 2012. *Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment*, Vol 24, Iss 4. pp 256–269.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia
- Pareke, Fahrudin Js. 2004. *Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Bawahan: Sebuah Agenda Penelitian*. Fokus Ekonomi, Agustus
- Robbins, P.S. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sion, Holten. 2006. *Hubungan antara komitmen dan kepuasan kerja guru dengan performance mengajar guru SDN di Daerah Terpencil*. Jurnal Ilmu Pendidikan. Jilid 13(1). Hal. 51-55
- Staw, Barry. 1991. *Psychological Dimension of Organizational Behavior*. Maxwell Macmillan International.
- Steers, R.M. 1980. *Efektivitas Organisasi. Kaidah Tingkah Laku*. (Jamin, Magdalena, Penerjemah). Jakarta: Erlangga
- Suharsaputra. 2013. *Menjadi Guru Berkarakter*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnaningsih, Sri. 2001. *Pengaruh komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening : Studi Empiris Terhadap Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur*.
- Wexley, K.N., Yukl, G.A. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Zahera. 1997. *Hubungan Konsep Diri dan Kepuasan Kerja dengan Sikap Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4 (3): 183-194.