

PENGARUH KOMITMEN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU

Oleh :Yusuf Rahman Al Hakim

ABSTRACT

The commitment as one of the foundations of the foundation towards the behaviour of the teacher was the very important matter must be paid attention to by the organizations. This research aimed at knowing the influence of the work commitment on the teacher's job satisfaction. The research only used the analysis implement took the form of the analysis of linear regression simple by using the test t. The population at the same time the sample of the research involved 22 respondents from an private high school in the Sidoarjo city. Results of the research found that the work commitment was influential significant towards the teacher's job satisfaction.

Key words: the work commitment, the work satisfaction

ABSTRAK

Komitmen sebagai salah satu pondasi dasar terhadap perilaku guru merupakan hal yang sangat penting perlu diperhatikan oleh organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja guru.

Penelitian hanya menggunakan alat analisis berupa analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan uji t. Populasi sekaligus sampel penelitian melibatkan 22 responden dari sebuah sekolah di kota Sidoarjo. Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Kata – Kata Kunci : komitmen kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola setiap perubahan yang terjadi secara tepat sebagai upaya merespon dinamika perubahan lingkungan strategis. Organisasi harus tumbuh secara dinamis, yang terus menerus dalam proses perubahan untuk memenuhi kebutuhan perkembangan ataupun untuk menghadapi tuntutan perubahan lingkungan strategis secara internal maupun eksternal organisasi. Hal ini mengakibatkan organisasi berupaya menemukan apa yang menjadi pusat permasalahannya. Salah satu permasalahan yang terjadi adalah tentang kepuasan kerja.

Pada dasarnya setiap manusia mempunyai keunikan tentang persepsi, kepribadian, dan pengalaman hidup yang diakibatkan oleh perbedaan latar belakang etnis yang heterogen dan plural, kemampuan dalam menangani pekerjaan, tekanan, kemampuan dalam bersikap, kepercayaan, dan tingkat aspirasi yang berbeda. Dengan berbagai macam faktor yang ada, maka pengelolaan sumber daya manusia saat ini menuntut banyak organisasi melakukan berbagai cara untuk menemukan tingkat kepuasan manusia dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka penelitian ini menetapkan judul penelitian Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Rumusan Masalah

Penelitian ini menetapkan rumusan masalah sebagai berikut apakah komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja guru

I. KAJIAN TEORITIS

Landasan Teori

Menurut As'ad (2001) bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan dalam masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif pada pekerjaannya, dan sebaliknya seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

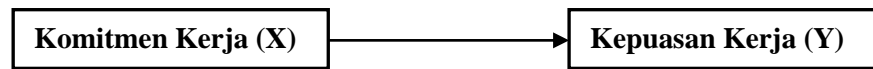
Untuk membantu kepuasan seseorang dalam bekerja maka perlu adanya komitmen terhadap organisasional, sedangkan komitmen yang di tulis oleh Siagian (2005) memiliki definisi :

1. Kenginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
2. Kemauan untuk melakukan usaha yang lebih besar untuk kepentingan organisasi.
3. Keyakinan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa komitmen mengandung definisi loyalitas, tetapi komitmen lebih dari sekedar loyalitas karena melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu memberikan sesuatu dari dirinya untuk membantu organisasi mencapai sukses. Adanya komitmen kerja diharapkan akan memunculkan indikasi pencapaian kepuasan kerja dari guru.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan dalam Gambar 1 berikut ini :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka penulis memberikan hipotesis awal, yaitu komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

II. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rencana untuk memilih sumber-sumber dan jenis informasi yang dipakai untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti (Kuncoro, 2003). Berdasarkan definisi tersebut peneliti menggunakan rancangan penelitian sebagai berikut : Pertama penelitian ini merupakan penelitian formal, karena jika berdasarkan tingkat perumusan masalah, penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti : Kedua, dilihat dari metode pengumpulan data, maka penelitian ini merupakan metode survey yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner

Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan pemahaman dan lebih memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel penelitian yang telah diidentifikasi, maka diberikan definisi operasional sebagai berikut :

- A. Variabel komitmen kerja (X). Komitmen kerja merupakan pendapat responden tentang tingkat kepercayaan dan penerimaan guru terhadap tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi. Indikatornya adalah :
 - a. Komitmen Afektif (Affective Commitment)
 - b. Komitmen Berkesinambungan (Continuance Commitment)
 - c. Komitmen Normatif (Normative Commitment)
- B. Variabel kepuasan kerja (Y). Kepuasan kerja guru merupakan pendapat responden tentang suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Indikatornya adalah :
 - a. Pekerjaan itu sendiri
 - b. Gaji
 - c. Promosi pekerjaan.
 - d. Rekan kerja.
 - e. Kepenyeliaan (supervisi)

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek secara keseluruhan dari penelitian yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Adapun populasi data dalam penelitian ini sekaligus dijadikan sampel penelitian adalah guru yang berjumlah 22 orang di salah satu sekolah menengah atas di Kota Sidoarjo.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara peninjauan langsung pada obyek penelitian untuk memperoleh data primer, yakni dengan cara :

(a) Wawancara (Interview)

Yaitu tehnik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak – pihak yang berhubungan dengan materi yang di bahas.

(b) Angket (Quetioner)

Yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya, hal ini sesuai dengan jumlah variabel yang berhubungan pada judul di atas. Jawaban yang diberikan pada Kuisisioner dinilai dengan menggunakan skala likert. Pilihan Kategori “Sangat Setuju” (SS) dengan Bobot Nilai Kuisisioner 5, Pilihan Kategori “Setuju” (S) dengan Bobot Nilai Kuisisioner 4, Pilihan Kategori “Netral” (N) dengan Bobot Nilai Kuisisioner 3, Pilihan Kategori “Tidak Setuju” (TS) dengan Bobot Nilai Kuisisioner 2, Pilihan Kategori “Sangat Tidak Setuju” (STS) dengan Bobot Nilai Kuisisioner 1.

(c) Pengamatan (Observation)

Yaitu tehnik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung di lapangan yang menjadi obyek penelitian.

2. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu penelitian dengan cara mengumpulkan data yang mendukung untuk penelitian ini diambil dari buku – buku referensi atau literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

Teknik Analisis Data

Di penelitian ini ada 2 (dua) jenis variabel, yaitu variabel X = Komitmen Kerja, dan variabel Y = Kepuasan kerja. Maka analisa data menggunakan rumus statistik, yaitu Persamaan Regresi Linier Sederhana dengan Rumus : $Y = a + bX$

Dimana : X = Variabel bebas

Y = Variabel Terikat

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

III. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa akurat daftar pertanyaan menangkap semua pernyataan dari para responden.

Tabel 1
Item-Total Statistics X (Komitmen Kerja)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	14.5455	15.593	.790	.810	.895
X2	15.3182	12.513	.815	.801	.894
X3	14.6364	15.671	.935	.926	.878
X4	14.3636	16.242	.793	.772	.898
X5	14.7727	13.041	.756	.815	.909

Sumber hasil olah SPSS

Pada penelitian ini ditetapkan batas setiap item pertanyaan dinyatakan valid bila nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai 0,3. Diketahui bahwa setiap item pernyataan dari berada di atas batas 0,3. Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang digugurkan dari format asalnya. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 2
Item-Total Statistics Y (Kepuasan Kerja)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y11	7.7727	3.517	.687	.517	.719
Y12	7.6364	4.147	.618	.393	.779
Y13	6.9545	5.093	.734	.547	.714

Sumber hasil olah SPSS

Dalam pengujian reliabilitas ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Tabel 3
Reliability Statistics X (Komitmen Kerja)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.933	5

Sumber hasil olah SPSS

Untuk variabel bebas yaitu komitmen kerja (X) diperoleh nilai alpha sebesar 0.914 seperti ditunjukkan pada Tabel 3. Untuk variabel bebas yaitu kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0.807 seperti ditunjukkan pada Tabel 4. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel komitmen kerja dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel. Daftar pertanyaan tentang variabel komitmen kerja dan kepuasan kerja dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk menganalisis data selanjutnya.

Tabel 4
Reliability Statistics Y (Kepuasan Kerja)

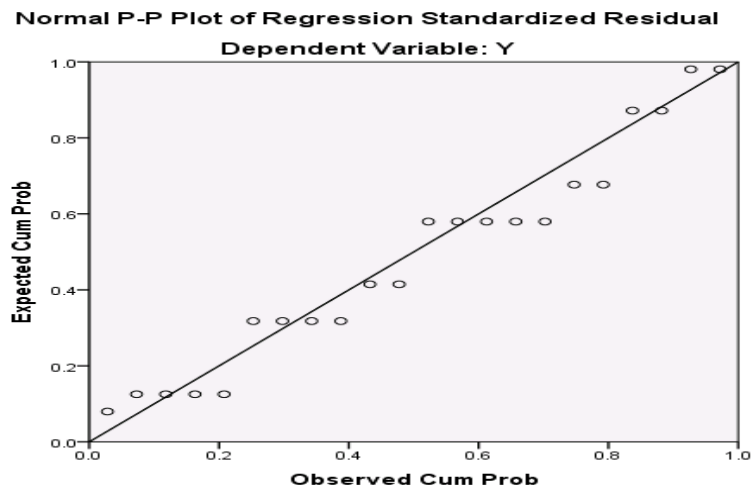
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.807	.828	3

Sumber hasil olah SPSS

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dibandingkan pada Gambar berikut.

Pada Gambar menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis normal. Dengan demikian dapat dikatakan distribusi data adalah normal.



Gambar 2
Normality Plot
Sumber hasil olah SPSS

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan atau menguji pengaruh parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 20.0 seperti terlihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 5
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.859	1	6.859	17.741	.000 ^b
	Residual	7.732	20	.387		
	Total	14.591	21			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X
Sumber hasil olah SPSS

Berdasarkan hasil dari uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai Probability sig. Variabel bebas dengan batas yang ditentukan yaitu 0,05. Dari hasil perbandingan diperoleh nilai P Sig. pada Tabel 6 diperoleh nilai 0,000 untuk variabel bebas komitmen kerja (X), nilai 0,000 yang berarti berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada taraf nyata $\alpha=0,05$, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat, atau dengan perkataan lain bahwa pada taraf nyata 5%, hipotesis yang menyatakan variabel bebas komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja guru, diterima (terbukti).

Tabel 6
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.973	.530		3.720	.001
	X	.580	.138	.686	4.212	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber hasil olah SPSS

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sebenarnya mengukur sejauh mana peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi berfungsi sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan suatu jenis regresi terhadap kelompok data hasil observasi R^2 mengukur proporsi atau prosentasi total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi. Koefisien determinasi bergerak dari 0 sampai 1, semakin mendekati 1 semakin baik.

Tabel 7
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.444	.62178

a. Predictors: (Constant), X

Sumber hasil olah SPSS

Berdasarkan pada hasil penghitungan di atas, koefisien R sebesar 0,686 menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas (terikat). Koefisien determinan sebesar 0,470 menunjukkan bahwa model regresi telah memberikan kontribusi sebesar 47% terhadap pembentukan variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 53% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja telah terbukti benar. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan hasil uji t dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05, yaitu 0,00. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja merupakan hal yang mendasar dalam pembentukan kepuasan kerja guru. Blau (1987) menyatakan bahwa komitmen kerja dapat menekan masalah-masalah yang terjadi di perusahaan seperti tingkat perpindahan guru yang sangat tinggi serta tingkat kehadiran di tempat kerja yang rendah. Bila seorang guru memiliki komitmen terhadap organisasinya maka diharapkan masalah-masalah tersebut akan berkurang seiring dengan

meningkatkan kinerjanya. Maryani dan Supomo (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian temuan penelitian ini merupakan gambaran umum bagaimana kepuasan kerja akan memberikan kontribusi berarti terhadap peningkatan kinerja guru dan selanjutnya adalah kinerja organisasi. Sedangkan temuan dari Gbadamosi dan Al-Qahtany (2005), menyatakan bahwa penilaian kinerja mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini senada dengan pernyataan Darmawan (2009) bahwa dua variabel dalam penelitian ini dapat dijadikan dasar bahwa komponen-komponen perilaku organisasi merupakan pondasi bagi setiap perilaku anggota-anggotanya.

IV. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis sebelumnya maka dapat diambil simpulan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Saran

Saran yang dapat diberikan berkaitan dengan temuan yang diperoleh selama melaksanakan penelitian ini adalah untuk mengurangi tingkat kejenuhan bahkan perpindahan guru. Maka hendaknya manajemen lebih memperhatikan dan mengembangkan faktor-faktor yang dapat memperkuat timbulnya komitmen kerja. Komitmen kerja dapat memperbaiki tingkat kehadiran yang rendah serta mengurangi intensitas guru untuk keluar dari sekolah yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

Dengan begitu komitmen kerja guru diharapkan dapat meningkat yang pada akhirnya kepuasan kerja juga akan meningkat pula. Untuk penelitian selanjutnya yang sejenis sebaiknya mengambil variabel-variabel selain komitmen kerja untuk mengamati variabel-variabel anteseden kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *"Prosedur Penelitian"*. Suatu pendekatan praktek, cetakan kedua belas.
- As'ad, Mohammad. 2001. *"Psikologi Industri"*. Yogyakarta : Liberty.
- Blau, G.J. Boal. K.R. 1987. *"Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism"*, *Academy of Management Review*.
- Darmawan, Didit. 2009. *"Perilaku dan Kinerja Karyawan"*. Surabaya : Metromedia Education
- Gbadamosi, Gbolahan dan Al-Qahtany.D. Mohammed. 2005. *"The Influence Of Performance Appraisal On Organizational Commitment : The Case Of Botswana"*. *Journal of Pure & Applied Sciences, Vol.2, No.3, October 2005 : 81-94.*

- Gibson, J.L. Ivancevich. J.M. Donnelly, Jr. J.H. 1990. "*Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses (Terjemahan.)*". Jakarta : Erlangga,.
- Gomes. F. Cardoso. 2003. "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan*". Yogyakarta : Andi Offset.
- Krietner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. "*Perilaku Organisasi*". Jakarta : PT Salemba Emban Patria
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. "*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi : bagaimana meneliti dan menulis tesis*". Jakarta : Erlangga.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2001. "*Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Edisi Keempat*". Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Maryani, Dwi dan Bambang Supomo. 2001. "*Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual, Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol. 3, No.1, 367-376*".
- Mathis, Robert. L & Jackson, John. H. 2006. "*Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke - 10*". Jakarta : Salemba Empat.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A., 1993, "Commitment to Organizations and Occupation: Extension and Test of Three Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology*, 78 (4): 538-551.
- S. Pandtja Jati & Didit, Darmawan. 2005. "Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan, dan Kesetiaan Pelanggan". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol 7, No.1, Maret 2005:48-59*.
- Siagian, Sondang P. 2005. "*Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke - 2, Cetakan 12*". Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2004. "*Metode Penelitian Bisnis*". Bandung : CV. ALFABETA.
- Umar, Husein. 1999. "*Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*". Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyono, Sentot Imam. 2009. "*Perilaku Organisasi*". Yogyakarta : Graha Ilmu.