

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Deden Deny Sunarto, Intan Noviantie Halida, Fivi Lutfianti, Siti Syundus Awaliyah

Sekolah Pascasarjana UHAMKA
Jl. Warung Jati Barat, Blok Darul Muslimin No.17 RT.2/RW RT.2/RW.5
Kalibata Kecamatan Pancoran Kota Jakarta Selatan DKI Jakarta 12740
E-mail: deden.deny79@gmail.com

Abstract: This study aims to research the effect of job satisfaction on the organizational commitment of educators and education personnel at MTs Swasta Maarif Cilageni, Kadungora, Garut Regency. This study involved 51 respondents who were educators and education staff at MTs Maarif, Cilageni, Kadungor, Garut Regency. Total sampling technique is used in the research where all respondents are used as research samples. The data collection technique was done through a questionnaire. Classical assumption and simple regression tests were carried out in this study to find the effect of job satisfaction on the organizational commitment of educators and education personnel at MTs Swasta Maarif Cilageni, Kadungora, Garut Regency. To analyze the data used SPSS 24 for windows program facilities. Based on the results of data analysis, it was found that job satisfaction had a significant effect on the organizational commitment of educators and education staff at the Maarif Private MTs, Cilageni, Kadungora, Garut Regency. Job satisfaction can have an effect of 59.4% on organizational commitment while the rest 40.6% is influenced by variables not included in this study.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; Education Administration Management

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Swasta Maarif Cilageni Kecamatan Kadungora Kabupaten Garut. Penelitian ini melibatkan 51 responden yang merupakan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Maarif, Cilageni, Kadungor, Kabupaten Garut. Teknik total sampling digunakan dalam penelitian ini dimana seluruh responden dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Uji asumsi klasik dan regresi sederhana dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Swasta Maarif Cilageni Kecamatan Kadungora Kabupaten Garut. Untuk menganalisis data digunakan fasilitas program SPSS 24 for windows. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Swasta Maarif Cilageni Kadungora Kabupaten Garut. Kepuasan kerja dapat berpengaruh sebesar 59,4% terhadap komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasional; Manajemen Administrasi Pendidikan

pendidik dan tenaga kependidikan merupakan aset bagi sebuah instansi sekolah dalam upayanya mencapai tujuan organisasi. Peran seorang pendidik memiliki satu kesatuan peran yang tidak terpisahkan yakni sebagai pendidik, pembimbing, pengajar, dan juga pelatih. Keempat kemampuan ini merupakan kemampuan yang terintegrasi dan harus dimiliki oleh setiap guru. Sementara itu, tenaga kependidikan memiliki peran yang tidak kalah pentingnya di sebuah sekolah yang berperan memberikan berbagai jenis layanan yang dibutuhkan oleh peserta didik. Oleh karenanya, kehadiran pendidik dan tenaga kependidikan merupakan hal yang sangat tidak dipisahkan dari proses pencapaian tujuan sekolah.

Memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi adalah sebuah aset yang tidak terhitung dan sangat berharga bagi sebuah organisasi sekolah. Colquitt (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan seorang karyawan untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi. Komitmen seorang karyawan sangat menentukan apakah ia nantinya akan tetap menjadi anggota dari sebuah organisasi atau bahkan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan di tempat lain. Luthan (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah proses berkelanjutan seorang anggota organisasi yang peduli terhadap kesuksesan dan kesejahteraan organisasi yang tercermin dari sikap loyalnya terhadap organisasi mereka.

Dari kedua definisi tersebut dapat didefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan seorang pendidik dan tenaga kependidikan untuk tetap bekerja di sekolah tempat ia bekerja saat ini dan peduli terhadap kesuksesan dan kesejahteraan sekolah tempat ia bekerja. Pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan bersikap loyal terhadap sekolah tempat ia bekerja. Namun demikian, di berbagai sekolah swasta, seringkali komitmen organisasi dari SDM yang dimiliki cukup rendah. Diantara indikasi dari rendahnya komitmen organisasi para pendidik dan tenaga kependidikan di suatu sekolah ditandai oleh beberapa permasalahan berikut:

Pertama, tingginya tingkat *turnover* pendidik dan tenaga kependidikan. Horn (2020) they have to be mechanically air-conditioned to achieve the required thermal comfort for worshippers especially in harsh climatic regions. This paper describes the physical and operating characteristics typical for the intermittently occupied mosques as well as the results of the thermal optimization of a medium size mosque in the two hot-dry and hot-humid Saudi Arabian cities of Riyadh and Jeddah. The analysis utilizes a direct search optimization technique that is coupled to an hourly energy simulation program. Based on that, design guidelines are presented for the optimum thermal performance of mosques in these two cities in addition to other design and operating factors that need to be considered for mosques in general. © 2009 The Author(s) mendefinisikan *turnover* sebagai berhentinya seorang karyawan secara sukarela sebagai pemisahan dari organisasi yang mempekerjakannya yang tidak terkait karena promosi, transfer pekerjaan, atau perpindahan pekerjaan internal lainnya. Robin (2019) menyatakan bahwa penelitian secara umum menunjukkan bahwa *turnover* berbahaya bagi keberlangsungan organisasi. Cipta (2017) mengungkapkan bahwa guru berpindah disebabkan oleh banyak faktor, yang diantaranya adalah *reward*, kepuasan kerja, kepercayaan, kepemimpinan, karakteristik tim, budaya organisasi dan faktor lainnya yang perlu diuji.

Berdasarkan pendapat Cipta di atas, diketahui bahwa *turnover* sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kepuasan kerja. Newstrom (2007) berpendapat bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi diidentikkan dengan rendahnya *turnover* karyawan, yakni banyaknya karyawan yang meninggalkan organisasi dalam masa waktu tertentu (biasanya satu tahun). Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi cenderung untuk tidak berniat untuk mengundurkan diri atau mengajukan berhenti kerja dari organisasi tersebut. Dengan demikian mereka lebih mungkin untuk tinggal dengan organisasi tempat ia bekerja untuk jangka waktu yang lebih lama.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa para manajer yang hendak mencari siapa yang mungkin saja akan pergi meninggalkan organisasi, hendaknya fokus pada faktor tingkat kepuasan kerja karyawan yang dapat berubah setiap saat. Pola penurunan kepuasan kerja adalah merupakan salah satu prediktor yang menyebabkan kemungkinan seorang karyawan berniat untuk berhenti bekerja (Langton et al., 2016).

Permasalahan kedua adalah minimnya tingkat partisipasi pendidik dan tenaga kependidikan dalam agenda kegiatan sekolah. Banyak di kalangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah swasta

yang enggan untuk melakukan tugas tambahan di luar dari apa yang menjadi kewajiban utamanya, misalnya tidak mau berpartisipasi dalam kepanitian sekolah, jarang menghadiri rapat kerja, dan bahkan sebagian pendidik dan tenaga kependidikan tidak ingin dilibatkan dalam kegiatan sekolah bahkan cenderung untuk menunjukkan pertentangan terhadap instruksi yang diberikan. Fenomena ini sungguh menyiratkan sesuatu yang cukup serius mengingat jika ini berlangsung lama, maka akan berimbas kepada eksistensi sekolah dan perkembangannya.

Dari dua permasalahan tersebut dapat tercermin bahwa secara umum para pendidik dan tenaga kependidikan menunjukkan komitmen organisasi yang rendah. Rendahnya komitmen organisasi pendidik dan tenaga kependidikan, salah satunya disebabkan oleh tingkat kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan yang rendah. Robbins (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, cenderung tidak memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Hal ini sangatlah dimakumi jika pendidik dan tenaga kependidikan merasa puas terhadap lembaga pendidikannya, maka ia cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, demikian sebaliknya, jika tidak memiliki kepuasan kerja, maka pendidik dan tenaga kependidikan cenderung untuk berpikir negatif terhadap apa yang dikerjakannya. Hal inilah yang mendasari mengapa tingkat komitmen pendidik dan tenaga kependidikan di sebuah sekolah rendah, salah satu penyebabnya adalah rendahnya tingkat kepuasan pendidik dan tenaga kependidikan.

Studi pendahuluan yang mendukung pernyataan di atas adalah sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Yani (2016) yang menyatakan bahwa hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hal ini memberikan makna bahwa semakin puas guru terhadap pekerjaannya maka komitmen guru terhadap sekolah juga semakin tinggi. Hasil ini menginformasikan bahwa kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dalam sekolah serta terjalinnya hubungan kekeluargaan dengan sesama rekan kerja akan mampu meningkatkan keinginan guru untuk tetap berada dalam organisasi untuk menghabiskan karirnya. Ufi (2020) menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis data yang ia lakukan ditemukan fakta bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan sangat kuat dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan guru-guru SMA Negeri di Kota Kupang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, akan membuat mereka mengalami kepuasan kerja yang tinggi pula. Sebaliknya, jika komitmen organisasi rendah maka kepuasan guru pun menjadi rendah. Hal ini ditunjukkan melalui keterlibatan guru yang intensif dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah, mengutamakan pekerjaan di sekolah, memelihara nilai dan tujuan pendidikan di sekolah, menganggap proses pengajaran itu penting dan bertanggungjawab dalam pekerjaannya, sehingga ia merasakan kepuasan kerja.

Dari dua penelitian terdahulu tersebut dapat kita ketahui bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi komitmen organisasi seseorang. Gunlu (2010) menganggap bahwa komitmen organisasi sebagai fungsi dari kepuasan kerja dan berkedudukan sebagai variabel dependen dalam analisis regresi. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa dimensi komitmen afektif dan normatif merupakan fungsi dari kepuasan kerja umum (*general job satisfaction*) dan kepuasan kerja ekstrinsik (*extrinsic job satisfaction*). Koefisien regresi pada penelitiannya menunjukkan nilai positif yang mengandung arti bahwa ketika tingkat kepuasan kerja meningkat, komitmen organisasi juga meningkat.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, peneliti menemukan fakta bahwa secara umum, MTS Swasta Al Maarif Cilageni memiliki permasalahan yang hampir mirip dengan permasalahan yang telah dikemukakan di atas. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pendidik dan tenaga kependidikan senior di sana ditemukan bahwa secara umum, pendidik dan tenaga kependidikan telah menunjukkan komitmen yang baik. Namun demikian ada beberapa pendidik dan tenaga kependidikan yang sepertinya menunjukkan komitmen organisasi yang rendah terhadap madrasah. Sering datang terlambat, tidak menghadiri beberapa pertemuan penting dan sukarnya jika diberikan tugas tambahan yang sejatinya itu merupakan tanggung jawab bersama selaku anggota organisasi, menjadi sangat kontras di tengah-tengah pendidik dan tenaga kependidikan yang memang telah terbukti memiliki komitmen organisasi yang baik.

Permasalahan lainnya yang dikemukakan bahwa sebagian pendidik dan tenaga kependidikan senior mengeluhkan gaji yang mereka terima. Masa kerja yang lama tidak menjadikan mereka berbeda dengan pendidik dan tenaga kependidikan yang baru hadir belakangan. Hal ini tentu menjadikan setidaknya ada rasa pesimis terhadap kesempatan promosi dan kenaikan gaji di madrasah tersebut.

Dari data yang diperoleh dari kepala MTs Swasta Maarif, bahwa pada tahun 2019, terdapat 3 orang yang *resign* dari MTs Maarif dan kemudian pada tahun 2021 terdapat satu orang guru yang *resign*. Meskipun angka ini tidak terlalu signifikan sebagai tolok ukur *turnover* yang tinggi, namun demikian, para pendidik dan tenaga pendidik yang ada di MTs tersebut tetap bertahan di madrasah tersebut untuk beberapa alasan, diantaranya karena rasa kedekatan keluarga atau karena tidak ingin mencari pekerjaan di tempat lain meskipun dengan kondisi sebagaimana yang ia rasakan dan lihat saat ini.

Dari permasalahan yang terjadi pada MTs Swasta Maarif tersebut di atas, maka penting kiranya untuk menemukan fakta tentang komitmen organisasi para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut serta faktor yang dianggap dapat memengaruhinya, yang mungkin salah satunya adalah kepuasan kerja.

Untuk mendukung penelitian ini, maka komitmen organisasi diukur dengan tiga indikator utama sebagaimana dijelaskan oleh Profesor John Meyer di University of Western Ontario dan rekan-rekannya sebagaimana dikutip oleh Langton (2016) yang telah mengidentifikasi dan mengembangkan langkah-langkah untuk mengukur tingkat komitmen organisasi dengan tiga jenis komitmen, yakni: (1) komitmen afektif, (2) komitmen normatif, dan (3) komitmen berkelanjutan.

Komitmen Afektif adalah keterikatan emosional individu dengan organisasi dan keyakinan pada nilai-nilainya. Komitmen Normatif adalah kewajiban yang dirasakan individu untuk tetap bersama organisasi karena alasan moral atau etika. Seorang karyawan yang memelopori inisiatif baru mungkin tetap bersama majikan karena dia merasa akan “meninggalkan majikan dalam kesulitan” jika dia pergi. Adapun komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasakan individu untuk tetap bersama organisasi. Seorang karyawan mungkin berkomitmen pada majikan karena dia dibayar dengan baik dan merasa akan menyakiti keluarganya jika berhenti. Dari pengertian ini dapat kita katakan bahwa komitmen berkelanjutan adalah sebuah komitmen yang berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko apabila ia meninggalkan organisasi tempat ia bekerja saat ini. Hal ini dapat diakibatkan oleh dua hal, yang pertama melibatkan kepuasan yang ia dapatkan di organisasi tersebut atau tidak adanya alternatif lain yang tersedia baginya di organisasi lainnya.

Selanjutnya untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan disandarkan pada beberapa indikator diantaranya: 1) Kepuasan Gaji, 2) Kepuasan Promosi, 3) Kepuasan terhadap Pengawasan, 4) Kepuasan terhadap Rekan Kerja, 5) Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri. Kepuasan gaji merupakan perasaan karyawan tentang sejauh mana gaji yang mereka dapatkan dianggap layak dan cukup untuk memenuhi pengeluaran normal mereka ataupun untuk kebutuhan membeli barang mewah. Serupa dengan aspek lainnya, kepuasan gaji mengacu pada perbedaan atau perbandingan antara gaji yang diharapkan dengan gaji yang mereka terima.

Kepuasan promosi adalah perasaan karyawan tentang seberapa baik promosi yang dilakukan oleh perusahaan baik dari sisi kebijakan maupun dari sisi pelaksanaannya. Karyawan akan menilai apakah promosi yang dilakukan oleh perusahaan itu sering dilakukan, cukup adil, dan didasarkan pada tingkat kemampuan karyawan. Kepuasan pengawasan merujuk pada perasaan karyawan terhadap atasannya, apakah atasannya itu termasuk orang yang dipandang kompeten, memiliki sikap yang baik, komunikatif dan bukanlah orang yang dipandang sebagai sosok yang sebaliknya. Berkenaan penilaian mereka terhadap atasannya, seringkali para karyawan mengajukan beberapa pertanyaan dalam benaknya, seperti: “Dapatkah atasan saya membantu saya mencapai sesuatu hal yang saya hargai?” atau bertanya tentang “Apakah atasan saya secara umum adalah pribadi yang menyenangkan?”. Kedua pertanyaan ini kerap kali ada di benak seorang karyawan. Hal pertama yang ditanyakan menunjukkan bahwa seberapa baik atasan dapat memberikan penghargaan terhadap setiap capaian kinerja karyawan, senantiasa memberikan bantuan terhadap apa yang menjadi kebutuhan karyawan, serta dapat melindungi mereka dari berbagai ancaman dan gangguan, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Sementara itu, hal

kedua yang menjadi pertanyaan dalam benak karyawan, adalah terkait dengan kepribadian pimpinan mereka, apakah mereka termasuk pribadi yang memiliki nilai-nilai dan keyakinan yang menguntungkan mereka, atau bahkan sebaliknya.

Kepuasan rekan kerja adalah perasaan seorang karyawan terhadap rekan kerja mereka dalam sebuah organisasi. Mereka mengidentifikasi apakah rekan kerjanya ini termasuk orang yang cerdas, memiliki rasa tanggung jawab, senang membantu, memiliki pribadi yang menyenangkan, serta merupakan orang yang rajin bekerja ataukah sebaliknya, justru mereka ini adalah orang yang pemalas, membosankan, tidak produktif, dan memiliki berbagai sikap yang buruk di tempat kerja. Dalam hal ini, karyawan terkadang mengemukakan pertanyaan yang sama dalam benaknya. Yang pertama, apakah rekan kerja saya merupakan orang yang dapat membantu pekerjaan saya? Dan yang kedua adalah apakah mereka adalah orang yang menyenangkan sehingga saya merasa nyaman bersamanya di tempat kerja? Pertanyaan pertama sangatlah penting dipikirkan oleh seorang karyawan, mengingat terkadang kita sangat membutuhkan bantuan mereka untuk membantu pekerjaan kita. Adapun pertanyaan kedua, ini juga adalah hal penting karena tempat kerja merupakan tempat di mana kita menghabiskan banyak waktu bersama rekan kerja sehingga rekan kerja dapat dianggap sebagai keluarga kita sendiri. Rekan kerja yang baik dan menyenangkan akan membuat kita merasa jam kerja berlalu begitu cepat, sebaliknya rekan kerja yang buruk akan membuat setiap menit dari jam kerja kita menjadi sangat membosankan dan melelahkan.

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, merupakan cerminan perasaan seorang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka yang sesungguhnya, termasuk apakah tugas-tugas yang mereka kerjakan dapat memberikan tantangan, menarik, dan melibatkan berbagai keterampilan utama yang dibutuhkan sehingga pekerjaan tersebut bukanlah pekerjaan yang membosankan dan berulang sehingga membuat dirinya merasa tidak nyaman. Keempat aspek sebelumnya, yakni kepuasan terhadap gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja adalah merupakan gambaran hasil yang dihasilkan dari pekerjaan seorang karyawan. Sedangkan aspek ini, yakni kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, merupakan kepuasan terhadap apa yang sebenarnya dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. Faktor kelima ini, merupakan faktor yang sangat penting bagi seorang karyawan sehingga dapat mengimbangi tingkat kejenuhan dalam bekerja, yakni salah satunya dengan menciptakan pekerjaan yang menarik dan menantang.

Dengan demikian, secara ringkas dapat dinyatakan bahwa karyawan akan merasa puas ketika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka menawarkan gaji yang layak, promosi yang baik, pengawasan yang ideal, dan rekan kerja yang menyenangkan, serta penghargaan terhadap apa yang telah mereka kerjakan. (Colquitt et al., 2021).

Berdasarkan paparan permasalahan dan identifikasi masalah yang disampaikan, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian terkait seberapa jauh variabel kepuasan kerja dapat memengaruhi komitmen organisasional seorang pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karenanya dalam penelitian ini akan dikemukakan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di MTs Swasta Cilageni, Kadungora, Kabupaten Garut. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Swasta Maarif, Cilageni, Kadungora, Kabupaten Garut.

METODE

Penelitian ini dilakukan di MTs Swasta Maarif, Cilageni, Kadungora, Kabupaten Garut dengan jumlah populasi sebanyak 51 orang yang terdiri dari pendidik 44 orang dan tenaga kependidikan sebanyak 7 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil dan untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam mengeneralisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2014).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013) berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* – memandang gejala

atau fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat -, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner / angket yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk kemudian diberikan tanggapan atau jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diberikan. Sebelum dijadikan sebagai instrumen penelitian, angket terlebih dahulu melalui dua tahapan uji coba yakni: (1) Uji validitas instrumen dengan menggunakan uji korelasi product moment dan (2) Uji reliabilitas instrumen menggunakan uji reliabilitas Cronbach Alpha. Angket yang telah dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya dijadikan sebagai instrumen penelitian dalam penelitian ini. Angket yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup dan terdiri atas dua jenis angket, yakni angket komitmen organisasi dan angket kepuasan kerja.

Komitmen organisasi diukur dengan tiga indikator utama yakni: (1) komitmen afektif, (2) komitmen normatif, dan (3) komitmen berkelanjutan. Kepuasan kerja diukur dengan lima indikator utama, yakni: (1) Kepuasan Gaji, (2) Kepuasan Promosi, (3) Kepuasan terhadap Pengawasan, (4) Kepuasan terhadap Rekan Kerja, (5) Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri. Setiap variabel penelitian terdiri dari 20 item pernyataan yang harus dijawab oleh para responden.

Cara penilaian terhadap hasil jawaban responden didasarkan pada penilaian menggunakan skala *likert*, yaitu dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju terhadap berbagai pernyataan yang diberikan. Skor atas jawaban yang diberikan diberi bobot nilai sebagai berikut: Sangat Setuju diberi skor 5, Setuju diberi skor 4, Netral diberi skor 3, Tidak Setuju diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju diberi skor 1. Selanjutnya, jumlah skor pernyataan angket komitmen organisasi dan kepuasan kerja dijadikan sebagai data penelitian untuk kemudian dianalisis.

Penelitian ini menggunakan statistik parametrik. Oleh karena itu sebelum melakukan analisa data, maka terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data berupa uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah dilakukan uji persyaratan data, maka analisis data selanjutnya dilakukan dengan teknik analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana dilakukan bertujuan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Seluruh proses perhitungan menggunakan bantuan SPSS 24 for Windows.

HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel komitmen organisasi, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel komitmen organisasi apabila nilai variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan ataupun penurunan dengan jumlah. Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Signifikansi Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	
		B	Std. Error		
1	(Constant)	42.725	6.128		6.972
	Kepuasan Kerja	.406	.078	.594	5.175
					.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) untuk variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar 42.725. Nilai koefisien regresi (b) adalah sebesar 0.406. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel X atau Kepuasan Kerja naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel Y atau Komitmen Organisasi sebesar 0.406.

Selain hal tersebut, diketahui pula bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari $< \text{probabilitas } 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y) Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y)”

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.340	4.961

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Dari output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0.594. Nilai ini mengandung arti bahwa 59.4% komitmen organisasional pendidik dan tenaga kependidikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sedangkan 40.6% komitmen organisasi pendidik dan tenaga kependidikan dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan uji hipotesis di atas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa tabel *coefficients* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.005. Hal ini membuktikan bahwa H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Dalam analisis ini juga diketahui bahwasannya peningkatan atau penurunan nilai kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan atau penurunan pada variabel komitmen organisasi. Sebagaimana terlihat dalam tabel diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.406 yang mengandung arti bahwa diprediksi jika terdapat kenaikan nilai sebesar satu satuan pada variabel kepuasan kerja, maka akan menaikkan nilai komitmen organisasi sebesar 40,6%. Sebaliknya jika terjadi penurunan nilai pada variabel kepuasan kerja, maka akan berdampak pada penurunan nilai komitmen organisasi sebesar 40.6%

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariawan (2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini dinyatakan oleh hasil uji t yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, koefisien beta penelitian ini menunjukkan nilai 0.457 yang berarti dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka hal ini akan turut menaikkan komitmen organisasi karyawan PBF. PT. Banyumas Denpasar.

Hal ini juga sejalan dengan apa yang diungkap juga oleh Arimbawa (2019). Hasil analisis yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh pada Komitmen Organisasional. Hal ini berdasarkan nilai signifikansi sejumlah 0,026 dengan nilai koefisien beta 0,265. Nilai signifikansi $0,026 < 0,05$ yang memiliki arti bahwasannya Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.

Pada tabel *Model Summary* terlihat bahwa nilai koefisien regresi (R) sebesar 0.594. Hal ini menyatakan bahwa 59.4% komitmen organisasional pendidik dan tenaga kependidikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sedangkan 40.6% komitmen organisasi pendidik dan tenaga kependidikan dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

Hal ini serupa seperti yang dinyatakan oleh Yusuf (2017) bahwa dalam setiap organisasi terdapat berbagai permasalahan yang sering muncul yang mengharuskan organisasi mampu mempertahankan karyawan yang dimiliki agar tetap dapat bekerja sesuai dengan tuntutan organisasi. Permasalahan tersebut seringkali tentang kepuasan kerja, yakni sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin dari kinerjanya dan juga moralitas karyawan yang bersangkutan. Penghargaan yang adil dan cukup dapat menumbuhkan kepuasan kerja karyawan sementara itu komitmen yang tinggi dapat berpengaruh terhadap apa yang dilakukan oleh karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uji analisis regresi linier sederhana diperoleh data bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh sebesar 59.4% terhadap komitmen organisasi sementara sisanya sebesar 40.6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis ini pula dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memengaruhi terhadap naik dan turunnya nilai komitmen organisasi sebesar 40.6%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang cukup dominan di dalam memprediksi kenaikan dan penurunan nilai komitmen organisasi.

Saran

Penelitian ini menunjukkan data bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karenanya diharapkan kepada para pimpinan agar lebih memerhatikan lagi tingkat kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan agar pendidik dan tenaga kependidikan dapat memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Berbagai keuntungan akan didapatkan jika komitmen organisasi dapat meningkat, salah satunya adalah berkurangnya pendidik dan tenaga kependidikan yang keluar atau mengundurkan diri.

Bagi para peneliti lainnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi penelitian untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini masih memiliki kekurangan diantaranya terkait minimnya variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan penelitian berikutnya dapat melibatkan variabel lain yang relevan dengan penelitian yang akan dikembangkan. Selain terkait variabel, jumlah subyek penelitian yang terlalu kecil juga menjadi kekurangan berikutnya dari penelitian ini. Dengan mengkaji kekurangan-kekurangan yang ada dalam penelitian ini, diharapkan peneliti berikutnya dapat memperbaikinya sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih representatif.

DAFTAR RUJUKAN

- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 964–992.
- Arimbawa, P. Y., & Dewi, A. . S. K. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional*. 8(2), 7805–7835.
- Cipta, H. (2017). Pengaruh Kepercayaan terhadap Turnover Guru SD Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah PGSD*, 1(2), 81–86.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). Organizational Behavior. In *Organizational Behavior* (7 ed.). Graw Hill. <https://doi.org/10.4324/9780203873533-8>
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Perçin, N. Ş. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693–717. <https://doi.org/10.1108/09596111011053819>
- Hom, P. W., Allen, D. G., & Griffeth, R. W. (2020). *Employee Retention and Turnover - Why Employees Stay or Leave* (1 ed.). Routledge.

- Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behaviour - Concepts, Controversies, Applications* (7 ed.). Pearson. https://doi.org/10.1007/978-1-349-16909-2_19
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence- Based Approach* (12 ed.). McGraw Hill Irwin. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational behavior: Human behavior at work [Perilaku organisasional: Perilaku manusia di tempat kerja]*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Essential of Organization Behavior. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Nomor 9).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior, Eighteenth Edition, Global Edition. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Nomor 9).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian* (25 ed.). Alfabeta.
- Ufi, D. T., & Wijono, S. (2020). Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri di Kota Kupang. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 4(2), 179–191. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v4i2.2495>
- Yani, I. M., Supartha, W. G., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru Di Smk N 1 Mas Ubud. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4177–4208.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi* (1 ed.). Nas Media Pustaka.