

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU SMAN 1 PEUDADA KABUPATEN BIREUEN

Mulyadi^{1*)} dan Idayani²⁾

¹⁾ Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

²⁾ Alumni S1. Manajemen FEB UNIKI

*) email: mulyadi@uniki.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of job satisfaction on teacher work commitment SMAN 1 Peudada Bireuen District. To get maximum results, the scope of data is obtained from respondents' answers through questionnaire questions distributed to 44 respondents, namely teachers SMAN 1 Peudada Bireuen District. The data analysis technique used in this study is simple linear regression. The results of the study indicate that the variable job satisfaction has a positive and significant effect on teacher work commitment SMAN 1 Peudada Bireuen District with a regression coefficient of 0.50 which means that the more job satisfaction that is felt by the teacher, the more work commitment of the teacher increases SMAN 1 Peudada Bireuen District 50.4%. The results of the R correlation coefficient analysis are 0.552, which means the relationship between the variable job satisfaction and the variable work commitment of the teacher SMAN 1 Peudada Bireuen District with a close relationship of 55.2%. R square determination coefficient value of 0.304 explains job satisfaction in influencing teacher work commitment SMAN 1 Peudada Bireuen District 30.4%. Adjusted R square value of 0.288 (28.8%) shows the amount of R square that has been adjusted, namely R² which has been freed from the influence of free degrees, so it really shows the effect of job satisfaction on teacher work commitment SMAN 1 Peudada Bireuen District.

Keywords: Job Satisfaction, Teacher Work Commitment

1. Pendahuluan

Lima faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, yaitu kondisi kerja, upah, kebijakan dan strategi manajerial, kualitas lingkungan kerja, dan berbagai kecenderungan terkait lingkungan kerja. Di antara yang lain, upah adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena kebutuhan dasar karyawan untuk bekerja adalah meningkatkan kekayaannya. Kepuasan kerja karyawan (guru) ditentukan oleh keseimbangan input peran kerja (seperti pendidikan, waktu kerja, dan upaya) dan output kerja-peran (seperti upah, tunjangan, status, tugas kepentingan, dan kondisi kerja).

Istilah kepuasan kerja di sini mengacu pada apa yang dirasakan guru tentang pekerjaan mengajar

mereka. Kepuasan kerja guru dapat secara signifikan mempengaruhi aspek kehidupan sekolah berkaitan dengan komitmen kerjanya. SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen merupakan salah satu SMAN dengan berbagai permasalahan guru di dalamnya. Fenomena yang paling tampak yaitu rendahnya komitmen kerja guru. Rendahnya komitmen guru tersebut mencerminkan kurangnya tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya.

Permasalahan yang peneliti temukan SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen menunjukkan bahwa bukti rendahnya komitmen kerja guru yaitu mereka belum bekerja dengan pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu atau dedikasi yang tinggi untuk mewujudkan keberhasilan tujuan SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen. Fenomena tersebut disebabkan oleh masih ada guru bekerja tidak serius, dan

meninggalkan sekolah pada saat jam kerja dengan alasan yang tidak jelas yang akhirnya akan berdampak buruk terhadap profesionalitas, tanggung jawab dan kepedulian guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen terhadap sekolah dan murid. Guru yang berkomitmen rendah akan berdampak pada tingginya absensi, mengganggu kinerja organisasi seperti penyelesaian tugas tidak tepat waktu, keluhan, mogok kerja, rendahnya kualitas kerja dan keinginan untuk pindah kerja yang tinggi.

Tinggi rendahnya komitmen guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen bergantung kepada masing-masing guru itu sendiri. Komitmen dapat terwujud apabila guru menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing di sekolah, karena pencapaian tujuan sekolah merupakan hasil kerja semua guru yang bersifat kolektif. Kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu organisasi mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Komitmen yang tinggi dapat dicapai oleh guru disebabkan oleh kepuasan kerja. guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki sekolah. Rasa memiliki yang kuat akan membuat guru memiliki kepuasan yang tinggi dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh karyawan (guru) yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga. Karyawan (guru) yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktifitas organisasi.

Permasalahan yang peneliti temukan SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen mengenai kepuasan kerja yaitu gaji guru terkadang dipotong oleh sekolah dengan alasan membayar gaji guru honor, sering guru tidak mendapatkan jam mengajar disekolah secara penuh tetapi mereka harus keluar dari sekolah untuk memenuhi jam mengajar. Disamping itu ada guru dari luar yang mendapatkan jam mengajar sehingga guru tetap merasa diabaikan.

Hubungan antar sesama guru terkadang kurang harmonis, atasan tidak mampu dalam memimpin sekolah, perintah dan kebijakan tergantung bisikan orang terdekat, guru yang sudah layak dan memenuhi fungsional tidak pernah dipromosikan

menjadi wakil kepala sekolah, mereka ditempatkan menjadi guru biasa. Terkadang kebutuhan kerja guru harus ditalangi oleh guru bersangkutan seperti kebutuhan spidol mengajar, uang konsumsi rapat dll, walaupun akan dibayarkan dikemudian hari.

Persoalan tersebut di atas menjadi dasar masalah yang dihadapi oleh guru SMAN 1 Peudada sehingga mereka kurang puas dalam bekerja sehingga mereka kurang berkomitmen dalam bekerja. Guru yang kurang puas dapat menyebabkan keterlambatan dan ketidakhadiran dan dengan demikian menahan proses produksi organisasi.

Ketidakpuasan kerja guru disebabkan oleh tingkat kurangnya pengakuan, sedikit peluang untuk promosi, dokumen yang berlebihan, hilangnya otonomi, kurangnya pasokan, upah rendah, dan interaksi interpersonal yang penuh tekanan semuanya berkontribusi keputusan guru untuk meninggalkan sekolah.

Secara umum, jika pendidikan merupakan prioritas utama di SMAN 1 Peudada, maka menjaga kualitas pendidikan harus menjadi prioritas kepala sekolah; dan upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan pernah berhasil jika kepuasan guru dan komitmen kerjanya diabaikan. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen".

2. Landasan Teoritis

Pengertian Komitmen Kerja

Robbins dan Judge (2015:100) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Soekidjan (2011:56) menyatakan komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi tujuan organisasi yang intinya mendahulukan organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Menurut Kuntjoro (2010:1) komitmen merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan

sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013:73).

Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan tetap tinggal dengan organisasi karena mengenal organisasi dan terikat untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi dikarenakan organisasi atau perusahaan juga memiliki komitmen kinerja karyawan. Komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes, et; al, (2011:575) menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu organisasi mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Seterusnya komitmen akan mendorong rasa percaya diri, dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas fisik dan psikologi dari hasil kerja. Sehingga segala sesuatunya menjadi menyenangkan bagi seluruh karyawan perusahaan.

Dimensi Komitmen Kerja

Menurut Allen dan Meyer dalam Soekidjan (2011:4) komitmen terbagi atas tiga komponen:

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Komitmen afektif adalah suatu proses perilaku

dimana melalui hal tersebut seseorang akan berpikir mengenai hubungan anggota organisasi itu sendiri dengan organisasinya dalam hal nilai dan kesatuan tujuan. Pada tingkat ini menunjukkan tingkat dimana tujuan individu dan nilai menyatu dengan organisasi yang diperkirakan secara langsung mempengaruhi keinginan individu untuk tetap tinggal dalam organisasi, sehingga karyawan yang masih bergabung dengan organisasi karena memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dapat dikatakan memiliki afektif yang tinggi.

b. Komitmen *continuance* (*continuance commitment*)

Komitmen *continuance* merupakan komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki persepsi seperti itu disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi. Hal ini juga dapat dilihat sebagai suatu keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi karena pertimbangan biaya ketika mereka keluar.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif adalah perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Keinginan karyawan untuk tinggal dalam organisasi berdasarkan pada tugas, loyalitas, dan kewajiban moral. Tipe ini mungkin berasal dari kebudayaan individu atau etik kerja, karena mereka merasa bertanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi. Perasaan loyalitas dan tugas mendasari komitmen normatif yang mempengaruhi individu untuk tetap tinggal dalam organisasi karena itu memang kewajiban mereka. Komitmen ini juga menimbulkan perasaan kewajiban kepada karyawan untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.

Menurut Robbins (2012:101) menyebutkan bahwa dimensi komitmen karyawan yaitu ada tiga aspek:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

Sejalan dengan pendapat di atas Mowday, Streers dan Porter dalam Sopiah (2011:153) mendefinisikan tiga dimensi mengenai komitmen karyawan dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. *Affective Commitment*, komitmen yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Seseorang ingin berada dalam suatu organisasi karena keinginan yang timbul dari diri sendiri.
2. *Continuance Commitment*, komitmen yang timbul karena adanya kebutuhan rasional. Komitmen ini muncul atas dasar untung rugi, dipertimbangkan hal apa yang harus dikorbankan bila akan menetap di dalam suatu organisasi, dengan dimensi pilihan lain, benefit, biaya.
3. *Normative Commitment*, komitmen yang bersumber pada norma yang ada dalam diri individu, yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi, dirinya merasa harus bertahan karena alasan loyalitas.

Indikator Komitmen Kerja

Sebagian besar konsep tentang komitmen didasarkan pada hasil penelitian Mowday, Streers dan Porter dalam Sopiah (2011:156) mendefinisikan komitmen karyawan pada suatu organisasi sebagai relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap organisasi. Indikatornya meliputi:

1. Kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi
2. Bangga bahwa perusahaan tempat bekerja adalah baik

3. Nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi
4. Bangga pada intitusi/ perusahaan
5. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri
6. Intansi/perusahaan tempat bekerja mempunyai nilai lebih baik dari yang lain
7. Usaha untuk membuat perusahaan tetap eksis
8. Perusahaan tempat bekerja terbaik untuk aktualisasi diri

Menurut Luthans, Colquitt, Lepine, dan Wesson yang dikutip oleh Wibowo (2014:189) menyatakan bahwa indikator komitmen organisasi terdiri dari:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yang terdiri atas beberapa bagian seperti: keterikatan emosional karyawan, identifikasi sikap, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*) yang terdiri atas: promosi, kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung secara pribadi, tidak adanya alternatif pekerjaan lain, membutuhkan pekerjaan tersebut.
3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*) yang terdiri dari: loyalitas, Kewajiban dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari organisasi yang mendasari komitmen normatif memengaruhi individu untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator komitmen kerja guru di atas yang akan digunakan untuk mengukur komitmen kerja pada guru meliputi: Kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi, Bangga bahwa perusahaan tempat bekerja adalah baik, Nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi, Bangga pada intitusi/ perusahaan, Keyakinan pada kemampuan diri sendiri, Intansi/ perusahaan tempat bekerja mempunyai nilai lebih baik dari yang lain, Usaha untuk membuat perusahaan tetap eksis dan Perusahaan tempat bekerja terbaik untuk aktualisasi diri.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut Hodge dan Anthony dalam Syarifah (2012:3) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Pegawai yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktifitas organisasi. Meyer, Allen dan Smith dalam Carolina, et; al., (2018:109) menyatakan bahwa komitmen diketahui dipengaruhi oleh persepsi kepuasan kerja. Hasil penelitian Angel dan Perry (2015:12) menemukan bahwa karyawan (guru)

yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga.

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:271) kepuasan kerja adalah "suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Davis dan Newstrom (2010:105) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Robbins (2012:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assessment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Gibson, et; al., (2012:208) kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya. Sikap itu berasal dari persepsi karyawan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas supervisor serta hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2012:341) menyatakan bahwa ada enam dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu :

- Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama kerja.
- Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
- Kesempatan promosi, yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
- Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
- Rekan kerja, yaitu sejauhmana hubungan sesama karyawan.
- Kondisi kerja, yaitu yang menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang dan sebagainya.

Sedangkan menurut Smith, Kendall & Hulin (2012:9) menyatakan bahwa ada lima dimensi penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- Pekerjaan, sampai sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- Upah atau gaji, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji.
- Penyelia atau pengawasan kerja yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.
- Kesempatan promosi yaitu keadaan kesempatan untuk maju.
- Rekan kerja yaitu sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten.

Sejalan dengan pendapat di atas Nelson dan Quick (2011:499) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervise dan rekan kerja.

- Gaji merupakan sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
- Pekerjaan itu sendiri, apakah karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ada dan yang diberikan
- Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

- Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.
- Supervise merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.
 - Rekan Kerja merupakan tingkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasannya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Marihot (2010:290) menyebutkan indikator kepuasan kerja yaitu:

- Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- Pekerjaan itu sendiri merupakan isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- Rekan sekerja yaitu teman-teman yang berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan/tidak menyenangkan.
- Atasan adalah seseorang yang senantiasa memberi perintah/petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- Promosi adalah kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- Lingkungan Kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologis. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan pada berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2012:181-182):

- Pekerjaan yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

- Gaji atau upah yang pantas
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

- Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
Teori "kesesuaian kepribadian-pekerjaan" Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

- Rekan sekerja yang mendukung
Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah kepada kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator kepuasan kerja di atas yang akan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada pegawai meliputi: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Hasil penelitian Mathur dan Salunke (2015:136) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki

dampak positif Terhadap komitmen karyawan pada organisasi sektor manufaktur di Gwalior. Kepuasan kerja dan komitmen karyawan adalah kontributor yang kuat di organisasi mana pun dan banyak sekali keberhasilan organisasi tergantung pada dua faktor ini. Hasilnya terkait dengan Norazah dan Norbayah (2011:116) penelitian ini berusaha untuk memeriksa dampak kepuasan kerja pada komitmen pada karyawan ditiga organisasi manufaktur yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karena karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan keinginan untuk tetap bertahan dan memiliki sikap positif terhadap tugas dan pekerjaannya, serta mau berkorban dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Ini berarti bahwa dengan kepuasan kerja tinggi akan menganggap tugas dan pekerjaan sebagai tanggung jawab dan tantangan yang menyenangkan (persepsi tugas positif), dan merasa betah serta loyal terhadap organisasi (Kim et; al., 2013:168). Kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan dalam berorganisasi. Kepuasan kerja adalah fase awal sebelum keadaan karyawan berkomitmen dalam berorganisasi (Gunlu et; al., 2010:700).

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey analitik dengan rancangan survei Cross Sectional yaitu penelitian dengan pengumpulan data variabel bebas (independent variabel) maupun variabel terikat (dependent variabel) dilakukan secara bersama-sama melalui pengujian hepotesis (Sugiyono, 2014:57). Metode penelitian Cross Sectional adalah metode penelitian kuantitatif.

Penelitian ini dilakukan pada Guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen baik guru PNS maupun Honorer, sebanyak 44 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sensus Sampling yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel. Responden yang dipilih adalah Guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen yang diperkirakan dapat menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja Guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen. Pada penelitian ini peneliti menetapkan sampel menggunakan sampling jenuh/sesus sampling. Adapun jumlah populasi dalam

penelitian ini adalah 44 orang yaitu seluruh guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen, dengan demikian penelitian ini adalah penelitian sensus.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini, analisis linear sederhana berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- Y = Komitmen Kerja
- X = Kepuasan Kerja
- a = konstanta
- b = Koefisien regresi
- e = error term

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0 < R² < 1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai dari R² dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

- KD = Koefisien Determinasi
- R = Koefisien Korelasi
- % = Persentase

Koefisien Korelasi R

Analisis koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penulis menggunakan analisis korelasi berganda / multiple correlation untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2014:230).

Pengujian Hipotesis

Menurut Sudjana (2011) Uji parsial (uji t statistik) bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing peubah bebas yang terdapat dalam model berpengaruh nyata terhadap peubah tidak bebas yang diteliti. Nilai kritis dalam pengujian terhadap koefisien regresi ditentukan dengan menggunakan tabel distribusi normal atau nilai signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada taraf nyata 0,05 berpengaruh
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada taraf nyata 0,05 tidak berpengaruh

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini, analisis linear sederhana berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen. Berdasarkan hasil uji statistik regresi linear sederhana yang diperoleh dengan pengolahan data menggunakan software SPSS maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagaimana dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Nama Variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	2,079	0,486	4,280	2,015	0,000
Komitmen Kerja	0,504	0,118	4,285	2,015	0,000

Koefisien korelasi (R) = 0,552 (a)
Koefisien determinasi (R²) = 0,304
Adjusted (R²) = 0,288

a. Variabel prediktor: Kepuasan Kerja
b. Variabel dependen: Komitmen Kerja

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

$$Y = 2,079 + 0,504 X + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Komitmen kerja pada guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen, tanpa variabel kepuasan kerja telah ada koefisien regresi sebesar 2,079 pada skala Likert. Angka ini menunjukkan nilai 2,00 yang merupakan pilihan jawaban untuk "tidak setuju". Ini berarti komitmen kerja pada guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen tanpa pengaruh variabel kepuasan kerja masih tergolong rendah.
2. Koefisien regresi pengaruh kepuasan kerja (X) sebesar 0,504 artinya semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru maka

semakin meningkat pula komitmen kerja guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen sebesar 50,4%. Dengan demikian terdapat pengaruh positif atau searah antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen kerja guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen.

Determinasi

Nilai yang digunakan untuk melihat uji koefisien Determinasi adalah nilai adjusted r² pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam hal ini adjusted r² digunakan untuk menjelaskan seberapa besar variabel independen mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan umum dan Perumahan Rakyat. "Adjusted r²" dianggap lebih baik dari r karena nilai Adjusted R² dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambah dalam model (Ghozali 2004).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.304	.288	30322

Sumber: Data Primer (2020)

1. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,304 yang menandakan bahwa sebesar 47,8% komitmen kerja guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.
2. Hubungan variabel kepuasan kerja dengan komitmen kerja guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen termasuk kategori sedang, ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,552 atau 52,2%. Artinya variabel kepuasan kerja (X) mempunyai hubungan yang erat terhadap variabel komitmen kerja guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen.
3. Nilai Adjusted R square sebesar 0,288 (28,8%) menunjukkan besarnya R square yang telah disesuaikan yaitu R² yang telah dibebaskan dari pengaruh derajat bebas, sehingga benar-benar menunjukkan bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru SMAN 1 Peudada Kabupaten Bireuen.

5. Simpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Guru SMAN 1 Peudada dengan tingkat signifikansi 0,000 <

0,05 dengan uji statistika melalui uji t dengan taraf nyata α 5% dimana nilai t hitung (4,285) > t tabel (2,015). Sehingga disimpulkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Guru.

Saran

1. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen kerja Guru SMAN 1 Peudada, diharapkan kepada kepala sekolah untuk selalu menempatkan guru dalam melakukan proses belajar mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing guru, agar proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru mampu dikerjakan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga guru merasa puas dengan pekerjaannya dan berkomitmen tinggi dalam merealisasi proses belajar mengajar yang dibebankan kepadanya.
2. Untuk menunjang peningkatan kepuasan kerja dan komitmen kerja Guru SMAN 1 Peudada, maka prioritas utama yang harus dilakukan kepala sekolah adalah menyarankan kepada guru untuk tidak melihat banyaknya pekerjaan diluar tugas belajar mengajar yang harus diselesaikan, akan tetapi kualitas lembaga sekolah dan lulusan yang dihasilkan harus lebih baik lagi dan berkomitmen untuk mewujudkan tujuan dari lembaga sekolah SMAN 1 Peudada.
3. Untuk peneliti selanjutnya perlu untuk melihat bagaimana pengaruh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sehingga dapat menambah perbendaharaan ilmu khususnya yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. (2013). *The art of HRD: Strategic Human Resource Management a Guide to Action Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Panduan Praktis untuk bertindak, alih bahasa oleh Ati cahyani*. Jakarta: PT Gramedia.
- Angle, H.L. and J.L. Perry. (2015). An Empirical Assessment of organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Adminis-trative Science Quarterly* 26, pp. 1-14.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Carolina Machado Dias Ramalho Luz, Sílvia Luiz de Paula, Lúcia Maria Barbosa de Oliveira. (2018). Organizational commit-ment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão, Emerald Publishing Limited*. Vol. 25 Issue: 1, pp.84-101.
- Cranny, C.J., Smith, P.C. and Stone, E.F. (2015). *Job satisfaction*. Lexington Books, New York.
- Daft, Richard, L. (2012). *Era Baru Manajemen*. Jakarta, Salemba Empat.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (2010). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Djazari, Sukanti, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Akuntansi SMA Se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Manajemen Indonesia*. Vol. 8. No. 1.
- Firestone, W.A. and Rosenblum, S. (2010). Building commitment in urban high schools, *Educational Evaluation and Policy Analysis*, Vol. 10, pp. 285-89
- Gibson, James L. et; al., (2012). *Organization: Behaviour, Structure, Processes.14th Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gunlu, Ebru, Mehmet Aksarayli dan Nilufer Sahin Percin, (2010), Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22 (5) : 693-717.
- Hammad, Ali, Muhammad and Basyir , Imran. (2018). The effect of job satisfaction on teacher's commitment, with special reference to private sector universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 8, Issue 3.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Kim, W.G., Leong, J.K. and Lee, Y.K. (2013). Effect Of Service Orientation On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Intention Of Leaving In A Casual Dining Chain Restaurant. *Hospitality Management*, Vol. 24 No. 2, pp. 171-93.
- Kouzes, James. M, Barr Z. Posner. (2011). *Credibility, How Leaders Gains and Lose it, Why People Demand it*. Jossey-Bases, Inc.
- Kreitmer, Robert dan Kinicki, Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuntjoro, Zainnudin. Sri. (2010). *Komitmen Organisasi*. [Online], Tersedia: <http://www.epsikologi.com/masalah/faktor.html>.
- Kustianto, Feri dan Iskhak, Abidin, Ahmad (2015), Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Garam (Persero). *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA, Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Narotama*, Vol. 1 No.1.
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar A. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Marihot Tua Efendi Harianja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Mathur, Garima dan Salunke, Megha. (2013). Organizational Commitment and Job Satisfaction: A study of Manufacturing. *Joernal Prestige Institute Of Management*, Volume. 4. Issue. 1.
- Meyer, John P., Stanley, David J., Herscovitch, Lynne, Topolnysky, Laryssa. (2010). Affective, Continuance, And Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61. 20.
- Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, Mohammad. (2010). *Metodologi Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nelson, D. L., Quick, J.C., (2011). *Understanding Organizational Behavior*, USA: Thomson South Western.
- Norzah, Mohd, Suki and Norbayah, Mohd, Suki. (2011). Job satisfaction and organizational Commitment: the effect of gender, *International Journal of Psychology Research*, Volume 6, Issue 5, pp. 1-15.
- Raymond, Noe., A., et; al., (2013). *Human Resource Management. Gaining Competitive Advantage 3rd. Edition*. McGraw-Hill.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni, Ladzi. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya: Aditya Media Publishing.
- Schein, Edgar H. (2012). *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Shamina, H. (2014). Impact Of Job Satisfaction on Professional Commitment In Higher Education. *GALAXY International Inter disciplinary Research Journal*. Vol.2 (2)
- Smith, P.C., Kendall, L., and Hulin, C.L. (2012). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Soekidjan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sousa-Poza, A. and Sousa-Poza, A.A. (2010). Well-being at work: A cross- national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 29 No. 6, pp.
- Sudjana. (2011). Pengantar Metode Statistik, Gramedia Grafika: Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syarifah, Lailatus. (2012). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan kepuasan Kerja Karyawan Fortuna Motorindo. *Undergraduate Thesis, IAIN Sunan Ampel Surabaya*.
- Tuhumena, HAB. (2011). The relationship between working conditions and job satisfaction on production employees. *Jurnal Psikologi*, vol/issue: 14 (2), pp.53-58.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2011). *Management of Organizational Behavior Second Edition*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Werang, B.R., Betaubun, M. and Pure, E.A.G. (2015). Factors influencing teachers' organizational commitment (Case study on primary school teachers in remote area of Merauke Regency, Papua, Indonesia)", *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research*, Vol. 2 No. 10, pp. 122-30.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wisniewski, L. & Gargiulo, R. (2010). Occupational Stress and Burnout among Special Educators: A review of the literature. *The Journal of special Education*, 31, 325-346