

Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri di Kota Kupang

Delsyia Tresnawaty Ufi¹ dan Sutarto Wijono²

¹Program Studi Pastoral Konseling, Institut Agama Kristen Negeri Kupang, Kupang

²Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga

e-mail: delsyufi@gmail.com dan sutartown@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the relationship between dimensions of organizational commitment and job satisfaction in State Senior High School teachers in Kupang. Using the proportionate random sampling technique, we obtained 106 certified teachers. The teacher filled out the Organizational Commitment Scale, which consists of 30 items that measure organizational commitment, including affective, continuance, and normative commitment, and the Overall Job Satisfaction scale. Through correlation analysis, the research results show that there is a significant relationship between the three dimensions of organizational commitment (affective commitment, continuance commitment, and normative commitment) with job satisfaction ($p < 0.05$).

Keywords: *Organizational commitment, affective commitment, continuance commitment, normative commitment, job satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dimensi komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri di Kupang. Dengan menggunakan teknik *proportionate random sampling*, diperoleh 106 guru PNS yang bersertifikat guru. Guru mengisi Skala Komitmen Organisasi, yang terdiri dari 30 item yang mengukur komitmen organisasi, termasuk komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif, dan skala *Overall Job Satisfaction*. Melalui analisis korelasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tiga dimensi komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif) dengan kepuasan kerja ($p < 0,05$).

Kata kunci: Komitmen organisasi, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, kepuasan kerja.

I. Pendahuluan

Globalisasi membawa perubahan dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan perkembangan teknologi bagi kehidupan manusia termasuk dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu, bidang pendidikan tentunya harus ada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Wijono (2012) bahwa organisasi yang mempunyai sumber daya manusia berkualitas dapat diharapkan berdaya saing tinggi dan juga mempunyai keunggulan kompetitif (*competitive advantage*). Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi pendidikan itu sendiri salah satunya adalah guru. Terkait pentingnya peranan guru dalam proses pendidikan telah menimbulkan keyakinan bahwa tingkat rendahnya kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kualitas guru (Dahlan, t.t).

Sebagaimana yang dikatakan oleh Pamungkas dan Jabar (2014) bahwa untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Keberadaan guru dalam organisasi pendidikan sangat diperlukan demi kelangsungan organisasi pendidikan dalam setiap jenjangnya dan untuk peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama yang memberikan kontribusi secara signifikan pada keberhasilan organisasi (Malik, Nawab, Naeem & Danish, 2010). Pernyataan tersebut sejalan dengan Gehlawat (2012) bahwa kualitas pendidikan tergantung pada kualitas guru, kompetensi, dan dedikasinya. Hal ini wajar karena guru dipandang sebagai sumber daya yang aktif dibanding komponen organisasi sekolah yang lain, seperti sarana prasarana dan kurikulum yang merupakan sumber daya pasif (Pamungkas & Jabar, 2014). Dengan demikian guru menjadi salah satu komponen pendidikan yang penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Organisasi Pendidikan, Ilmu Pengetahuan, dan Kebudayaan Perserikatan Bangsa Bangsa (UNESCO) tahun 2014 melaporkan Indonesia berada di peringkat ke- 57 dari 115 negara berdasarkan penilaian *Education Development Index* (EDI) atau Indeks Pembangunan Pendidikan. Sementara itu, *The United Nations Development Programme* (UNDP) melaporkan *Human Development Index* (HDI) Indonesia berada pada peringkat 108 dari 187 negara pada tahun 2013. Hal tersebut terjadi karena tenaga pendidik yang mengeluhkan kesejahteraan mereka kurang terpenuhi, sehingga berdampak pada kinerja mereka dan pada akhirnya terjadi penurunan mutu pendidikan Indonesia. Selanjutnya disebutkan bahwa hal ini disebabkan oleh gaji tenaga pendidik di Indonesia yang masih terhitung rendah berdasarkan survei dari World Bank yang melibatkan sedikitnya 12 negara di Asia (Dellasera, 2013).

Sekolah Menengah Atas Negeri di kota Kupang merupakan sekolah-sekolah yang berada di lingkungan kota Kupang. Sekolah Menengah Atas Negeri ini mempunyai tujuan mempersiapkan siswa-siswanya untuk memasuki jenjang selanjutnya, yaitu Perguruan Tinggi. Guru sebagai salah satu komponen yang bekerja mewujudkan tujuan pendidikan menengah tersebut senantiasa dituntut dalam menunjukkan kualitas kinerja yang baik lewat tugas-tugasnya, demi meningkatkan kualitas Pendidikan. Berdasarkan data dari UPT Pengembangan Pendidikan Formal dan non formal Provinsi NTT (2009), diketahui bahwa masih ada guru yang mengeluh karena mengajar di desa-desa dan lebih dari satu mata pelajaran sehingga mempengaruhi kesejahteraannya dan juga mutu pendidikan. Terdapat pula keluhan-keluhan lainnya seperti guru yang mengeluh karena mengajar mata pelajaran yang bukan bagian keahliannya, pengawas yang mendapatkan tunjangan padahal jam tugasnya dinilai tidak sebanyak jam mengajar guru, atasan yang belum melaksanakan tugasnya secara

baik, promosi jabatan yang tidak adil karena guru yang sudah bekerja bertahun-tahun tidak pernah mendapat kesempatan maju dalam organisasi sekolah, ketidakhadiran guru saat mengajar di kelas, jauhnya lokasi sekolah dari tempat tinggal guru, dan jumlah beban kerja yang melebihi jam kerja. Sikap-sikap mengeluh dan ketidakhadiran guru dalam mengajar memberikan gambaran bahwa terdapat guru yang merasa tidak puas dengan aspek pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan dan gaji, sehingga berdampak pada kinerjanya dan dapat berakibat pada rendahnya kualitas pendidikan.

Zembylas dan Papanastasiou (2004), mengemukakan bahwa faktor utama ketidakpuasan kerja disebabkan oleh kelebihan beban kerja. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi lembaga/organisasi, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi merefleksikan fungsi lembaga/organisasi yang positif, sebaliknya pegawai yang menunjukkan kinerja yang rendah menunjukkan fungsi lembaga/organisasi yang lemah/negatif (Rahmawati, 2013). Kepuasan kerja guru juga berhubungan dengan aspek ekstrinsik yang meliputi gaji dan keamanan kerja (Latham, dalam Ngimbudzi, 2009). Hal yang sama disampaikan oleh Pamungkas dan Jabar (2014) bahwa pemberian insentif, gaji yang layak memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja dan akhirnya meningkatkan kinerja guru.

Feber (dalam Agyekum, Suapim & Peprah, 2013) mengatakan bahwa ketidakpuasan guru pada akhirnya mengurangi kemampuan untuk memenuhi kebutuhan siswa dan berdampak signifikan pada gangguan psikologis yang mengarah ke peningkatan ketidakhadiran, dan yang terkait dengan stress. Guru yang merasa tidak puas dapat memengaruhi proses belajar siswa dan pertumbuhan akademis mereka (Gehlawat, 2012). Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja diungkapkan ke dalam berbagai macam cara seperti, meninggalkan pekerjaan, selalu mengeluh, membangkang, serta menghindari sebagian tanggung jawab mereka (Robbins, dalam Munandar, 2001). Penelitian terbaru pada negara-negara berkembang menunjukkan fakta bahwa lebih dari satu seperempat guru meninggalkan tugas mengajar karena ketidakpuasan kerja (Henke, dalam Agyekum, 2013). Hal ini sejalan dengan Clark, Georgellis dan Sanfey (dalam Chao, 2011) bahwa kepuasan kerja yang rendah berdampak pada pemberhentian dari kerja tingkat tinggi dan perilaku absen guru (Michaelowa, 2002).

Dengan kata lain, pentingnya kepuasan kerja guru yang tinggi menunjukkan akan kualitas dan kompetensi guru dalam memajukan masa depan pendidikan, kesetaraan dan pencapaian cita-cita para siswa dan kualitas pendidikan itu sendiri (Gehlawat, 2012). Kepuasan kerja guru juga dapat meningkatkan efektifitas, efisiensi, dan produktifitas organisasi. Selain itu untuk mencapai keberhasilan secara profesional termasuk juga

perasaan menyenangkan di tempat kerja (Gehlawat, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa bahwa kualitas pendidikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru (Michaelowa, 2002). Guru yang puas dengan pekerjaan mereka dapat meningkatkan produktivitasnya dalam hal mempersiapkan siswa masuk ke dunia perguruan tinggi.

Hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dalam dunia pendidikan, khususnya pendidikan pada Sekolah Menengah Atas Negeri di kota Kupang. Kepuasan kerja dipengaruhi baik dari dalam diri maupun dari lingkungan. Dari sisi eksternal, kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat (Dewi & Amilin, 2008). Untuk sisi internal, kepuasan kerja seseorang akan terkait dengan komitmen dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Menurut Kovach (dalam Adekola, 2012) serta Pawar dan Eastma (dalam Thamrin, 2012) komitmen organisasi adalah salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Atas dasar itu, peneliti akan meneliti pengaruh faktor komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Komitmen guru terhadap pekerjaannya dapat membuatnya merasa puas dengan pekerjaannya. Komitmen guru pada organisasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempersiapkan siswa untuk berperan dalam kehidupan masyarakat. Komitmen guru adalah perilaku komitmen yang diarahkan untuk perkembangan sosial dan intelektual siswa (Hoy & Sabo, 1998; Hoy & Tarter, 1997 dalam Solomon, n.d), dan juga merupakan elemen kunci yang penting bagi keberhasilan pendidikan (Crosswel, 2006).

Beberapa penelitian sebelumnya terkait hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru dapat ditemukan pada Koh (dalam Bass & Riggio, 2006) yang meneliti pada guru-guru di sekolah dasar di Singapura, Daneshfard dan Ekvaniyan (2012), serta Anari (dalam Gehlawat, 2012). Selanjutnya, aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif juga berhubungan dengan kepuasan kerja, jika individu dapat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, dan setia pada organisasi tempat ia bekerja, maka ia dapat merasakan kepuasan kerja (Shurbagi & Zahari, 2013). Komitmen organisasi guru menjadi salah satu fenomena utama yang membuat guru merasa puas dengan pekerjaan mereka (Gehlawat, 2012). Namun demikian, penelitian dari Sonia (2010) pada pegawai teknik informasi di Kota Bangalore-India, menemukan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif berhubungan dengan kepuasan kerja, tetapi komitmen berkelanjutan tidak berhubungan dengan kepuasan kerja.

Berangkat dari hasil-hasil penelitian sebelumnya tentang hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja guru, maka peneliti berasumsi bahwa apabila guru

memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka guru akan merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, bila guru tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka guru merasa ketidakpuasan kerja yang ditunjukkan dengan perilaku negatif. Walaupun penelitian dengan subjek guru telah dilakukan pada penelitian-penelitian sebelumnya, namun penelitian ini memiliki perbedaan tempat penelitian karena dilakukan di Kupang khususnya pada sekolah-sekolah menengah atas, dan pada guru PNS yang telah mendapatkan sertifikasi guru. Dari sinilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap guru-guru SMA Negeri di kota Kupang mengenai "Hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan guru-guru SMA Negeri di Kota Kupang".

II. Metode

Populasi penelitian sebanyak 419 guru di SMA Negeri di Kota Kupang. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *proportionate random sampling*, dan diperoleh sampel sebanyak 106 guru PNS yang bersertifikasi. Alat ukur yang digunakan adalah *Organizational Commitment Scale (OCS)* yang terdiri atas 30 aitem yang dikembangkan oleh Hyde dan Roy (2006) dan telah digunakan dalam berbagai penelitian, salah satunya dalam penelitian Gehlawat (2012). Komitmen organisasi terukur melalui tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur ditemukan bahwa validitas dan reliabilitas alat ukur komitmen organisasi pada taraf signifikansi 5% memiliki nilai reliabilitas akhir dari butir yang terseleksi adalah sebesar 0.925 dengan kisaran 0.355 sampai 0.767. Dan terdapat 4 aitem yang gugur, yaitu aitem 15,16, 21 dan 28. Namun aitem-aitem ini diperbaiki dan dipakai dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas penelitian terdapat 1 aitem yang tidak dapat dipertahankan, yaitu aitem nomor 28 sehingga terdapat 29 aitem valid dengan rentang aitem valid 0.358 sampai 0.578. *Coefisien alpha Cronbach's* dari 29 aitem valid adalah 0.898 yang tergolong tinggi dan baik, dengan demikian semua aitem terbukti valid dan reliabel.

Pengukuran kepuasan kerjanya menggunakan *Overall Job Satisfaction* yang dikembangkan oleh Dhespande (1996). Kepuasan kerja diukur melalui lima dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji/upah (*pay*), promosi (*promotion*), pengawasan dan teman sekerja (*co workers*). Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, diperoleh nilai reliabilitas akhir dari butir yang terseleksi adalah sebesar 0.832 dengan kisaran 0.335 sampai 0.618. Terdapat 2 aitem yang gugur, yaitu aitem 9 dan 10. Namun aitem-aitem ini diperbaiki dan dipakai dalam penelitian. Perhitungan validitas diperoleh 1 aitem gugur sehingga terdapat 18 aitem valid dengan kisaran 0.354 sampai 0.673 dan *Coefisien alpha Cronbach's* 0.878,

yang tergolong tinggi dan baik. Selanjutnya, data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi berganda.

Koefisien korelasi berganda (r) ialah indeks atau angka yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar 3 variabel atau lebih. Hasil analisis korelasi meliputi: *pertama*, melihat kekuatan hubungan dua variabel; *kedua*, melihat signifikansi hubungan; dan *ketiga*, melihat arah hubungan (Sugiyono, dalam Priyatno, 2013). Untuk melakukan interpretasi kekuatan hubungan antara dua variabel dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi (tabel I).

Tabel I. Interpretasi Kekuatan Hubungan

Makna Koefisien Korelasi	Besar angka
Sangat rendah	0,00-0,199
Rendah	0,20-0,399
Sedang	0,340--,599
Kuat	0,599-0,799
Sangat Kuat	0,799-1,000

Untuk melihat signifikansi hubungan, maka dilakukan pengujian signifikansi dengan menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Kriteria penerimaan/penolakan H_0 , yakni jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sedangkan untuk melihat arah hubungan maka dapat dilihat pada tanda nilai koefisien yaitu positif atau negatif. Jika positif berarti terdapat hubungan yang positif demikian juga sebaliknya jika negatif, maka hubungannya negatif.

III. Hasil

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan antara komitmen organisasi dan ketiga aspeknya, dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Kupang (Tabel II).

Tabel II. Hasil Uji Korelasi Komitmen Organisasi dan Ketiga Aspek Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

No	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
1	Komitmen_Organisasi	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000
2	Komitmen_Afektif	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000
3	Komitmen Berkelanjutan	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000
4	Komitmen_Normatif	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dan arahnya positif ($r= 0,858$, $p<0,05$), terdapat hubungan yang sangat kuat antara aspek komitmen afektif dengan kepuasan kerja dengan arah positif ($r=0,841$, $p<0,05$), terdapat hubungan sedang antara aspek komitmen berkelanjutan dengan kepuasan kerja dan arahnya positif ($r=0,562$, $p<0,05$); dan terdapat hubungan yang sangat kuat antara aspek komitmen normatif dengan kepuasan kerja dengan arahnya positif ($r=0,805$, $p<0,05$). Hal ini berarti, semakin tinggi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan semakin tinggi komitmen normatif, maka akan diikuti semakin tingginya kepuasan kerja. Dengan demikian terdapat hubungan antara komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif dengan kepuasan kerja.

IV. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan 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. Hal ini sesuai dengan pendapat Vanden Berg (dalam Zembylas & Papanastasiou, 2004) yang mengatakan guru yang memiliki komitmen pada pekerjaannya akan mengalami kepuasan kerja. Selanjutnya, Fresko (dalam Salomon., n.d) mengatakan komitmen dan kepuasan kerja guru merupakan interaksi yang terjadi di sepanjang karier guru, karena itu guru yang berkomitmen dengan sekolah tempatnya mengajar mencerminkan kepuasannya dalam bekerja.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil-hasil penelitian dari Koh (dalam Bass dan Riggio, 2006), Daneshfard dan Ekvaniyan (2012), Anari (2012), Shurbagi dan Zahari (2013), Rosa dan Alessandri (2009), Rauf *et al.* (n.d), Anis, Rehman, Rehman, Khan, dan Humayoun (2011), Tranggono dan Kartika (2008) yang menemukan adanya hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Secara lebih spesifik, aspek-aspek komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Allen & Mayer, 1990) juga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.

Aspek komitmen afektif memiliki hubungan signifikan positif yang sangat kuat dengan kepuasan kerja. Guru SMA Negeri di Kota Kupang sangat bersedia melibatkan diri dalam kegiatan organisasi sekolah dan merasa nyaman di sekolah sehingga merasakan kepuasan kerja. Sebagaimana yang dikatakan oleh Allen dan Meyer (1990) komitmen afektif sebagai suatu keadaan secara emosional terhadap organisasi di mana kekuatan komitmen anggota diidentifikasi dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota organisasi.

Aspek komitmen berkelanjutan memiliki hubungan signifikan positif dengan kepuasan kerja. Guru-guru SMA Negeri di Kota Kupang cukup mempunyai kesadaran untung rugi bila meninggalkan organisasi pendidikan sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Allen dan Meyer (1990) bahwa komitmen berkelanjutan membatasi alternatif yang sebanding dengan organisasi sehingga anggota organisasi akan mempertimbangkan untung rugi jika meninggalkan organisasi. Artinya organisasi sekolah menjadi tempat yang tepat bagi guru untuk bekerja sebab guru merasakan kepuasan kerja dalam aspek gaji. Jika mereka meninggalkan sekolah, maka tidak ada alternatif kerja lain bagi mereka selain menjadi guru sehingga guru akan memelihara komitmen mereka dan membuat mereka mengalami kepuasan kerja

Aspek komitmen normatif memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja artinya guru-guru SMA Negeri di Kota Kupang mempunyai komitmen yang sangat kuat terhadap tugas dan perannya di sekolah yang membuat guru tersebut mengalami kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dengan adanya inisiatif guru-guru SMA Negeri di Kota Kupang dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang bersedia bekerja meskipun pada hari libur, yang memprioritaskan pekerjaan sekolah, bekerja demi peningkatan kinerja, dan menganggap kerja sebagai ibadah sehingga membuat mereka merasakan kepuasan kerja.

Ketiga aspek komitmen organisasi yang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja sejalan dengan pendapat Van den Berg (dalam Zembylas & Papanastasiou, 2004) bahwa organisasi pendidikan adalah tempat di mana guru berkomitmen pada pekerjaannya yang berefek positif pada kepuasan kerja guru dan juga prestasi siswa. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan juga produktifitas yang tinggi (Cohen, dalam Eslami & Gharakhani, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, yaitu penelitian dari Daneshfard dan Ekvaniyan (2012) yang menemukan ada hubungan korelasi antara komitmen afektif dan komitmen normatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dari Chelik (2011) yang menemukan aspek komitmen afektif dan aspek komitmen normatif signifikan dengan kepuasan kerja, meski aspek komitmen berkelanjutan tidak mempunyai

hubungan signifikan. Penelitian Shurbagi dan Zahari (2013) juga menemukan hubungan signifikan aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif dengan kepuasan kerja. Hal ini menggambarkan bahwa semakin guru berkomitmen dengan pekerjaan mereka, maka semakin besar pula mereka merasakan kepuasan dalam bekerja. Di sisi lain, guru yang memiliki orientasi nilai, sikap, dan tujuan untuk terlibat dalam organisasi akan mempertahankan keanggotaannya dan membuat mereka merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan dalam bekerja pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru.

V. Simpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat hubungan signifikan antara komitmen organisasi dan ketiga aspeknya (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif) dengan kepuasan kerja.

5.2 Saran

Dengan demikian, guru harus dapat mempertahankan keterlibatan dan kenyamanannya dalam organisasi, misalnya dengan tidak mencampurkan masalah pribadi dengan pekerjaan, dan bersikap positif terhadap rekan guru lainnya dengan demikian guru dapat merasakan kepuasannya dalam bekerja. Selanjutnya, guru dapat memelihara keanggotaannya dalam organisasi, yakni dengan tetap bekerja sebagai guru sekalipun ada tawaran kerja yang lebih baik, serta guru dapat terus menjaga kesetiiaannya dalam bekerja, misalnya tetap memiliki inisiatif kerja bila diberi tugas-tugas baru, dan memprioritaskan pekerjaan di sekolah daripada pekerjaan pribadi.

Bagi penelitian selanjutnya mungkin dapat menambahkan variabel lain yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja seperti kecerdasan, kepribadian, dan lain sebagainya. Sebagaimana yang dikatakan oleh Gehlawat (2012) bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yakni kepribadian, kecerdasan, dan usia berperan dalam menentukan kepuasan kerja guru. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas area penelitian dengan meneliti Sekolah-sekolah menengah atas lainnya di wilayah kabupaten atau propinsi, atau Sekolah Menengah Atas kejuruan dan swasta. Penelitian ini juga dapat diperluas ke jenjang pendidikan lainnya misalnya, Sekolah Dasar, Sekolah Sekolah Menengah Pertama dan Perguruan Tinggi.

Daftar Pustaka

- Adekola, B. (2012). The impact of organizational commitment on job satisfaction: A study of employees at Nigerian Universities. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), pp.1-17.
- Agyekum, N.N.A., Suapim, R.H., & Peprah, S.O. (2013). Determinants of Job Satisfaction among Ghanaian Teachers. *Journal of Education and Practice*, 4(3), pp.43-50
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* (1990), pp.63, 1-18.
- Anis, A., Rehman, K.U., Rehman, I.U., Khan, M.A., & Humayoun, A.A. (2011). Impact of organizational commitment on job satisfaction and employee retention in pharmaceutical industry. *African Journal of Business Management*, 5(17), pp.7316-7324
- Anari, N, N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment", *Journal of Workplace Learning*, 24 (4),256–269. Abstract Retrieved from <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=17031297>
- Bass, B.M & Riggio. R.E. 2006. *Transformational Leadership*. USA: Lawrence Erlbaum, Inc.
- Chao, K. L. (2011). Relationship among job characteristics, job satisfaction, and turnover intention within kindergartens: An empirical study in Taiwan. *Journal; early childhood education research*, 13, pp.1-40
- Chelik, M. (2011). Theoretical Approach to the job satisfaction. *Polish Journal Of Management Studies*, 4, 7-15
- Crosswell, L. 2006. *Understanding teacher commitment in times of change*. (Master Dissertation), Tesis online: faculty of education, Queensland University of Technology. Retrieved from http://eprints.qut.edu.au/16238/1/Leanne_Crosswell_Thesis.pdf
- Dahlan,D. (t.t). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru (studi deskriptif pada SMA Negeri se Kabupaten Buleleng). Retrieved from http://file.upi.edu/Direktori/FPEB/PRODI._EKONOMI_DAN_KOPERASI/195712051982031DADANG_DAHLAN/Hasil_Penelitian_3.pdf

- Daneshfard., C & Ekvaniyan., K.E. (2012). Organizational commitment and job satisfaction in Islamic Azad University. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Inbusiness*, 3(9), pp.168-181
- Delaserra. 2013, Mei 03. Kualitas pendidikan Indonesia (refleksi 2 mei). Kompasiana. Retrieved from <http://edukasi.kompasiana.com/2013/05/03/kualitas-pendidikan-indonesia-refleksi-2-mei-552591.html>
- Dewi, R. & Amilin. (2008). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan public dengan role stress sebagai variabel moderating. *JAAI*, 12(1)pp.13-24
- Deshpande., S.P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of satisfaction: an empirical investigation. *Journal of Business Ethics* 15, pp.655-660
- Eslami.,J & Gharakhani., D (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARPJN Journal of Science and Technology*, 2(2), 85-91
- Gehlawat, M. (2012). *Organizational commitment in relation to job satisfaction and work motivation of secondary school teachers working in different types of schools*. Thesis for the degree of Doctor of Philosophy in education. Rohtak: Maharshi Dayanand University.
- Malik, M E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q., (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5, (6), pp.17-26
- Michaelowa, K., & Wittmann, E. (2002). Teacher Job Satisfaction, student achievement, and the cost of primary education in Francophone Sub-Saharan Africa. *Hamburgisches Welt – Wirtschafts - Archiv Discussion Paper*, pp.1-34.
- Ngimbudzi, F. W. (2009). *Job satisfaction among secondary school teachers in Tanzania: The case of Njombe district*. Master's Thesis in Education Spring 2009 Department of Educational Sciences Institute of Educational Leadership University of Jyvaskyla. Retrieved from <https://jyx.jyu.fi/.../URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-201010152985.pdf>
- Pamungkas, W, dan Jabar, C.S.A. (2014). Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Boyolali. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Volume 2, Nomor 2

- Priyatno, D. (2013). *Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan spss*. Jogjakarta: Gava Media.
- Rahmawati, S.W. (2013). Employee Resiliencies and Job Satisfaction. *Journal of Educational, Health and community Psychology Vol. 2, No. 1*
- Rauf, M., Akhtar, M, S., Asim, S, M., & Islam, M, U. (n.d). Relationship between organizational and job satisfaction of teachers serving as subject specialists at higher secondary schools in Khyber Pakhtunkhwa. *The Dialog, 3(2), pp.144-154*.
- Rosa, V., & Alessandri, G. (2009). Teacher's efficacy: Promoting job commitment and job satisfaction. *Focus prevention today, 5 (3/4), pp.73-84*
- Shurbagi, A, M., & Zahari, I, B. (2013). The relationship between organizational commitment and job satisfaction in national oil corporation of Libya. *2nd International Conference on Business, Economics, and Behavioral Sciences pp.,17-23*.
- Solomon, C.B. (n.d). The relationships among middle level leadership, teacher commitment, teacher collective efficacy, and student achievement. *Review of Related Literature Missouri Middle School Programs and School-wide Student Achievement*. Retrieved from <http://education.missouri.edu/orgs/mlc/Upload%20AreaDocs/NASSP%202008Teacher%20Commitment%20and%20Efficacy%20Literature%20Review.pdf>
- Sonia, J. (2010). *Organizational commitment and job satisfaction: A study of employees in the information technology industry in Bangalore, India*. Tesis: Christ University Institutional Repository. Retrieved from <http://repository.christuniversity.in/5958/>
- Thamrin, H.M. (2012). The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. *International Journal of Innovation, Management and Technologi, 3,(5), pp.566-572*.
- Tranggono, R. P., & Kartika, A. (2008). Pengaruh komitmen organisasional dan professional terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening. Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), pp.80-90*.
- UPT Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Formal. (2009, November 4). Menemukan Masalah Pendidikan NTT. Retrieved from

<http://uptppnfikupang.wordpress.com/2009/11/04/menemukan-masalah-pendidikan-dintt/>

Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Zembylas.M & Papanastasiou. E. (2004). Job Satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration* Vol. 42 No. 3, 2004 pp. 357-374.