



## Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SMA Negeri di Jakarta

Musringudin<sup>1\*</sup> dan Yulian Dinihari<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

<sup>2</sup> Universitas Indraprasta PGRI

\* Winan1202@gmail.com

### Info Artikel

Sejarah Artikel:  
Diterima: 25 Mei 2021  
Disetujui: 5 Juni 2021  
Dipublikasikan: 30 Juni 2021

### Kata kunci:

Kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepala sekolah SMA

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Kepala Sekolah SMA Negeri di Jakarta. Penelitian ini terdiri dari 90 kepala sekolah sebagai sampel dari 116 total populasi di seluruh Provinsi DKI Jakarta. Besarnya 90 sampel ditentukan berdasarkan teknik proporsional random sampling. Kemudian data dihitung menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan: terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi kepala sekolah SMA Negeri di DKI Jakarta. Pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,286.

## PENDAHULUAN

Kepala sekolah merupakan figur sentral dalam satuan pendidikan. Segala perilakunya akan diperhatikan oleh seluruh guru dan pegawai serta siswa. Seorang kepala sekolah yang memiliki perilaku positif dapat diyakini akan memengaruhi citra positif sekolah. Sekolah sebagai organisasi pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan sekolah dan dapat menjalankan kegiatan kepemimpinan bagi organisasinya. Peran kepala sekolah sebagai supervisor ditunjukkan dengan melakukan pengawasan terhadap guru-guru dalam setiap kegiatan termasuk kegiatan belajar mengajar. Peran kepala sekolah sebagai inovator ditunjukkan dengan memiliki kemampuan mengatur lingkungan yang lebih kondusif sehingga mendorong semangat kerja guru (Komariyah, Haryati, & Miyono, 2021). Kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam menciptakan guru yang profesional karena guru yang profesional memerlukan pemimpin dan kepemimpinan kepala sekolah yang profesional. (Murwani, Miyono, & Retnaningdyastuti, 2020).

Komitmen yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih setia dan bekerja keras untuk mencapai tujuan serta kemajuan organisasi. Komitmen ini akan memberi kepuasan dalam pekerjaan yang didukung oleh timbal balik perusahaan (Taurisa, 2012). Selain komitmen organisasi, faktor kepuasan kerja juga menjadi salah satu indikator dalam penilaian kinerja karyawan (Haris, 2017). Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. (Tobing, 2009) menunjukkan kepuasan kerja merupakan hasil dari sebuah komitmen organisasi. Kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung mendorong karyawan tersebut dalam meningkatkan kualitas kinerja dalam sebuah organisasi. Kemajuan teknologi dan perdagangan mendorong sumber daya manusia berperilaku dalam peningkatan kualitas (Cahyani, Sundari, & Dongoran, 2020). Komitmen pada organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan mereka pada pekerjaan akan mempengaruhi komitmen pada organisasi dan akan berusaha meningkatkan produktivitas demi mencapai tujuan organisasi (Sumartini, 2009).

Begitu pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam organisasi. “*Job Satisfaction can be considered as a global feeling about the job or as a related constellation of attitudes about various aspects of facets of the job.*” (Paul E. Spector, 1997) Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang menyeluruh tentang pekerjaan atau sebagai konstelasi sikap tentang berbagai aspek pekerjaan. Terdapat dua hal yang berbeda, tetapi saling terkait yaitu perasaan dan sikap terhadap pekerjaan. Seseorang akan merasa puas jika harapannya terpenuhi. Maka pegawai yang merasa puas akan menunjukkan perasaannya dan sikap yang positif terhadap organisasi.

Studi yang dilakukan oleh Larry J. William dan Stella E. Anderson menunjukkan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel kepuasan kerja yang diwakili dimensi *Job Cognition Intrinsic (COGINT:  $r=.28, p<.05$ )*, *job cognition extrinsic (COGEXT:  $r=.24<.05$ )*. Sementara variabel komitmen organisasi tidak memiliki hubungan dengan *organizational citizenship behavior*. Kinicki, McKee-Ryan, Schriesheim, and Carson menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan Perilaku *organizational citizenship behavior*. “*that pay, coworker, work, and supervision satisfaction had significant positive correlations with citizenship behaviors.*”<sup>1</sup> Bahwa penggajian, teman kerja, pekerjaan, dan kepuasan pengawasan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan perilaku *organizational citizenship behavior*. Beban korelasi rata-rata antara perilaku *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja ( $r_c = 26.75$ )  $p \leq .05$ .

Sementara Farh, Podsakoff, dan Organ menyebutkan interkorelasi antara kepuasan kerja dengan *Altruism* (sifat mementingkan orang lain) sebagai salah satu dimensi perilaku *organizational citizenship behavior* ( $r = .26, p < .001$ ). Sementara kepuasan supervisi terhadap *Altruism* ( $r = .25, p < .001$ ). Sementara Podsakoff, P. M, MacKenzie, S. B, Moorman, R. H, and Fetter, R. menyatakan, “*It, therefore, appears that, as a group, the citizenship behaviors were not significantly affect the fit of the model. Consistent with the aggregate findings, satisfaction did not have effects on the individual OCBs.*”<sup>2</sup> Secara kelompok, *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan dengan kesesuaian model. Selaras dengan penemuan, bahwa kepuasan tidak memiliki pengaruh terhadap Perilaku *organizational citizenship behavior* individu.

MacKenzie, Podsakoff dan Ahearne mencatat adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ( $r = .37, p < .01$ ), kepuasan kerja juga berpengaruh langsung terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* ( $r = .08, p < .01$ ), dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* ( $r = .08, p < .01$ ). Berdasarkan latar belakang di atas peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi kepala sekolah di DKI Jakarta.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini pendekatan yang akan digunakan adalah kuantitatif, dengan metode survei, dan teknik analisis statistik yang dikembangkan melalui analisis jalur (*path analysis*). Metode survei digunakan untuk mendapatkan data, fakta atau informasi yang valid dan reliabel mengenai variabel yang diteliti untuk mendeskripsikan setiap variabel penelitian dan dapat pula diketahui pengaruh dari variabel *exogen* terhadap variabel *endogen*. Dalam penelitian ini variabel yang akan diuji korelasinya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan statistik inferensial. Analisis deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran masing-masing variabel penelitian. Sedangkan analisis inferensial dalam bentuk korelasi dan analisis jalur (*path analysis*) yang didahului dengan uji normalitas dan linearitas regresi. Analisis jalur ini untuk mengetahui besar pengaruh masing-masing variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen*, baik secara langsung maupun tidak langsung. Populasi penelitian ini adalah kepala SMA Negeri di DKI Jakarta yang berjumlah 116 orang. Populasi dipilih kepala SMA Negeri dengan pertimbangan bahwa kepala SMA Negeri bertanggungjawab langsung kepada pemerintah Daerah, biaya operasional SMA Negeri dari pemerintah, dan SMA Negeri mendapat porsi anggaran yang relatif sama sesuai dengan kebutuhan masing-masing sekolah.

Pada penelitian ini sampel yang digunakan sejumlah 90 kepala sekolah SMA Negeri di DKI Jakarta. Hal ini sesuai dengan *technique Proportional Random Sampling* yang mengakomodir jumlah sampel minimal dihitung dengan rumus yang dikembangkan oleh Solvin. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh 89,92 orang responden, maka dibulatkan menjadi 90 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar angket kepada unit analisis berkaitan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen di SMA Negeri di DKI Jakarta. Metode pengukuran didasarkan pada skala interval dalam kontinum dari Tidak Pernah (1), Jarang (2), Kadang-kadang (3), Sering (4), dan Selalu (5).

Prosedur pelaksanaan penelitian dilakukan dalam beberapa tahap. Pertama, penentuan responden di luar kerangka sampel untuk kepentingan uji coba instrumen, responden untuk uji coba sebanyak 30 orang. Penyusunan instrumen berdasarkan pada indikator-indikator setiap variabel yang dikembangkan dari definisi konseptual dan definisi operasional masing-masing variabel. Kedua, tahap uji coba dan analisa instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan *Correlation Product Moment (pearson)* dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Hanya butir instrumen yang valid dan reliabel berdsarkan hasil uji coba dari setiap variabel yang selanjutnya digunakan sebagai alat pengumpul data pada responden yang menjadi sampel. Tahap ketiga adalah pengumpulan data penelitian pada responden yang menjadi sampel menggunakan instrumen hasil uji coba yang valid dan reliabel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan menggunakan uji Liliefors, data dapat dinyatakan normal jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Sebaliknya data dapat dinyatakan tidak normal jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$ . Berikut adalah rangkuman hasil penghitungan uji normalitas untuk masing-masing galat taksiran.

**Tabel 1.** Rangkuman Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No	Galat Taksiran	n	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$		Keterangan
				$\alpha = 5\%$	$\alpha = 1\%$	
1	$X_2$ atas $X_1$	90	0,061	0,093	0,109	Normal

Berdasarkan tabel 1 di atas Hasil perhitungan normalitas untuk galat taksiran  $X_2$  atas  $X_1$  diperoleh  $L_{hitung}$  sebesar 0,061 dengan nilai kritis Lilifors ( $L_{tabel}$ ) untuk  $n = 90$  pada  $\alpha = 0,05$  adalah 0,093. Berdasarkan kalkulasi diketahui  $L_{hitung} < L_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa galat taksiran  $X_2$  atas  $X_1$  berasal dari populasi yang distribusinya normal.

**Tabel 2.** Pengaruh Langsung Antarvariabel dan  $t_{hitung}$

No.	Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	dk	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
1.	$X_1$ terhadap $X_2$	0,286	88	2,80	1,99	2,63

Signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ )

Sangat Signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,01$ )

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi yang diperoleh seperti di atas terlihat bahwa hubungan antar variabel signifikan. Terdapat korelasi yang sangat signifikan antara variabel  $X_1$  terhadap  $X_2$  yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,80. Hasil ini menunjukkan keterkaitan positif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi kepala SMA Negeri di DKI Jakarta. Temuan dalam penelitian ini diperkuat oleh teori Colquit, *Et al.* yang menyatakan bahwa:

*Job satisfaction has a strong positive effect on Organizational Commitment. People who experience higher levels of job satisfaction tend to feel higher levels of Affective Commitment and higher levels of Normative Commitment. So satisfied employee are more likely to want to stay with the organization.*

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap komitmen organisasi. Orang yang memiliki tingkat kepuasannya lebih tinggi akan cenderung memiliki tingkat komitmen afektif

dan komitmen Normatif yang lebih tinggi juga. Maka, pegawai yang sangat puas terhadap organisasinya kemungkinan akan tetap setia berada didalam organisasi tersebut.

Pada bagian lain, Colquit juga meyakinkan adanya pengaruh positif secara langsung variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *“if employees are very satisfied with their jobs and experience positive emotions while working, they may perform their jobs better and choose to remain with the company for a longer period of time”*.<sup>3</sup> Jika para pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya dan merasakan emosi positif saat bekerja, sangat mungkin mereka akan bekerja dengan lebih baik dan memilih untuk tetap setia dengan organisasinya dalam jangka waktu lama.

Hasil penelitian ini juga menguatkan teori yang disampaikan Ricky W. Griffin and Gregory Moorhead, *“A satisfied employee tends to be absent less often, to make positive contributions, and to stay with the organization.”* Pegawai yang puas cenderung menjadi lebih rajin, untuk berkontribusi positif dan untuk tetap setia dengan organisasinya. Teori-teori diatas saling menguatkan satu sama lain, dan hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang telah ada sebelumnya.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut: Perbaikan dan peningkatan kepuasan kerja akan menyebabkan peningkatan komitmen organisasi kepala SMA Negeri di DKI Jakarta. Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi para pemangku kepentingan. Terutama Dinas Pendidikan terkait yang memiliki kewenangan membina seluruh SDM dalam lingkup kerjanya termasuk diantaranya adalah mendorong kepala sekolah untuk menunjukkan kinerja terbaik. Kepala sekolah yang dapat menunjukkan kinerja terbaik merupakan para kepala sekolah yang memiliki komitmen organisasi terhadap sekolah yang dipimpinnya. Sehingga dengan kesadaran penuh kepala sekolah yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan segenap kemampuannya untuk memajukan sekolahnya. Akan menunjukkan daya kreatif dan inovatifnya untuk perkembangan sekolahnya.

Tuntutan kepada kepala sekolah untuk menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi menjadi sesuatu yang wajar dilakukan sekolah agar daya saing satuan Pendidikan menjadi kompetitif. Komitmen organisasi kepala sekolah sebagai variabel yang ingin didongkrak dengan harapan akan berimbas pada kinerja organisasi yang juga ikut meningkat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi kepala sekolah ini adalah dengan meningkatkan derajat kepuasan kerja para kepala sekolah.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih saya mengucapkan kepada Kepala Dinas Pendidikan DKI Jakarta yang telah memberi izin untuk mengambil sampel di SMAN yang berada di DKI Jakarta dan kepada kepala SMAN yang berada di DKI Jakarta sudah membantu meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan dari instrumen yang sudah peneliti buat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, R. anggun, Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Ekobis Dewantar*.
- Colquit, A. Jason, Lepine, A. Jeffrey and Wesson, J. Michael. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Fourth Edition. (New York: McGraw-Hill Education, 2015), h. 116.
- Kinicki, A.J, McKee-Ryan, F.M, Schriesheim, C.A, and Carson, K.P. *Assessing the Construct Validity of the Job Descriptive Index: A Review and Meta Analysis*. (*Journal of Applied Psychology*, 2002), 87, h. 14-32.

- Komariyah, K., Haryati, T., & Miyono, N. (2021). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Ampelgading Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i3.8122>
- Murwani, S., Miyono, N., & Retnaningdyastuti, R. (2020). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp/Mts Di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i1.6834>
- Paul E. Spector. *Job Satisfaction. Application, Assessment, Cause, and Consequences*. (California: SAGE Publications, Inc.,1997), h. 2.Bekasi. *Kesmas: National Public Health Journal*. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v3i6.207>
- Podsakoff, P. M, MacKenzie, S. B, Moorman, R. H, and Fetter, R. *Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors* (*Leadership Quarterly*, 1990), 1: h. 107-142.
- Ricky W. Griffin and Gregory Moorhead. *Organizational Behavior, Managing people and Organizations*. Eleventh Edition. (Mason, USA: South-Western-Cengage Learning, 2014), h.74.
- Sumartini, N. M. (2009). Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Dokter Spesialis di RSUD Kota