



Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Berkelanjutan Guru di Balikpapan

Dewi Husnul Khotimah¹, Indah Mulyani²

^{1,2}Universitas Gunadarma Jakarta, Indonesia

E-mail: dewihusnulk@gmail.com, indah_mulyani@staff.gunadarma.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-08-12 Revised: 2023-09-15 Published: 2023-10-01 Keywords: <i>Job Satisfaction;</i> <i>Continuant Commitment;</i> <i>Teachers.</i>	Human resources have a central role in the development of organizations. Schools are amongst of the organizations able in producing future generation which contributes to building the nation. Teachers are an important element to make this happen, but many schools, especially private schools, experience teacher turnover, which greatly affects the quality of students. Many have conducted research on the phenomenon of teacher turnover in various schools. The intensity of turnover is an indicator that teachers do not have loyalty to the organization (school) so that before turnover occurs it is necessary to build organizational commitment and in this study specifically discuss continuant commitment. This is what attracts the attention of this researcher to conduct research on the relationship between job satisfaction and continuant commitment among teachers in Balikpapan. The purpose of this research is to find out the effect of job satisfaction on continuant commitment of teachers in Balikpapan. The research method is quantitative method by using research subjects 167 respondents. Data processing method using simple linear regression analysis. Data collection technique using questionnaire using Likert scale with 5 answer choices. The result of this study shows that there is an influence of job satisfaction by 13.4% on teachers' continuing commitment in Balikpapan, meaning that the feeling of satisfaction possessed by teachers is able to shape teachers' commitment to continue their work in their current workplace.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-08-12 Direvisi: 2023-09-15 Dipublikasi: 2023-10-01 Kata kunci: <i>Kepuasan Kerja;</i> <i>Komitmen Berkelanjutan;</i> <i>Guru.</i>	Sumber daya manusia mempunyai peran sentral bagi perkembangan organisasi. Sekolah merupakan organisasi penting yang dapat melahirkan generasi unggul dan berkontribusi membangun bangsa. Guru sebagai elemen penting untuk mewujudkannya, namun di sekolah banyak ditemukan terutama sekolah swasta mengalami <i>turnover</i> guru, hal ini tentunya sangat berpengaruh pada kualitas siswa. Fenomena <i>turnover</i> guru diberbagai sekolah ini sudah banyak yang melakukan penelitian. Intensitas <i>turn over</i> menjadi suatu indikator guru belum memiliki loyalitas pada organisasi (sekolah) sehingga sebelum terjadinya <i>turn over</i> perlu dibangun komitmen organisasi dan dalam penelitian ini khusus membahas komitmen berkelanjutan. Hal ini yang menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen berkelanjutan pada guru di Balikpapan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen berkelanjutan guru di Balikpapan. Metode penelitian metode kuantitatif dengan menggunakan subyek penelitian 167 responden. Metode pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 pilihan jawaban. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja sebesar 21,4% terhadap komitmen berkelanjutan guru di Balikpapan, artinya perasaan puas yang dimiliki oleh guru mampu membentuk komitmen guru untuk tetap melanjutkan pekerjaannya di tempat bekerja saat ini.

I. PENDAHULUAN

Kurikulum merdeka belajar yang dicanangkan oleh Menteri Pendidikan Kebudayaan, Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi sudah diimplementasikan secara bertahap sejak tahun 2022 mulai level TK/PAUD hingga SMA/SMK. Penerapan kurikulum merdeka merupakan upaya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

Peningkatan mutu pendidikan tentunya berkaitan sangat erat dengan seberapa berkualitasnya sumber daya manusia, dalam hal ini adalah guru. Pemerintah bersama dengan lembaga sekolah berusaha meningkatkan mutu pendidikan melalui berbagai cara yang pada akhirnya menjadikan guru sebagai pekerja di sekolah menjadi puas dan bangga sebagai guru. Peran

guru di sekolah sangat penting karena melakukan aktivitas inti yaitu mendidik siswa dengan sarana belajar mengajar.

Selain peningkatan mutu guru, hal yang dikembangkan adalah komitmen terhadap organisasi atau lembaga. Komitmen guru pada lembaga sekolah sangat penting karena guru yang memiliki komitmen tinggi pada lembaga akan cenderung menjunjung tinggi nilai yang telah disepakati bersama. Lembaga sekolah sangat perlu memelihara dan mempertahankan komitmen para guru karena semakin tinggi tingkat komitmen guru dalam lembaga maka semakin lama guru mempunyai keinginan untuk bertahan lama bahkan sampai pensiun di sekolah. Balikpapan merupakan kota yang terletak di Provinsi Kalimantan Timur dan berbatasan langsung dengan Ibukota Negara (IKN) yang saat ini sedang dalam proses pembangunan. Sebagai kota penyangga utama Ibukota Negara (IKN) banyak pekerja dari luar kota Balikpapan, peluang kerja juga semakin berkembang dengan dibukanya beberapa proyek berskala nasional (Media Indonesia).

Latar belakang pendidikan guru terutama di sekolah swasta yang bukan dari sarjana pendidikan membuat guru berpeluang untuk berganti profesi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, faktor gaji yang rendah di beberapa sekolah swasta di Balikpapan juga menjadi alasan semakin rendahnya komitmen berkelanjutan guru untuk bertahan di sekolah, apalagi biaya hidup Balikpapan cukup tinggi dibanding kota lain. Beban kerja guru yang tidak hanya terbatas pada jam mengajar juga menjadi permasalahan tersendiri. Secara faktual aktivitas jam mengajar guru sekitar 20 hingga 24 jam dalam sepekan namun secara realitas guru harus siap menerima dan merespon dari siswa bahkan orang tua siswa yang konsultasi di luar jam sekolah bahkan saat malam hari atau libur. Ditambah lagi beban kerja secara administrasi yang setiap hari harus dikerjakan dan dilaporkan kepada kepala sekolah. Ini tentunya menjadi tantangan bagi pengelola lembaga sekolah untuk mempertahankan guru tetap berada di sekolah.

Komitmen berkelanjutan merupakan bagian dari komitmen keorganisasian (Meyer & Allen, 1990) yang terbagi dalam tiga pendekatan yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional karyawan pada organisasi, mengidentifikasi diri dengannya, serta keterlibatan dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan mengacu pada kesadaran biaya

yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi. Komitmen normatif mencerminkan rasa berkewajiban untuk dapat melanjutkan pekerjaan. Berdasarkan uraian ketiga komponen komitmen organisasi tersebut, ada satu komponen yang menunjukkan karyawan bertahan atau meninggalkan perusahaan dengan pertimbangan keuntungan dan kerugian yaitu komitmen berkelanjutan.

Komitmen berkelanjutan perlu dipertahankan karena bagian dari komitmen yang berkaitan dengan pertimbangan biaya-biaya saat meninggalkan organisasi. Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang mengacu pada kesadaran biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi (Meyer & Allen, 1990). Pertimbangan karyawan didasarkan pada banyaknya investasi yang telah diberikan kepada perusahaan dan tidak adanya alternatif di perusahaan lain. Apabila alternatif bekerja di perusahaan lain sangat terbatas, maka karyawan akan tetap dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi.

Dalam konteks pendidikan khususnya sekolah, komitmen berkelanjutan guru terhadap sekolah sangat penting karena umumnya guru yang memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus berusaha untuk kemajuan sekolah. Namun pada kenyataannya kondisi komitmen berkelanjutan guru tidak selalu tinggi, sehingga tidak dapat diandalkan untuk dapat mengembangkan sekolah dalam menjawab tantangan peradaban dan waktu.

Penelitian yang dilakukan Novian, Akbar, dan Mukhtar (2019) menyebutkan bahwa guru di sekolah yang memiliki komitmen organisasi rendah dapat berefek pada *turnover* guru lebih dari 30% dalam setiap tahunnya. Penelitian lain juga dilakukan Natalia dan Hidayat (2019) juga menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah akan terjadi dengan tingkat *turnover* guru rata-rata pertahun 25%. Artinya tingkat komitmen berkelanjutan guru di sekolah tersebut rendah.

Lembaga sekolah harus mampu membuat terobosan agar guru yang ada terus bertahan dalam jangka waktu yang lama. Guru merupakan aset terbesar di sekolah yang senantiasa harus dipertahankan dan diperhatikan kondisinya agar tidak mengalami *turnover* tinggi. Salah satunya adanya meningkatkan kepuasan kerja untuk mewujudkan dedikasi kecintaan, kedisiplinan, dan kinerja guru dalam bekerja. Kepuasan kerja guru memang senantiasa harus diupayakan oleh lembaga sekolah. Hal yang berperan dalam kepuasan kerja diantaranya adalah balas jasa

yang adil dan layak, penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, ketentuan jam kerja serta kesempatan untuk maju bagi guru.

Dalam penelitian Kwantes (2009), kepuasan kerja karyawan telah menjadi perhatian yang signifikan karena penting untuk tempat kerja. Misalnya, karyawan yang sangat puas dengan pekerjaan mereka cenderung berkomitmen tidak hanya untuk perusahaan mereka tetapi juga untuk rekan-rekan mereka. Pada penelitian Safitri dan Nursalim (2013) dengan judul Hubungan Antara Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* Pada Guru menyebutkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi turnover yang dilakukan pada 48 guru tidak tetap di SMP PGRI 10 Candi Sidoarjo. MacDonald dan MacIntyre (1997) mengemukakan teori mengenai *general job satisfaction* yang menyebutkan 10 faktor kepuasan kerja yaitu: respon dari atasan, mampu berkontribusi secara maksimal untuk mengembangkan potensi diri, merasa senang dengan pekerjaannya, merasa nyaman dengan lingkungan kerja, hasil kerjanya dapat diterima, dekat dengan rekan kerja, pekerjaannya menjamin kehidupannya, manajemen memberikan perhatian, diperhatikannya kesehatan mental, serta memiliki gaji yang baik.

Melihat faktor-faktor tersebut, sebuah lembaga sekolah dapat melakukan evaluasi sederhana untuk melihat faktor yang paling mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru. Sekolah merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan. Sekolah akan mampu mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan apabila setiap anggota di dalamnya terutama guru mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik secara maksimal. Ketika guru mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar dan maksimal, maka pencapaian tujuan pembelajaran dapat dicapai.

A. Kepuasan Kerja

Locke dalam Pitasari, Perdhana (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja oleh Locke juga didefinisikan sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi menyenangkan yang berasal dari pengalaman dan pekerjaan seseorang

(Colquitt et al., 2015). Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila pekerjaan yang mereka lakukan sejalan dengan nilai-nilai yang mereka yakini.

Menurut Robbins dan Judge didalam Pitasari, Perdhana (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

B. Komitmen Berkelanjutan

Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen berkelanjutan mengacu pada kesadaran biaya yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi. Komitmen berkelanjutan merupakan hal penting yang menunjukkan karyawan bertahan atau meninggalkan perusahaan dengan pertimbangan dan juga kerugian. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat merasa membutuhkan organisasi tempat ia bernaung. Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi, contohnya karena kehilangan promosi atau benefit pada karyawan dengan posisi jabatan yang sudah mapan. Masih menurut Luthans (2006), komitmen berkelanjutan adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan memperhitungkan biaya yang terkait apabila meninggalkannya, di antaranya termasuk masalah gaji, tunjangan, dan promosi. Penjelasan lain, Bagia (2015) menyatakan komitmen berkelanjutan merupakan bagian dari komitmen organisasi dimana karyawan akan bertahan atau meninggalkan organisasi karena melihat adanya pertimbangan rasional dari segi untung dan ruginya.

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan penelitian adalah 1) untuk mengetahui seberapa besar rata-rata kepuasan kerja dan komitmen berkelanjutan 2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen berkelanjutan guru.

II. METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel

independen (X) dan komitmen berkelanjutan sebagai variabel dependen (Y).

B. Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah seluruh guru swasta di Balikpapan. Teknik pengambilan sampel adalah *accidental sampling* yaitu mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan. Siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2016). Total responden berjumlah 167 orang.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner digital dalam bentuk skala. Jenis skala yang digunakan adalah skala psikologi. Pada penelitian ini, skala yang digunakan bertingkat menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban yaitu, jawaban sangat tidak setuju (STS) akan diberi skor 1, tidak setuju (TS) diberi skor 2, netral (N) diberi skor 3, setuju (S) 4, dan sangat setuju (SS) diberi skor 5. Kepuasan kerja diukur dengan skala *general job satisfaction* (MacDonald dan MacIntyre, 1997) yang menyebutkan adanya 10 faktor yang dapat mengukurnya, yaitu: perasaan dekat dengan orang sekitar di lingkungan kerja, hasil kerjanya dapat diterima dengan baik, merasa nyaman dengan lingkungan kerja, merasa aman dengan pekerjaannya, manajemen peduli dengan karyawan, memiliki gaji yang memadai, merasa sehat secara fisik dan psikis, semua kemampuan diri dapat tersalurkan dengan baik, mendapat perhatian dari atasan dan merasa bangga dengan pekerjaannya. Skala kepuasan kerja terdiri dari 10 item yang bersifat *favorable*. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Komitmen berkelanjutan diukur dengan menggunakan subskala dari komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (1990). Adapun faktor komitmen berkelanjutan ada 8 faktor yaitu: adanya perasaan khawatir jika meninggalkan pekerjaan, berpikir berulang kali jika harus meninggalkan pekerjaan, ada yang terganggu jika harus meninggalkan pekerjaan, ragu meninggalkan pekerjaan dengan berbagi pertimbangan, bertahan dengan pekerjaan ini karena kebutuhan, banyak kerugian jika meninggalkan pekerjaan, terlalu sedikit alasan untuk keluar dari

pekerjaan, dan masih sulitnya mencari pekerjaan lain. Skala komitmen berkelanjutan terdiri dari 8 item *favorable*. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi komitmen berkelanjutan.

D. Teknik Analisis

Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan *software* SPSS. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi. Dalam penelitian ini dilakukan uji instrument penelitian (valid dan reliabel), uji asumsi (normalitas dan linearitas), uji korelasi, dan uji regresi linear.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Deskriptif

Tabel 1. Analisa Deskriptif

Kepuasan Kerja		Komitmen Berkelanjutan	
Mean	42,37125749	Mean	33,9760479
Standard Error	0,371645933	Standard Error	0,216875534
Median	42	Median	33
Mode	42	Mode	33
Standard Deviation	4,802723898	Standard Deviation	2,802649555
Sample Variance	23,06615684	Sample Variance	7,854844528
Kurtosis	0,052313796	Kurtosis	0,186318501
Skewness	-0,13963988	Skewness	-0,036643
Range	22	Range	16
Minimum	28	Minimum	26
Maximum	50	Maximum	42
Sum	6575	Sum	5173
Count	167	Count	167

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai terendah sebesar 28 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai reratanya sebesar 42,3 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 4,80. Variabel komitmen berkelanjutan memiliki nilai terendah sebesar 26 dan nilai tertinggi sebesar 42 dengan nilai reratanya sebesar 33,9 dan standar deviasi (tingkat sebaran datanya) sebesar 2,80.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Kolmogorov Smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Modal regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar

pengambilan keputusan diambil berdasarkan pendapat Kolmogorov Smirnov yang menyatakan:

- Jika nilai signifikansi > 0.05 maka residual berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi < 0.05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		167
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.72873334
Most Extreme	Absolute	.53
Differences	Positive	.048
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp.Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi penelitian ini adalah 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa bahwa nilai residual berdistribusi normal.

3. Uji lineritas

Uji linearitas untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat, jika nilai > 0.05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja	Between Groups	866.991	14	61.928	3.178	.000
Komitmen Berkelanjutan	Linearity	512.524	1	512.524	26.301	.000
	Deviation from Linearity	354.467	13	27.267	1.399	.166
	Within Groups	2961.991	152	19.487		
	Total	3828.982	166			

Berdasarkan uji linearitas di atas, nilai signifikansi adalah 0,166 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat, karena > 0.05 .

4. Uji regresi linear

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi < 0.05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, jika nilai > 0.05 artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap Y.

Tabel 4. Regresi Linearitas

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.524	1	512.524	25.499	.000 ^b
	Residual	3316.458	165	20.100		
	Total	3828.982	166			
a. Dependent Variable: Komitmen Berkelanjutan						
b. Predictors: kepuasan Kerja						

Dari output data di atas diketahui bahwa nilai F hitung=25,499 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel komitmen berkelanjutan atau dengan kata lain ada pengaruh variabel kepuasan kerja dengan komitmen berkelanjutan.

Tabel 5. Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.366	.214	.129	4.483

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa nilai korelasi atau hubungan R sebesar 0,366. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,214 yang artinya bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 21,4%.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pemeriksaan diketahui bahwa nilai antara hubungan kepuasan kerja dan komitmen berkelanjutan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Dengan nilai di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variabel kepuasan kerja dan komitmen berkelanjutan, yang berarti semakin adanya kepuasan kerja pada guru maka semakin tinggi komitmen berkelanjutan untuk tetap berada di sekolah. Begitu sebaliknya jika kepuasan kerja pada guru rendah maka semakin rendah pula komitmen berkelanjutan guru di sekolah.

Komitmen berkelanjutan adalah mengacu pada kesadaran biaya yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi serta merupakan hal

penting yang menunjukkan karyawan bertahan atau meninggalkan perusahaan dengan pertimbangan dan kerugian. Allen dan Mayer (1990) menyebutkan 8 faktor komitmen berkelanjutan yang kuat yaitu: adanya perasaan khawatir jika meninggalkan pekerjaan, berpikir berulang kali jika harus meninggalkan pekerjaan, ada yang terganggu jika harus meninggalkan pekerjaan, ragu meninggalkan pekerjaan dengan berbagi pertimbangan, bertahan dengan pekerjaan ini karena kebutuhan, banyak kerugian jika meninggalkan pekerjaan, terlalu sedikit alasan untuk keluar dari pekerjaan, serta masih sulitnya mencari pekerjaan lain.

Kepuasan kerja merupakan hal yang diinginkan oleh karyawan yang bekerja karena merupakan bentuk emosi dari pengalaman pekerjaan. Hal ini sejalan dengan Locke di dalam Pitasari, Perdhana (2018). Selain itu kepuasan kerja juga didefenisikan sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Beberapa faktor kepuasan kerja menurut MacDonald dan MacIntyre (1997) ada 10 faktor, yaitu: perasaan dekat dengan orang sekitar di lingkungan kerja, hasil kerjanya dapat diterima dengan baik, merasa nyaman dengan lingkungan kerja, merasa aman dengan pekerjaannya, manajemen peduli dengan karyawan, memiliki gaji yang memadai, merasa sehat secara fisik dan psikis, semua kemampuan diri dapat tersalurkan dengan baik, mendapat perhatian dari atasan dan merasa bangga dengan pekerjaannya.

Khan *et al.* (2013) melakukan penelitian dengan judul *The Impact of Organizational Commitment and Job Satisfaction on the ITL of Academicians in HEIs of Developing Countries like Pakistan*. Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap niat meninggalkan sivitas akademika di institusi perguruan tinggi (HEI) di Pakistan. Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh faktor terkait pekerjaan (gaji, pengawasan, promosi, kondisi kerja, rekan kerja) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian juga menemukan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap niat untuk pergi meninggalkan sivitas akademika.

Artinya, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat mempengaruhi

berkurangnya komitmen berkelanjutan. Faktor-faktor tersebut adalah kurangnya perhatian dari manajemen sekolah, rekan kerja guru yang kurang mendukung, hasil kerja yang tidak diterima dan gaji yang kurang sesuai, atasan yang memberi perhatian dan dukungan kepada guru. Jika hal ini berlanjut terus menerus dan berlangsung lama bisa jadi guru akan memutuskan untuk keluar dari sekolah dan ini menimbulkan kerugian bagi sekolah.

Komitmen berkelanjutan terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan organisasi biasa, karena dengan memiliki komitmen maka seseorang akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk terus berada di organisasi dalam jangka waktu yang lama. Menurut Ristiana (2013) komitmen berkelanjutan mencakup unsur loyalitas kepada organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Mowday di dalam Kwantes (2009), individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dikarakterkan dengan penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Pada saat karyawan telah memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi terhadap organisasi, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan organisasi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen berkelanjutan sebesar 21,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan guru di sekolah tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja namun juga faktor-faktor lain yang tidak terungkap dalam penelitian ini. Misalnya peran pemimpin atau manajemen sekolah, beban kerja yang dapat mengakibatkan tingkat stress kerja, dan faktor lainnya. Penelitian ini juga menunjukkan hasil rata-rata kepuasan kerja sebesar 42,3 dari nilai tertinggi 50 artinya mayoritas guru merasa puas berada di sekolah. Komitmen berkelanjutan sebesar 33,9 dari nilai tertinggi

yang berarti responden cukup memiliki komitmen berkelanjutan di organisasinya.

Komitmen berkelanjutan sangat penting di dalam organisasi sekolah dan hal ini dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru. Di saat guru bersemangat dalam bekerja, diapresiasi hasil kerjanya, dan mendengarkan keluh kesah serta kesulitannya, maka meningkatlah kinerjanya, lalu muncul kepuasan kerja pada guru yang ditandai dengan melakukan pekerjaan melebihi standar kinerja. Kepuasan kerja yang dialami guru akan melahirkan komitmen berkelanjutan di sekolah, memiliki perasaan setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan bersama. Dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi maka guru akan melakukan apapun untuk memajukan sekolah.

B. Saran

Mengingat penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling*, maka disarankan untuk penelitian ke depan perlu dibuat variabel tambahan seperti masa kerja agar menggambarkan komitmen berkelanjutan sesuai dengan masa kerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian, Allen, N.J & Meyer, J.P (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology, 63:1-18
- Bagia, I.W (2015). Perilaku Organisasi. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Colquitt, Jason.A (2015). Organizational behavior improving performance and commitment in the workplace. New York : Mac Graw Hill
- Herzberg, F (1993) The Motivation To Work. New Brunswick. Transaction Publishers
- Khalida R,Savitri N (2016) The Effect of Person-Organization Fit on Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediating Variable, International Journal of Administrative Science & Organization
- Khan *et al.* (2013). The Impact of Organizational Commitment and Job Satisfaction on the ITL of Academicians in HEIs of Developing Countries like Pakistan. Industrial Engineering Letters Vol 3, No. 9. https://www.researchgate.net/publication/283316263_The_Impact_of_Organizational_Commitment_and_Job_Satisfaction_on_the_ITL_of_Academicians_in_HEIs_of_Developing_Countries_like_Pakistan
- Kwantes, C.T (2009). Culture, job satisfaction and organizational commitment in India and United States. Journal of Indian Business Research, 1.196-212
- Luthans, Fred (2006). Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh. Yogyakarta. Andi
- Macdonald, S & MacIntyre (1997). The Generic Job Satisfaction Scale, Employee Assistance Quarterly, 13:2, 1-16
- Media Indonesia online (2023) <https://mediaindonesia.com/ekonomi/566986/kementerian-pupr-percepat-pembangunan-bendungan-sepaku-semoi-di-ikn>
- Natalia, Dylmoon Hidayat (2019). The Effect of Servant Leadership, Organization Climate and Work Satisfaction On Organizationn Trust Of Teachers : Jurnal Ilmiah Vol 17, No 2 July 2021 page: 232 - 250 P-ISSN: 1907-6134 E-ISSN: 2549-1466
- Pitasari, Perdhana (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. Diponegoro Journal Of Management. Volume 7, Nomor 4, Hal 1-11
- Pala'langan, A. Y. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
- Ristiana (2013) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. DIE Jurnal Ilmu Ekonomi&Manajemen, Januari 2013, Vol 9 No 1, hal 56-70
- Safitri, Nursalim (2013) Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi Turnover Pada Guru, Jurnal Character Volume 01, Nomor 02
- Sendjaya, Sen & Sarros, James C. (2002). Servant Leadership: Its Origin, Development, and Application in Organizations. Journal of

- Leadership and Organization Studies, Vol 9 No 2.
- Sardiman, 2018, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Spears, Larry C. (2004). Practicing Servant Leadership. *Leader to Leader*. 34 (Fall 2004) 7-11.
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *Jumant*, 9(1), 41-52.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta Bandung
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Zerry Novian, Maruf Akbar, Mukhneri Mukhtar (2019) The effect of organizational structure, personality and work motivation on teacher organization commitments on International Islamic Education Council Foundation in Jakarta and Bekasi. *Journal of Science and Science Education* Vol. 3 No. 1 May 2019 19–31 ISSN: 2598-3830 (Online) Siti Mariyam 1), Retno Triwoelandari 2), H. Kholil Nawawi 3) / *JMP Online* Vol. 2 No. 11 November (2018) 1282-12.
- Tambunan, (2015:196). *Jenis Motivasi belajar*. Jakarta: Gaung Persada.
- Sanjaya, Wina. (2010). *Kurikulum dan pembelajaran, Teori dan praktek Pengembangan Kurikulum KTSP*. Jakarta: Kencana.
- Uno, Hamzah B., 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Zainal Aqib dan Ali Murtadlo. 2016. *Kumpulan Metode Pembelajaran Kreatif dan Inovatif*. Bandung: Satu Nusa.