

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP IKLIM ORGANISASI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI JAKARTA TIMUR

Errina Setiawati Kesumadewi
Dosen Tetap STKIP Kusuma Negara

Abstrak : *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Iklim Organisasi Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur.* Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna bagi peningkatan kualitas guru untuk keberhasilan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru khususnya guru Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Iklim Organisasi. Jumlah sampel 160 orang guru produktif. Instrumen yang digunakan menjangkau data variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja guru dan iklim organisasi adalah angket model *Skala Likert*. Sebelum dilakukan penelitian dilakukan uji coba instrumen terhadap 30 guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur. Hasil penelitian bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap iklim organisasi Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur.

Kata Kunci : Komitmen dan kepuasan kerja Guru terhadap iklim organisasi sekolah.

Pendahuluan

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan tempat berlangsungnya proses pendidikan secara teratur dengan melibatkan sejumlah sumber daya yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud meliputi sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, tenaga administratif dan siswa) dan sumber daya bukan manusia (kurikulum atau sumber belajar, fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarana). Penataan terhadap sumber-sumber daya tersebut perlu dilakukan agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Guru sebagai salah satu sumber daya manusia mempunyai peranan yang cukup penting dalam proses pendidikan. Pentingnya peranan guru dalam proses pendidikan telah menimbulkan semacam keyakinan bahwa

tingkat rendahnya kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kualitas guru.

Bila kita telah sepakat bahwa guru memainkan peranan penting dalam proses pendidikan, maka perhatian terhadap guru tidak boleh diabaikan, baik dari segi pendidikannya maupun dari segi-segi lainnya. Terdapat gejala, bahwa kepuasan kerja guru masih tergolong rendah. Hal ini tercermin dari tingkat kesejahteraan guru yang relatif rendah. Sebagai jabatan profesional, sudah selayaknya guru memperoleh jaminan hidup yang layak dan memadai, sebab hal ini bukan saja akan menyebabkan kepuasan kerja, tetapi juga memungkinkan seorang profesional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya. Komitmen adalah suatu janji pada diri kita sendiri ataupun orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Harusnya, sekali

kita komit, maka kita akan selalu mempertahankan janji itu sampai akhir. Setiap orang dari kecil sampai dewasa pasti pernah membuat komitmen, meskipun terkadang komitmen itu seringkali tidak diucapkan dengan kata-kata. Seiring bertambahnya usia seseorang, maka komitmen yang ada semakin berkembang dalam penerapannya.

Para guru yang memiliki komitmen terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai bagian dari organisasi daripada para guru yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen yang dimiliki oleh para guru dapat dilihat dari kesediaannya tinggal lebih lama menjadi bagian dari sekolah, menyediakan waktu sepenuhnya bagi sekolah dan mau bekerja keras guna tercapainya sasaran sekolah. Para guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi pendidikan akan memunculkan perilaku seperti menghindari tindakan atau sikap yang merugikan nama baik organisasi, setia kepada pimpinan, rekan kerja maupun bawahan serta bersedia menyelesaikan konflik melalui jalan musyawarah. Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar. Kepuasan kerja guru itu bisa dilaksanakan dengan beberapa cara diantaranya adalah organisasi dapat membuat iklim organisasi yang berpihak pada kesejahteraan guru, terbuka dan menekankan pada prestasi, bisa pula kepuasan ditingkatkan menggunakan faktor motivasi terutama motivasi berprestasi guru, karena hal tugas guru menyangkut dengan keberhasilan siswa yang merupakan keberhasilan pendidikan. Di Indonesia, rata-rata gaji guru sama besar bahkan lebih kecil dari gaji pekerja pabrik berpendidikan Sekolah Dasar. Iklim organisasi terhadap perilaku organisasi bersifat negatif, karena para guru bekerja di ruangan yang tidak baik, hubungan atasan dan bawahan sering terjadi konflik, dan birokrasi yang kaku dapat menimbulkan sikap negatif, stres kerja tinggi, serta komitmen kerja, dan kepuasan kerja yang rendah. Iklim organisasi

seperti ini akan menciptakan kinerja anggota organisasi rendah.

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam sekolah, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Upaya untuk merealisasikan dan membuktikan prediksi tersebut perlu kiranya dilakukan penelitian yang lebih akurat untuk melihat ada dan tidaknya serta kuat dan lemahnya pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru terhadap iklim organisasi.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut maka penelitian ini mengambil judul pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru terhadap iklim organisasi Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur.

Iklim organisasi

Iklim atau *climate* berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada dalam suatu organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut.

Iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh kepala sekolah. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi memengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian memengaruhi kinerja mereka dan kemudian memengaruhi kinerja organisasi. Jika para guru bekerja di ruangan yang nyaman dan bersih, hubungan atasan dan bawahan yang kondusif dan birokrasi yang longgar akan menimbulkan sikap positif, stress kerja rendah, serta motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Maka akan tercipta kinerja para guru yang tinggi.

Definisi mengenai iklim organisasi telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli barat mengartikan iklim sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribut dari organisasi atau sebagai suatu atribut dari pada persepsi individu sendiri. R. Tagiuri dan G. Litwin (1968), mendefinisikan iklim organisasi sebagai : “ *a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behavior, and can be described in terms of the values of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization*”. Menurut Tagiuri dan Litwin, iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Sintesis Teori Iklim Organisasi. Dari uraian berbagai teori tentang iklim organisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang di maksud iklim organisasi adalah kualitas lingkungan di dalam suatu organisasi yang secara relatif bertahan dan dapat dialami oleh para guru dipimpin dengan baik serta mampu mempengaruhi tingkah laku para guru.

Komitmen Kerja Guru

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seorang pekerja menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik, sekalipun tugas itu amat berat dan upah yang diperoleh tidak sepadan. Meyer dan Allen, mendefinisikan komitmen dalam berorganisasi sebagai : “Suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.” Berdasarkan, definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Meyer

dan Allen, merumuskan tiga komponen komitmen dalam berorganisasi, yaitu *affective, continuance, dan, normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan tingkatan ketiga komponen tersebut.

1. *Affective commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.
2. *Continuance commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. *Normative commitment*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Baron dan Greenberg, menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Sintesis Teori Komitmen Organisasi

Dari uraian berbagai teori tentang komitmen organisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis para guru kepada sekolah

dengan adanya kepercayaan yang kuat terhadap tujuan sekolah, kemauan untuk tercapainya kepentingan sekolah dan keinginan kuat untuk mempertahankan sebagai guru.

Kepuasan kerja

Kepuasan menurut Edi Sutrisno, bahwa “kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, lembaga, industri dan masyarakat”. Menurut Edi Sutrisno, dimensi kepuasan kerja dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa, istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat menarik dan populer dikalangan ahli psikologi industri dan manajemen. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki, terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*), kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*), kepuasan menetapkan suatu hasil memenuhi harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dalam pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima orang tidak akan puas.
3. Keadilan (*Equity*), kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran.

4. Pencapaian nilai (*Value attainment*), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.
5. Komponen genetik (*Dispositional genetic component*), kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Sintesis Teori Kepuasan Kerja Guru. Dari uraian berbagai teori tentang kepuasan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru menunjukkan kesesuaian antara harapan para guru dengan imbalan yang disediakan oleh sekolah, para guru akan berusaha untuk meningkatkan profesi dan mutunya dengan demikian diharapkan keberhasilan pendidikan akan tercapai.

Tujuan Penelitian

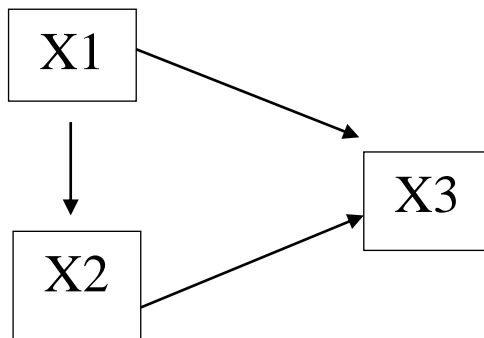
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru terhadap iklim organisasi Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur, secara operasional tujuan ini dijabarkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap iklim organisasi.
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja guru terhadap iklim organisasi.
3. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode survei melalui studi deskriptif dengan korelasi, yang direncanakan untuk memperoleh informasi yang jelas tentang gejala-gejala pada saat penelitian dilakukan. Survei dilakukan untuk informasi yang jelas secara empirik yang akan digunakan untuk memecahkan masalah. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas

yaitu komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja guru (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah iklim organisasi (X3). Konstelasi masalahnya berdasarkan variabel-variabel di atas digunakan sebagai berikut :



Gambar 1. Model Diagram Jalur

Keterangan : X1 : Komitmen Organisasi.

X2 : Kepuasan Kerja Guru.

X3 : Iklim Organisasi.

Bentuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan konstelasi pengaruh diatas maka akan diteliti adanya :

- a. Pengaruh komitmen organisasi dengan iklim organisasi.
- b. Pengaruh kepuasan kerja guru dengan iklim organisasi.
- c. Pengaruh komitmen organisasi dengan kepuasan kerja guru.

Populasi, adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur. Untuk lebih jelasnya rincian selengkapnya mengenai populasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur dapat dilihat pada tabel 2 :

Tabel 2
Populasi Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	Sekolah Menengah Atas Negeri 39	90
2	Sekolah Menengah Atas Negeri 51	63
3	Sekolah Menengah Atas Negeri 62	44
4	Sekolah Menengah Atas Negeri 88	52
Jumlah		249

Teknik menjaring data

Data yang digunakan dalam analisis data penelitian ini merupakan data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari sumbernya. Adapun yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini adalah responden atau sampel. Teknik pengambilan data dilakukan dengan teknik kuesioner, yaitu teknik pengambilan menggunakan kuesioner yang berbentuk kumpulan pertanyaan atau pernyataan yang relevan dengan variabel penelitian.

Teknik Analisis Data.

Bentuk penelitian berupa kajian analisis dengan menggunakan metode survei langsung ke lapangan. Teknik analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisa Deskriptif. Statistik deskriptif baku untuk penyajian data ukuran gejala terpusat yang terdiri dari : skor minimum dan maksimum, nilai rata-rata, modus, median dan variabilitas, reliabilitas atau penyebaran untuk memperoleh simpang baku dan rentang skor. Dari statistik deskriptif dapat disajikan data variabel tunggal dalam tabulasi distribusi frekuensi mutlak maupun relatif, kemudian dituangkan dalam histogram.

2. Analisa Statistik inferensial. Untuk pengolahan data statistik inferensial digunakan untuk uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas dan uji homogenitas.

Uji normalitas dimaksudkan untuk menentukan apakah data yang diperoleh pada penelitian berdistribusi normal atau tidak, perhitungan uji normalitas dilakukan melalui uji *Liliefors*. Data hasil penelitian berdistribusi normal bila harga L hitung $< L$ tabel, dengan taraf signifikan 0,05. Uji homogenitas, setelah data yang diperoleh diyakini berdistribusi normal maka langkah selanjutnya adalah menyelidiki kesamaan varians (homogenitas) dari kedua populasi tersebut dilakukan berdasarkan uji *Bartlet*. Data dapat disimpulkan homogen jika memenuhi harga berikut X^2 hitung $< X^2$ tabel untuk taraf signifikan 0,05.

Deskripsi Data

1. **Variabel Iklim Organisasi (X3).** Hasil pengolahan data dari 30 item pernyataan untuk mengukur variabel iklim organisasi di Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur yang disebarakan kepada 80 orang responden. Semua jawaban responden dideskripsikan dan diberi nilai 1 sampai 5 dengan rentang skor antara 30 sampai 180. Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS versi 19 diperoleh nilai minimum 100, nilai maksimum 180 dan total nilai 25072, nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 1122,74, median 163, modus 160, simpangan baku 11,925, variasi 142,199, rentang 80.
2. **Variabel Komitmen Organisasi (X1).** Hasil pengolahan data dari 30 item pernyataan untuk mengukur variabel komitmen organisasi di Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur yang disebarakan kepada 81 orang responden. Semua jawaban responden dideskripsikan dan diberi nilai 1 sampai 5 dengan rentang skor antara 30 sampai 180. Berdasarkan analisis dengan bantuan program

SPSS versi 19 diperoleh nilai minimum 100, nilai maksimum 180 dan total nilai 25072, nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 1122,74, median 163, modus 160, simpangan baku 11,925, variasi 142,199, rentang 80.

3. **Variabel Kepuasan Kerja Guru (X2).** Hasil pengolahan data dari 30 item pernyataan untuk mengukur variabel kepuasan kerja guru yang disebarakan kepada 81 orang responden. Semua jawaban responden dideskripsikan dan diberi nilai 1 sampai 5 dengan rentang skor antara 30 sampai 180. Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS versi 19 diperoleh nilai minimum 100, nilai maksimum 180 dan total nilai 25072, nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 1122,74, median 163, modus 160, simpangan baku 11,925, variasi 142,199, rentang 80.

Interprestasi Hasil Penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa ketiga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan ketiga hipotesis adalah sebagai berikut : Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap iklim organisasi Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur yang ditunjukkan oleh analisis koefisien jalur (p_{31}). Sebesar 0,415 ($0,415 > 0,05$). Pola hubungan antar kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{X}_3 = 23,806 + 0,860 X_1$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu skor komitmen organisasi terjadi peningkatan iklim organisasi sebesar 0,860. Hasil analisis korelasi (r_{13}) sebesar 0,724 antara komitmen organisasi dengan iklim organisasi kuat dan positif, artinya makin kuat komitmen organisasi makin baik pula iklim organisasi dan makin buruk komitmen organisasi makin buruk pula iklim organisasi. Besarnya kontribusi variabel komitmen organisasi terhadap iklim organisasi diketahui dengan cara mengkuadratkan

perolehan nilai koefisien korelasi yang disebut koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,525 secara statistik nilai ini memberi pengertian bahwa 52,5% variasi iklim organisasi ditentukan oleh komitmen organisasi dan sisanya 47,5% dipengaruhi faktor lain. Pola hubungan fungsional ditunjukkan oleh persamaan tersebut.

Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur yang ditunjukkan oleh analisis koefisien jalur (p_{32}) sebesar 0,439. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{X}_3 = 49,084 + 0,713 X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu skor kepuasan kerja guru terjadi peningkatan iklim organisasi sebesar 0,713. Hasil analisis korelasi (r_{23}) sebesar 0,731 antara kepuasan kerja guru kuat dan positif, artinya makin baik kepuasan kerja guru makin baik pula iklim organisasi dan makin buruk kepuasan kerja guru makin buruk pula iklim organisasi. Besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja guru terhadap iklim organisasi diketahui dengan cara mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi yang disebut koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,535 secara statistik nilai ini memberi pengertian bahwa 53,5% variasi iklim organisasi ditentukan oleh kepuasan kerja guru dan sisanya 46,5% ditentukan faktor lain dengan pola hubungan fungsional ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas.

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur yang ditunjukkan oleh (p_{21}) sebesar 0,701. Pola hubungan antar kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{X}_2 = 21,145 + 0,852 X_1$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa

setiap perubahan satu skor komitmen kerja terjadi peningkatan kepuasan kerja guru sebesar 0,852. Hasil analisis korelasi (r_{12}) sebesar 0,701 antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja guru sangat kuat dan positif, artinya makin baik komitmen organisasi makin baik pula kepuasan kerja guru dan makin buruk komitmen organisasi makin buruk pula kepuasan kerja guru. Besarnya kontribusi variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru diketahui dengan cara mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi yang disebut koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,491. Secara statistik nilai ini memberi pengertian bahwa 49,1 % variasi kepuasan kerja guru ditentukan oleh komitmen organisasi dan sisanya 50,9 % ditentukan oleh faktor lain dengan pola hubungan fungsional ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas.

Penutup

Kesimpulan.

Pokok masalah penelitian ini mengkaji pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru terhadap iklim organisasi Sekolah Menengah Atas Negeri Jakarta Timur. Variabel iklim organisasi (X_3) diukur melalui : A. Dimensi perilaku guru dengan indikator, 1) Tidak terkait, 2) Gangguan, 3) Semangat, 4) Keintiman, B. Dimensi keadaan lingkungan fisik dengan indikator, 5) Tempat kerja, C. Dimensi keadaan lingkungan sosial dengan indikator, 6) Hubungan antar teman sekerja. Variabel komitmen organisasi (X_1) diukur melalui : A. Dimensi lama bekerja dengan indikator, 1) Kepercayaan guru, 2) Keterikatan kerja B. Dimensi rasa percaya diri dengan indikator, 3) Guru merasa dihargai C. Dimensi kredibilitas dengan indikator, 4) Mendorong kompetisi yang sehat D. Dimensi pertanggung jawaban dengan indikator 5) Menjalankan tugas yang diberikan, 6) Terlibat dalam penentuan standar dan ukuran kinerja. Variabel kepuasan kerja guru (X_2) diukur melalui : A. Dimensi

peningkatan kerja dengan indikator, 1) Pekerjaan yang menarik, 2) Penuh tantangan. B. Dimensi pengakuan dengan indikator, 3) Kesempatan berprestasi, 4) Kesempatan memperoleh penghargaan. C. Dimensi gaji dengan indikator, 5) Hasil kerja. D. Dimensi kondisi kerja dengan indikator, 6) Hubungan antar pribadi.

Penelitian ini menggunakan metode lapangan dan melakukan survei dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 30 butir pertanyaan untuk variabel iklim organisasi (X_3), 30 butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (X_1), dan 30 butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja guru (X_2). Populasi terjangkau 268 responden guru Sekolah Menengah Negeri Atas Jakarta Timur. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana untuk meramal ada atau tidaknya pengaruh dan analisis jalur (*path analysis*) untuk melihat kekuatan pengaruh antar variabel dependen terhadap independen. Penyajian data menggunakan statistik deskriptif dengan data tunggal dan statistik inferensial untuk menguji hipotesis, melakukan uji signifikan serta uji linieritas menggunakan tabel ANAVA. Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung komitmen organisasi (X_1) terhadap iklim organisasi (X_3) Hasil analisis uji signifikan koefisien sangat signifikan ditunjukkan dengan $p_{31} = 0,94 > 0,05$ yang bermakna makin tinggi komitmen organisasi akan diiringi dengan meningkatnya iklim organisasi dan makin rendah komitmen organisasi makin rendah iklim organisasi. Dengan koefisien korelasi $r_{13} = 0,94$ menyatakan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan iklim organisasi sangat kuat dan positif, artinya makin baik komitmen organisasi makin baik pula iklim organisasi dan semakin buruk komitmen organisasi makin buruk pula iklim organisasi. Pola hubungan antar kedua

variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi

$$X_3 = a_1 + b_1 X_1$$

2. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja guru (X_2) terhadap iklim organisasi (X_3). Hasil analisis uji signifikan koefisien jalur (*path analysis*) sangat signifikan ditunjukkan dengan $p_{32} = 0,97 > 0,05$ yang bermakna makin tinggi kepuasan kerja guru akan diiringi dengan meningkatnya iklim organisasi dan makin rendah kepuasan kerja guru makin rendah iklim organisasi. Dengan koefisien korelasi $r_{23} = 0,97$ menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja guru dengan iklim organisasi sangat kuat dan positif, artinya makin baik kepuasan kerja guru makin baik pula iklim organisasi dan semakin buruk kepuasan kerja guru makin buruk pula iklim organisasi. Pola hubungan antar kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $X_3 = a_1 + b_1 X_2$
3. Terdapat pengaruh langsung komitmen organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (X_2). Hasil analisis uji signifikan koefisien jalur (*path analysis*) sangat signifikan ditunjukkan dengan $p_{21} = 0,96 > 0,05$ yang bermakna makin tinggi komitmen organisasi akan diiringi dengan meningkatnya kepuasan kerja guru dan makin rendah komitmen organisasi makin rendah kepuasan kerja guru. Dengan koefisien korelasi $r_{12} = 0,96$ menyatakan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja guru sangat kuat dan positif, artinya makin baik komitmen organisasi makin baik pula kepuasan kerja guru dan semakin buruk komitmen organisasi makin buruk pula kepuasan kerja guru. Pola hubungan antar kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $X_2 = a_1 + b_1 X_1$

Daftar Pustaka

- Ardianto dan Erdinaya. 2004. *Komunikasi Masa*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Curtis; Susan, and Dennis Wright. 2001. *Retaining employees - The fast track to commitment*. Management Research News.
- Cut Zurnali,. 2010.. *Learning organization, competency, organizational Commitment, dan customer orientation : Knowledge worker - kerangka riset manajemen sumberdaya manusia di masa depan*. Bandung : Unpad Press.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. 1996. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. 1996. *Human Behaviour at work. Organizational Behaviour*. Terjemah; Dharma A. buku asli tahun 1985. Jakarta : Erlangga.
- Durkin & Mark. 1999. *Employee commitment in retail banking: Identifying and exploring hidden dangers*. International Journal of Bank Marketing. vol 17. 3.
- Fraser, T.M. 1992. *Stres dan kepuasan kerja*. Jakarta : PT. Pustaka Bainam Pressindo.
- Fattah. 1996. *Landasan manajemen pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Griffin. R.W. 1997. *Management*. New Delhi. AIBTS Publishers & Distributors.
- Gibson & Donnelly. 2002. *Organisasi perilaku struktur proses*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, J.L; Vancevich, J.M.L & Donnell, J.H. 2000. *Organizations*. Boston : Mc Graw-Hill Companies. Inc.
- Gordon, J. R. 1991. *A diagnostic approach to organizational behavior*. Boston: Allyn and Bacon.
- Kreither, R. and Kinicki, A. 1998. *Organizational behavior*. Mc Graw hill Companies.
- Inc : Fourth Edition. Dikutip langsung, Mutiara Panggabean.2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Galia Indonesia.
- Lucas, M. & Wilson, K. 1992. *Memelihara gairah kerja*. Jakarta : Arcan.
- Lvancevich, J. M. & Donnelly, J. H. 2000. *Jr. Organizations*. Boston : McGraw-Hill Companies. Inc.