

## HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU

Oleh:  
**Yuyun Elizabeth Patras**

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk membuktikan tingkat keeratan hubungan antara kepuasan kerja guru dan iklim organisasi dengan komitmen organisasional guru. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik korelasi melibatkan. Populasi penelitian ini guru sekolah dasar berstatus pegawai negeri sipil di Kecamatan Sawangan Depok dengan jumlah sampel sebanyak 60. Temuan-temuan penelitian ini: (1) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen organisasional guru; (2) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasional guru; dan (3) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja guru dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan komitmen organisasional guru. Berdasarkan temuan-temuan tersebut bahwa komitmen organisasional guru dapat ditingkatkan secara signifikan sejalan dengan perbaikan kepuasan kerja guru dan iklim organisasi.

Kata kunci: kepuasan kerja, iklim organisasi, komitmen organisasional

***ABSTRACT** The objective of this research is to prove the significant level of correlation between Teacher's Job Satisfaction and Organization Climate with Teacher's Organizational Commitment. This research was conducted in Sawangan subdistrict of Depok municipality occupying the survey method with correlation technique involving 60 respondents as the sample. The findings of this research are as follow: (1) There is significant correlation between Teacher's Job Satisfaction with Teacher's Organizational Commitment; (2) There is significant correlation between Organization Climate with Teacher's Organizational Commitment; (3) There is significant correlation between Teacher's Job Satisfaction and Organization Climate with Teacher's Organizational Commitment. Based on the research findings above, it could be concluded that Teacher's Organizational Commitment could be improved significantly with Teacher's Job Satisfaction and Organization Climate.*

*Keywords: Job Satisfaction, Organization Climate, Organizational Commitment*

### PENDAHULUAN

Komponen yang paling berpengaruh dalam mencapai kualitas pendidikan adalah guru. Sorotan yang paling banyak pada guru selama ini antara lain mengenai komitmen organisasional guru, apalagi setelah para guru mendapatkan tambahan penghasilan dari sertifikasi dan tunjangan-tunjangan lainnya. Perubahan tambahan penghasilan tersebut pada banyak sisi belum berkorelasi terhadap capaian sesuai yang diharapkan. Secara umum dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional guru di Indonesia rendah.

Indikasi bahwa komitmen organisasional guru rendah salah satunya terlihat dari guru bolos mengajar, guru terlambat masuk kelas, dan guru

kurang efektif dalam memenej waktu. Jika guru bolos mengajar, tentu yang rugi adalah siswa. Hasil penelitian lembaga penelitian SMERU tahun 2011 menunjukkan bahwa terdapat 19 persen guru yang setiap hari tidak hadir di sekolah. Angka ini tergolong tinggi dibanding dengan negara berkembang di Asia, Afrika dan Amerika Selatan. Ketidakhadiran guru di Indonesia menempati rangking ketiga setelah Uganda (27 persen) dan India (25 persen). Angka ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional guru masih belum memuaskan.

Komitmen organisasional guru terindikasi rendah bukan hanya dalam skala nasional saja, tetapi terindikasi pada sekala lokal seperti di Kecamatan Sawangan, Kota Depok Jawa Barat. Rendahnya

komitmen organisasional guru tersebut antara lain ditunjukkan dari data hasil supervisi kepala sekolah terhadap guru-guru bahwa para guru masih belum melaksanakan tugas kelengkapan administrasinya dengan baik yang ditandai dengan banyaknya guru yang belum membuat program semester dan perangkat pembelajaran yaitu: hanya 65 persen guru yang mengerjakan silabus, 20 persen guru yang mengerjakan RPP, 60 persen guru yang mengerjakan evaluasi, 61 persen guru yang mengerjakan program perbaikan dan pengayaan, 64 persen guru yang mengerjakan program bimbingan dan penyuluhan, dan rata-rata ketidakhadiran guru adalah sebesar 25 persen.

Berdasarkan permasalahan komitmen organisasional guru di atas, penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut: (1) Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen organisasional guru?; (2) Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasional guru?; dan (3) Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja guru dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan komitmen organisasional guru?

### **Komitmen Organisasional Guru**

Komitmen merupakan janji untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh (Prayitno, 2009), komitmen sebagai suatu bentuk keinginan dan keterikatan seseorang secara emosional untuk mengatakan atau melakukan sesuatu yang ingin dilakukannya (Gordon, 2004). Wood et al., (2001) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional adalah kehendak (*intention*) untuk bergabung dan tetap bersama sebuah organisasi.

Komitmen organisasional merupakan tingkat individu mengidentifikasi dirinya dengan sebuah organisasi dan tujuan-tujuannya (Kreitner dan Kinicki, 2008). Colquitt (2009) menyatakan komitmen organisasi merupakan janji seseorang untuk tetap terikat pada organisasi. Teori Reily dan Chatman (1991) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan hasil pertimbangan psikologis seseorang untuk terikat dengan organisasi. Stephen P. Robbins (2001) mendefinisikan bahwa komitmen pada organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Spector (2007) menjelaskan bahwa terdapat 3 tipe komitmen organisasional, yaitu: (1) *Affective commitment* terjadi ketika karyawan berkeinginan untuk tetap berada dalam organisasi karena keterikatan emosi; (2) *Continuance commitment* terjadi ketika karyawan harus tetap dalam organisasi karena karyawan tersebut memerlukan keuntungan dan gaji atau karena tidak tersedianya alternatif pekerjaan lain; dan (3) *Normative commitment* datang dari nilai-nilai dan keyakinan karyawan itu sendiri atau karyawan itu berhutang budi pada organisasi. Proses terbentuknya tipe-tipe komitmen organisasional menurut Khaerul Umam (2010) dipengaruhi banyak faktor antara lain: a. karakteristik organisasi, b. karakteristik individu; c. pengalaman kerja.

Berdasarkan paparan konsep di atas bahwa komitmen organisasional guru merupakan keinginan guru yang sangat kuat untuk terlibat dan suatu janji yang dalam untuk tetap melaksanakan tugas dan fungsi sebagai tenaga pendidik di sebuah sekolah tempat guru tersebut mengajar dengan indikator : (1) melakukan pelayanan prima; (2) melakukan pengembangan diri; (3) meningkatkan kualitas pembelajaran; (4) mengoptimalkan fasilitas yang diberikan sekolah; (5) memberi dukungan kuat terhadap tujuan sekolah; (6) berupaya bertahan untuk memajukan sekolah.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Umam, 2010). Kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan pekerja tersebut (Ivancevich, 2007). Sementara itu Robins (2006) menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

Spector (2010) kepuasan kerja merefleksikan bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya, mencakup berbagai macam aspek dari pekerjaannya. Dalam pengertian sederhana, kepuasan kerja merupakan tingkatan orang untuk menyukai pekerjaan pribadinya sendiri dan ketidakpuasan kerja adalah tingkatan orang tidak menyukai pekerjaan pribadinya sendiri. Colquitt (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan senang atas penilaian terhadap suatu pekerjaan

atau pengalaman kerja. Dalam arti lain, kepuasan kerja merupakan *representative* tentang perasaan terhadap pekerjaan dan apa yang dipikirkan terhadap pekerjaan tersebut.

Newstrom (2007) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang dengan penuh emosi pada anggota terhadap pekerjaan mereka. Keith Davis seperti dikutip Mangkunegara (2008) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Robbins (2006) menjelaskan bahwa ada empat faktor yang kondusif bagi munculnya level tinggi kepuasan kerja yaitu; 1) pekerjaan yang secara mental menantang, 2) imbalan yang setimpal, 3) kondisi kerja yang mendukung, 4) faktor tersebut dapat dikendalikan manajemen. Sementara itu Gibson (2006) menjelaskan kepuasan kerja dipengaruhi oleh: 1) Gaji/upah; 2) Pekerjaan menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar; 3) Promosi (*promotion*); 4) Supervisi; 5) Rekan kerja (*Co-workers*).

Berdasarkan paparan konsep di atas kepuasan kerja guru adalah respon emosional guru berupa respon aktif mengenai perasaan yang dialami guru dalam berbagai aspek pekerjaannya dengan indikator: (1) Pekerjaan sebagai guru; (2) Kondisi pekerjaan yang mendukung; (3) Imbalan/gaji; (4) Supervisi pimpinan; (5) Rekan kerja yang mendukung.

### **Iklm Organisasi**

Iklm kerja atau iklm organisasi sebagai apa yang dilihat oleh para pekerja dan bagaimana persepsi ini menimbulkan pola keyakinan, nilai, dan harapan yang dapat diartikan sebagai bagian dari keinginan pekerja sebagai bagian dari organisasi (Gibson, 2006).

Sementara itu Tanguri dan Lidwin (dalam Soetopo, 2009) mengartikan iklm organisasi merupakan suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Iklm organisasi adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam Tedy Susadya, 2008).

Sejumlah contoh tentang dimensi iklm organisasi yaitu; 1) Keadaan lingkungan fisik. Lingkungan fisik adalah lingkungan yang

berhubungan dengan tempat, peralatan dan proses kerja. Contoh para guru yang mengajar dan para murid yang belajar di sejumlah sekolah yang tidak layak seperti bangunan sekolahnya kumuh, mebel yang rusak, halaman yang kotor dan sikap guru terhadap pekerjaannya. Persepsi para guru dan murid tersebut mengenai lingkungan kerjanya menciptakan iklm yang negatif. Sebaliknya di sekolah unggulan dengan gedung dan fasilitas yang baik, gurunya mendapat kompensasi yang memuaskan menciptakan iklm organisasi yang positif.

Kedua adalah iklm organisasi non fisik yaitu: keadaan lingkungan social; pelaksanaan sistem manajemen; produk; kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi; budaya organisasi. Robert Stringer (dalam Wirawan, 2009) menyatakan bahwa karakteristik atau dimensi organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu oleh karena itu dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Dimensi-dimensi itu antara lain; a) struktur, b) standar-standar, c) tanggung jawab, d) penghargaan, e) dukungan, f) komitmen.

Berdasarkan paparan konsep dapat disimpulkan bahwa iklm organisasi adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mempengaruhi persepsi individu mengenai organisasi, dan mempengaruhi sifat dan perilaku individu itu sendiri dalam bekerja dengan indikator: 1) Fasilitas kelengkapan kerja; 2) Kenyamanan lingkungan pekerjaan; 3) Perilaku pimpinan; 4) Tanggung jawab guru; 5) Dukungan organisasi terhadap guru; dan 4) Kesempatan untuk berkembang.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan keeratan hubungan kepuasan kerja guru dan iklm organisasi dengan komitmen organisasional guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei dengan teknik korelasional. Populasi dalam penelitian ini guru sekolah dasar negeri berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Sawawangan, Kota Depok Jawa Barat. Sampel penelitian sebanyak 60. Jatah sampel untuk setiap sekolah dasar negeri ditentukan dengan perhitungan secara proporsional. Ujicoba instrumen dilakukan kepada 30 responden. Validitas instrumen penelitian diuji melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Uji reliabilitas instrumen penelitian

menggunakan perhitungan *Alpha Cronbach*. Sebelum dilakukan uji hipotesis statistik, terlebih dahulu data penelitian harus memenuhi persyaratan analisis dengan menggunakan uji normalitas galat baku taksiran dan uji linearitas regresi.

**HASIL PENELITIAN**

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah hubungan antara kepuasan kerja guru (X<sub>1</sub>) dengan komitmen organisasional guru (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan tehnik regresi sederhana diperoleh persamaan regresi yang memenuhi persamaan adalah  $\hat{Y}_1 = 35,475 + 0,702 X_1$

Berdasarkan pada hasil perhitungan regresi diperoleh kekuatan hubungan antara variabel kepuasan kerja guru (X<sub>1</sub>) dengan komitmen organisasional guru (Y) diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r_{y1} = 0,926$ . Hasil uji signifikansi koefisien korelasi sebesar diperoleh besaran nilai  $t_{hitung} = 7,422 > t_{tabel} = 1,697$  pada taraf signifikansi 0,05. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis statistik yang diterima adalah hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>) yang berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen organisasional guru.

Besaran nilai koefisien determinasi antara kepuasan kerja guru dengan komitmen organisasional guru adalah  $r^2_{y1} = 0,857$ . Hal ini menunjukkan bahwa 85,7 % komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja guru. Artinya untuk memperbaiki komitmen organisasional guru dapat dilakukan melalui perbaikan kepuasan guru.

Tabel 1.  
Perhitungan Uji Korelasi  $r_{y1}$ ,  
Koefisien Determinasi  $r^2_{y1}$ , dan  
Uji Keberartian koefisien Korelasi

$r_{y1}$	$r^2_{y1}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$ ( $\alpha = 0.05$ )	$t_{tabel}$ ( $\alpha = 0.01$ )	Kesimpulan
0,926	0,857	7,422	1,697	2,457	Signifikan

Pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah hubungan antara iklim organisasi (X<sub>2</sub>) dengan komitmen organisasional guru (Y). Hasil perhitungan antara variabel bebas iklim organisasi (X<sub>2</sub>) dengan komitmen organisasional guru (Y), dapat diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y}_2 = 32,258 + 0,794 X_2$

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara iklim organisasi (X<sub>2</sub>) dengan komitmen organisasional guru (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{y2} = 0,922$ . Hasil pengujian signifikansi korelasi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,360 > \text{nilai } t_{tabel} = 2,423$  pada taraf signifikansi 0,05. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis statistik yang diterima adalah hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>) yang berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi (X<sub>2</sub>) dengan komitmen organisasional guru (Y).

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi adalah sebesar  $r^2_{y2} = 0,851$ . Ini berarti bahwa komitmen organisasional guru dapat dijelaskan oleh iklim organisasi. Hasil perhitungan analisis korelasi dan uji keberartian koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.  
Hasil Uji Korelasi  $r_{y2}$  dan  
Uji Keberartian Koefisien Korelasi

$r_{y1}$	$r^2_{y2}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$ ( $\alpha = 0.05$ )	$t_{tabel}$ ( $\alpha = 0.01$ )	Kesimpulan
0,922	0,851	6,360	1,697	2,457	Signifikan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja guru (X<sub>1</sub>) dan iklim organisasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama dengan komitmen organisasional guru (Y). Hasil perhitungan untuk regresi ganda hubungan antara kepuasan kerja guru dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan komitmen organisasional guru diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 28,607 + 0,383 X_1 + 0,409 X_2$

Kekuatan hubungan kepuasan kerja guru (X<sub>1</sub>) dan iklim organisasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama dengan komitmen organisasional guru (Y) adalah  $r_{y,12} = 0,951$ . Hasil uji signifikansi korelasi ganda diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 berarti hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>). Demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja guru (X<sub>1</sub>) dan iklim organisasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama dengan komitmen organisasional guru (Y). Hubungan positif yang signifikan juga ditunjukkan dengan besarnya kontribusi kepuasan kerja guru dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan komitmen organisasional guru adalah sebesar  $r^2_{y12} = 0,905$ .

Tabel 3.  
Hasil Uji Signifikansi Korelasi Ganda ( $X_1$ )  
dan ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan ( $Y$ )

$r_{y12}$	$r^2_{12}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$ ( $\alpha = 0.05$ )	$t_{tabel}$ ( $\alpha = 0.01$ )	Kesimpulan
0,951	0,905	270,954	3,17	5,01	Signifikan

## PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen organisasional guru. Ini berarti kepuasan kerja dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh G.S. Dorisamy (2007) dengan judul hubungan tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Hasilnya yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Indikator kepuasan kerja yang diteliti Dorisamy yaitu kekurangan sumber daya, keadaan pekerjaan, peluang kenaikan pangkat, suasana kerja, gaji yang diterima dan rekan sekerja. Hasil uji regresi linear berganda dari penelitian itu menunjukkan bahwa kepuasan kerja menyumbang sebanyak 42% terhadap komitmen organisasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan teori dari Stephen P. Robins (2001), Paul E. Spector (2007) dan Colquitt (2009). Stephen P. Robins (2001) menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

Spector (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkatan orang untuk menyukai pekerjaan pribadinya sendiri dan ketidakpuasan kerja adalah tingkatan orang tidak menyukai pekerjaan pribadinya sendiri. Colquitt (2009) memperkuat bahwa kepuasan kerja merupakan *representative* tentang perasaan terhadap pekerjaan dan apa yang dipikirkan terhadap pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh organisasi berupa gaji/upah, ataupun hal-hal lain yang diberikan sekolah kepada guru untuk memenuhi kepuasan kerja dari guru. Temuan di lapangan di tempat penelitian membuktikan bahwa guru yang sudah menerima gaji dan kenaikan gaji berkala, walaupun besarnya belum sesuai yang diinginkan oleh guru merasa puas. Faktor besarnya gaji tersebut mempengaruhi

tingginya komitmen organisasional guru, khususnya yang berkaitan dengan komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*). Teori James L. Gibson (2006) mengatakan bahwa individu merasa puas bila pekerjaannya memberikan sesuatu yang bernilai bagi dirinya. Nilai (*value*) adalah sesuatu yang disadari atau tak disadari ingin diperoleh atau dinikmati individu.

Pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasional guru. Ini berarti bahwa iklim organisasi dapat digunakan sebagai alat (*tools*) untuk meningkatkan komitmen organisasional guru.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Yanti Warti (2009). Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim kerja guru ( $X_2$ ) dengan Komitmen organisasional guru ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan korelasi  $r_{y2} = 0,885$  dan  $t$ -hitung sebesar 17,01. Koefisien determinasi adalah sebesar 0,885. Indikator iklim kerja yang diteliti Yanti Warti antara lain fasilitas kelengkapan kerja, gedung sekolah, sistem administrasi, perilaku pimpinan dan dukungan organisasi terhadap guru.

Penelitian ini sejalan dengan teori dari Ahyari dalam Tedy Susadya (2008) yang mengungkapkan bahwa faktor pendukung dan pembentuk iklim organisasi sekolah yaitu: 1) fasilitas kantor dalam hal ini sekolah (pelayanan), dalam hal ini yaitu fasilitas alat kerja dan fasilitas perlengkapan kerja; 2) Hubungan antara karyawan dan pimpinan perusahaan, dalam hal ini yaitu guru dan kepala sekolah; 3) Hubungan antara sesama karyawan, dalam hal ini yaitu guru dan guru yang lain; dan 4) kondisi kerja dalam hal ini yaitu lingkungan fisik maupun non fisik dari sekolah tersebut.

Pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan komitmen organisasional guru. Ini berarti kepuasan kerja guru dan iklim organisasi dapat menjadi alat untuk meningkatkan komitmen organisasional guru.

Temuan penelitian ini secara teoritik diperkuat oleh teori dari tesis Yanti Warti (2009) dengan judul Hubungan antara Kepuasan Kerja Guru dan Iklim Kerja Guru dengan Komitmen organisasional Guru SDIT Jakarta. Hasil penelitian Yanti Warti (2009) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif

antara kepuasan kerja guru dan iklim kerja guru dengan komitmen organisasional guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Kreitner dan Kinicki (2008) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat individu mengidentifikasi dirinya dengan sebuah organisasi dan tujuan-tujuannya. Kreitner dan Kinicki (2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasional itu penting sebab individu yang berkomitmen dapat diharapkan mampu menunjukkan kerja lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi dan bertahan lebih lama dalam organisasi. Komitmen organisasional terbentuk dari kepuasan kerja dan iklim yang kondusif.

### KESIMPULAN

Temuan-temuan penelitian ini: (1) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen organisasional guru; (2) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasional guru; dan (3) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja guru dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan komitmen organisasional guru. Berdasarkan temuan-temuan tersebut bahwa komitmen organisasional guru dapat ditingkatkan secara signifikan sejalan dengan perbaikan kepuasan kerja guru dan iklim organisasi di sekolah-sekolah.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Prabumangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2009.
- Cooper, Robert K. dan Shawaf Ayman Executive EQ, *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, terjemahan Gramedia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Gibson, James L., Ivancevich John, Donnelly H. James, and Konopaske Robert. *Organization. Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2006.
- G.S. Dorisamy, *Hubungan Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Terhadap Organisasi: Satu Kajian di fbu Pejabat Jabatan Kerja Raya Malaysia*. Universiti Utara Malaysia, 2007.
- Ivancevich, John M. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Khaerul Umam. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Kreitner Robert and Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2008.
- Newstrom, John W. *Organizational Behavior; Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill inc, 2007.
- Norlander Key A., Case Timoyhty, G Reagen, and Charles W. Case. *Guru Profesional” Persiapan dan Pembimbingan Praktisi Pemiki*. Jakarta: Indeks, 2009.
- Prayitno. *Dasar Teori dan Praktis Pendidikan*. Jakarta: Grasindo, 2009.
- Pupuh Fathurohman, M. Sobri Sutikno: *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Refika Aditama, 2007.
- Riduwan. *Dasar-dasar Statistika*. Jakarta: Alfabeta, 2010.
- Rita Retnowati. *Metodologi Penelitian*. Bogor: Universitas Pakuan, 2007.
- Robbins, Stephen P. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Terjemahan Halida. Jakarta: Erlangga, 2002
- Rue, Leslie W. and Byars L. Lyloyd. *Supervision*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2007.
- Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman. *Dasar-Dasar Statistik*. Bandung: Pustaka Setia, 2007.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Syaiful Sagala. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2000
- Stroh, Linda K., Gregory B. Northcraft and Margaret A. Neale. *Organizational Behavior; A Management Challenge*. London: Lawrence Erlbaum Associate, 2002.
- Spector, Paul E. *Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons, INC, 2007.
- Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Sudarwan Danim, Khairil. *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Tedy Susadya. *Lingkungan Kerja*, Jember: Pesona Suya Milenia, 2008.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Wood, Maxwell Jack , John R. Schermerhorn, James G. Hunt, Richard N. Osborn, *Organisastional Behaviour, A Global Perspective*. Australia: John Wiley&Sons, 2001.

Yanti Warti, *Hubungan antara Kepuasan Kerja guru dan Iklim kerja guru denganKomitmen Kerja Guru SDIT Jakarta*, Jakarta: Program Pasca Sarjana UNJ, 2009.

Anon. <http://www.smeru.or.id>. April2004: *When Teacher are Absent: Where dothey go and What is The Impact on Student*, diakses 6 Maret 2011.

#### **BIODATA PENULIS**

**Yuyun Elizabeth Patras**, Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pakuan, korenpondensi: [ibethibeth64@yahoo.com](mailto:ibethibeth64@yahoo.com)