

PENINGKATAN KOMITMEN GURU TERHADAP PROFESI MELALUI PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA

Isep Djuanda

STAI Al Hamidiyah Jakarta

Email: isep_dj@yahoo.com

Abstract : Generally, the aim of this research is to analyze how teachers' commitment to the profession in Madrasah Tsanawiyah Negeri Jakarta Selatan can be improved through organizational culture and work satisfaction. Hence, this research specifically aims to find out, comprehend, and analyze empirically upon 1) the relation between organizational culture and teachers' commitment to the profession, 2) the relation between work satisfaction and teachers' commitment to the profession, and 3) the relation between organizational culture and work satisfaction with teachers' commitment to the profession.

This research is conducted as a quantitative study. The population of this research is the teachers of Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Jakarta Selatan as many as 315 in which 177 of them are taken as the samples. The number of the sample was determined by using proporsional random sampling technique with the Slovin formula at a 5% margin of error.

The results of the research show: 1) there is a significant positive relationship between Organizational Culture and Teachers' Commitment to the Profession, which is indicated by correlation coefficient value $r_{y1} = 0,611$ and determinant coefficient value $r_{y1}^2 = 0,373$; 2) there is a significant positive relationship between Work Satisfaction and Teachers' Commitment to the Profession, which is indicated by correlation coefficient value $r_{y2} = 0,665.$, and determinant coefficient value $r_{y2}^2 = 0,442$; and 3) there is a significant positive relationship between Organizational Culture and Work Satisfaction with Teachers' Commitment to the Profession, which is indicated by correlation coefficient value $r_{y12} = 0.677.$, and determinant coefficient value $r_{y12}^2 = 0,458$.

Keywords : Improvement, Teachers' Commitment to the Profession, Organizational Culture and Work Satisfaction

Abstrak : Secara umum tujuan penelitian ini untuk menganalisis bagaimana komitmen guru terhadap profesi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Jakarta Selatan dapat ditingkatkan, melalui budaya organisasi dan kepuasan kerja. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, memahami, dan menganalisis secara empiris mengenai: 1) Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen guru terhadap profesi. 2) Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen guru terhadap profesi. dan 3) Hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen guru terhadap profesi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Jakarta Selatan dengan jumlah sebanyak 315 orang guru dan sampel sebanyak 177 guru. Penentuan jumlah sampel dari populasi menggunakan teknik *proporsional random sampling* dengan rumus Slovin pada margin kesalahan 5%.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen guru terhadap profesi, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r_{y1} = 0,611$. dan koefisien determinasi dengan nilai $r_{y1}^2 = 0,373$; 2) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen guru terhadap profesi, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r_{y2} = 0,665$., dan koefisien determinasi dengan nilai $r_{y2}^2 = 0,442$; dan 3) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen guru terhadap profesi, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r_{y12} = 0,677$., dan koefisien determinasi dengan nilai $r_{y12}^2 = 0,458$.

Kata Kunci : Peningkatan, Komitmen Guru Terhadap Profesi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sebagai pendidik profesional, guru merupakan pekerjaan yang memerlukan keahlian, kemahiran dan kecakapan yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan, sehingga dapat mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Dalam menjalankan profesinya, setiap guru dituntut memenuhi kualifikasi akademik, memiliki kompetensi dan sertifikasi, serta yang tidak kalah pentingnya adalah memiliki komitmen terhadap profesinya. Komitmen guru terhadap profesi bagi seorang pendidik menjadi sebuah kebutuhan sekaligus tuntutan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru akan melakukan tugasnya dengan baik jika mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugas mengajar, menguasai dan dapat mengembangkan bahan ajar, disiplin dalam melaksanakan tugas mengajar dan tugas lainnya, kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya.

Bagi lembaga pendidikan, komitmen guru terhadap profesi dibutuhkan dalam mengembangkan sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan, meningkatkan kualitas proses pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas *output* dan *outcome* pendidikan, serta daya saing lembaga pendidikan. Oleh karenanya, hanya guru yang memiliki komitmen terhadap profesi yang dapat menjalankan perannya tersebut. Komitmen guru terhadap profesi menjadi salah satu syarat utama dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu.

Komitmen guru terhadap profesi akan terbangun jika guru memiliki ikatan emosional terhadap profesi, keterlibatan diri demi kepentingan profesi; dan tumbuhnya kesadaran terhadap kerugian bila meninggalkan profesi sehingga berupaya untuk mempertahankan profesi; serta kesediaan melakukan sesuatu untuk kemajuan profesi, dan tumbuhnya sikap berkewajiban terhadap tugas profesi.

Eksistensi komitmen guru terhadap profesi dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel atau faktor, baik yang bersifat intrinsik (dari dalam individu) maupun yang bersifat ekstrinsik (dari luar individu). Beberapa yang berpengaruh mem-pengaruhi komitmen guru terhadap profesi diantaranya budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, keyakinan, pandangan, tradisi dan aturan organisasi yang disepakati anggota organisasi yang mengarahkan cara berfikir, bersikap, berperilaku, berinteraksi, bekerja dan memecahkan permasalahan di dalam organisasi. Sedangkan kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul di dalam diri seorang terhadap pekerjaannya sebagai akibat dari perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima.

Beberapa penelitian relevan terkait hubungan komitmen guru terhadap profesi dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian Dora de Jesus Guerreiro Figueira, *et al.*, tentang *Relation between Organizational Commitment and Professional Commitment: an Exploratory Study Conducted with Teachers*, menunjukkan Nilai koefisien determinasi antara Affective Organizational Commitment (COA) dengan Affective Professional Commitment (CPA) adalah $r_{y1}^2 = 0,39.$, antara Normative Organizational Commitment (CON) dengan

Normative Professional Commitment (CPN) adalah $r_{y1}^2 = 0,53$ dan antara Continuan Organizational Commitment (COC) dengan Continuan Professional Commitment (CPC) adalah $r_{y1}^2 = 0,58$.¹

Penelitian Ester T. Canrinus, (2012:115-132) tentang *Self-efficacy, Job Satisfaction, Motivation and Commitment: Exploring The Relationships Between Indicators of Teachers' Professional Identity*, menunjukkan bahwa komitmen mengajar secara positif dan langsung terkait dengan efikasi guru ($\beta=0.29$, $p<0.01$). Kepuasan kerja pegawai secara signifikan memprediksikan komitmen pekerjaan pegawai ($\beta=0.21$, $p<0.001$). Jadi, kami mengasumsikan bahwa kepuasan kerja guru berkontribusi terhadap komitmen pekerjaan guru. Hubungan signifikan terkuat ditemukan antara hubungan kepuasan dan komitmen pekerjaan afektif. ($r=0.57$, $p<0.01$).

Abdul Jaleel et al, (2014:101-107) tentang *The Complex Influence of School Organizational Culture on Teachers' Commitment to the Teaching Profession*, menunjukkan kontribusi total (R²) dari variabel ketika komitmen pada budaya organisasi (sekolah) ditambahkan meningkat dari 0.468 menjadi 0.900, sementara itu R² yang disesuaikan meningkat menjadi 0.897. Hal ini mengisyaratkan bahwa komitmen pada budaya organisasi (sekolah) merupakan kondisi mayor bagi komitmen terhadap profesi guru atau dengan perkataan lain budaya organisasi (sekolah) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen terhadap profesi guru.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penting untuk diteliti tentang peningkatan komitmen guru terhadap profesi melalui pengembangan efikasi diri dan kepuasan kerja, dengan judul, "*Peningkatan Komitmen Guru Terhadap Profesi Melalui Pengembangan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja (Penelitian Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Jakarta Selatan)*".

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen guru terhadap profesi.
- b. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen guru terhadap profesi.
- c. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen guru terhadap profesi.

Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini untuk menganalisis bagaimana komitmen guru terhadap profesi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Jakarta Selatan dapat ditingkatkan, melalui budaya organisasi dan kepuasan kerja. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, memahami, dan menganalisis secara empiris mengenai:

- a. Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen guru terhadap profesi.
- b. Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen guru terhadap profesi.

¹Dora de Jesus Guerreiro Figueira, José Luís Rocha Pereira do Nascimento, Maria Helena Rodrigues Guita de Almeida, 2015. *Relation between Organizational Commitment and Professional Commitment: an Exploratory Study Conducted with Teachers*, Univ. Psychol. Bogotá, Colombia, Journal V. 14 No. 1., p.43-56

- c. Hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen guru terhadap profesi.

TINJAUAN TEORITIK

1. Hakikat Komitmen Guru Terhadap Profesi

Untuk memberikan pemahaman yang menyeluruh berikut ini pandangan para ahli tentang komitmen guru terhadap profesi. Vandenberg dan Scarpello dalam Jeffrey J. Bagraim, mendefinisikan komitmen guru terhadap profesi sebagai “keyakinan seseorang dan penerimaannya terhadap nilai-nilai dari pekerjaan yang dipilihnya, dan kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan dalam pekerjaannya itu. (p.535). Definisi yang diterima secara luas ini membatasi konstruksi dari dimensi afektif.² Pendapat berbeda dijelaskan Crosswell, L.J dan Elliot R.G., dalam Arjunan M, komitmen guru terhadap profesi secara umum dapat didefinisikan sebagai forum fokus karir dari komitmen kerja dan sebagai satu dari faktor penting yang menentukan perilaku kerja manusia. Komitmen guru terhadap profesi menunjukkan cara yang berbeda dalam hal bagaimana guru melihat, memahami dan mengkonsep komitmen.³

Menurut Allen dan Meyer dalam Karso Gude Butucha, dengan mengadaptasi dari komitmen organisasi, dijelaskan bahwa komitmen guru terhadap profesi terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen lanjutan. Ketiga komitmen tersebut sesuai dengan (a) emosional, (b) perasaan kewajiban, dan/atau (c) alasan ekonomi seseorang. Seseorang berkomitmen terhadap profesinya bisa karena salah satu faktor tersebut, atau kombinasi dari kedua faktor atau kombinasi dari ketiganya.⁴ Sedangkan pandangan Carswel dan Allen dalam Dora de Jesus et al, bahwa komitmen guru terhadap profesi diartikan sebagai hubungan psikologis antara individu dan profesinya, didasarkan pada reaksi afektif individu tersebut terhadap profesi tersebut. Seperti halnya komitmen organisasi, komitmen guru terhadap profesi juga berubah dari perspektif satu dimensi menjadi pendekatan multi dimensi, terutama melalui generalisasi profesi dari pengukuran yang didesain untuk mempelajari komitmen organisasi.⁵

Menurut Jeffrey J. Bagraim, komitmen guru terhadap profesi terdiri dari komitmen afektif, komitmen lanjutan, dan komponen normatif. Komitmen afektif mengacu pada identifikasi, keterlibatan dan ikatan emosional terhadap profesi. Komitmen lanjutan mengacu kepada komitmen yang berdasar pada kesadaran pegawai terhadap biaya yang ditimbulkan tatkala meninggalkan profesinya. Komitmen normatif mengacu pada

² Jeffrey J. Bagraim. (2003). *The Dimensionality of Professional Commitment*, Scholl of Management Studies University of Cape Town, Journal. p.535

³ Arjunan, M and M. Balamurugan. (2013). *Professional Commitment of Teachers Working in Tribal Area School*, Pondicherry University, Puducherry-605014, India, Journal of Current Research and Development Vol.2 (1),

⁴ Karso Gude Butucha. (2012). *Teacher Perceived Commitment as Measure by Age, Gender and School Type*, University of Eastern Africa, Kenya. Green Journal of Education Research, p.364

⁵ Dora de Jesus Guerreiro Figueira , et al. (2015). *Relation between Organizational Commitment and Professional Commitment: an Exploratory Study Conduc-ted with Teachers*, Univ. Psychol. Bogotá, Colombia, Journal V. 14 No. 1 . p.45

komitmen yang didasarkan pada kewajiban atau tanggungjawab terhadap profesi.⁶

Berdasarkan teori-teori di atas, maka sintesis dari komitmen guru terhadap profesi adalah tingkat kesetiaan dan keyakinan individu pada profesinya yang merupakan kesediaan individu untuk terlibat aktif dalam suatu pekerjaan yang didasarkan atas tujuan dan nilai-nilai profesinya, terdiri dari dimensi: 1) Komitmen afektif dengan indikator: a) memiliki ikatan emosional terhadap profesi, b) keterlibatan diri demi kepentingan profesi; 2) komitmen kontinuan dengan indikator: c) kesadaran terhadap kerugian bila meninggalkan profesi, d) hasrat mempertahankan profesi; 3) komitmen normatif dengan indikator: e) kesediaan melakukan sesuatu untuk kemajuan profesi, f) sikap berkewajiban terhadap tugas profesi.

2. Budaya Organisasi

Menurut Wagner *et al*, budaya organisasi adalah cara informal dan berbagi untuk mengenali kehidupan dan keanggotaan dalam organisasi yang mengikat anggota bersama dan mempengaruhi apa yang mereka pikirkan tentang diri dan pekerjaan mereka.⁷ Sedangkan Robbins dan Judge (2009:585)⁸ mengemukakan tujuh karakteristik primer yang bersama-sama mengungkap hakekat dari budaya organisasi, yaitu: 1) inovasi dan pengambilan resiko, yaitu sejauhmana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko, 2) perhatian terhadap detil, yaitu sejauhmana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap detail, 3) orientasi hasil yaitu sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan dalam mencapai hasil itu, 4) orientasi orang yaitu sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi, 5) orientasi tim, yaitu sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan individu, 6) keagresifan, yaitu sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai, 7) kemandapan, yaitu sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo, bukannya pertumbuhan.

Pandangan berbeda dijelaskan Gibson *et al*, mengemukakan bahwa komponen budaya organisasi dibagi menjadi tiga bagian, yaitu: 1). artefak dan kreasi (*artifacts and creation*) yang terdiri dari: teknologi, seni dan cara kerja, serta pola perilaku yang dapat terlihat dan diutarakan, 2) nilai-nilai (*values*), yaitu nilai-nilai yang sudah teruji oleh fisik lingkungan dan kesepakatan bersama; 3) ssumsi dasar (*basic assumptions*) yang dibangun melalui hubungan terhadap lingkungan, hakekat kenyataan, ruang dan waktu, hakekat manusia, hakekat aktifitas manusia dan hakekat hubungan manusia.⁹

⁶ Jeffrey J. Bagraim. (2003). *The Dimensionality of Professional Commitment*, Scholl of Management Studies University of Cape Town, Journal. p.6

⁷ John A. Wagner dan John R. Hollenbeck, 2005., *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*, New York : Routledge, p.283

⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge, 2015. *Organizational Behavior*, Pearson Education Limited.,p 158

⁹ James L. Gibson, et al.,2006. *Organization: Behavior, Strunctur, Process.*, Mc.Graw Hill.,p.43

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disintesiskan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, keyakinan, pandangan, tradisi dan aturan organisasi yang disepakati anggota organisasi yang mengarahkan cara berfikir, bersikap, berperilaku, berinteraksi, bekerja dan memecahkan permasalahan di dalam organisasi, terdiri dari dimensi: 1) perilaku dan cara kerja, dengan indikator: a) metode dan teknologi yang digunakan, b) pola perilaku yang terlihat; 2) nilai-nilai, dengan indikator: c) kepekaan terhadap pelanggan, d) ketertarikan pada hal-hal yang baru, e) kesediaan untuk mengambil resiko; 3) asumsi-asumsi, dengan indikator: f) orientasi terhadap hasil, g) orientasi terhadap manusia dan h) orientasi terhadap kerja kelompok.

3. Hakikat Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Colquit *et al* menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mewakili bagaimana perasaan seorang individu tentang pekerjaannya dan apa yang difikirkan mengenai pekerjaannya tersebut. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan pengalaman positif, ketika mereka berfikir tentang kesesuaiannya dalam mengambil bagian dalam tugas-tugasnya tersebut. Karyawan dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan pengalaman negatif ketika merasa belum sesuai dalam melaksanakan tugas-tugasnya tersebut.¹⁰

Menurut Hasibuan memberi batasan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.¹¹

Robbin menyatakan bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.¹²

Penjelasan tersebut menunjukkan besarnya keterkaitan kepuasan kerja dengan sikap kerja seseorang. Kepuasan kerja terlihat dari sikap kerja seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif, sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan sikap negatif.

Sesuai dengan hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti dijelaskan di atas, Robbins menyatakan faktor -faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah: 1) kerja yang secara mental menantang, 2) ganjaran yang pantas, Para karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka, 3) kondisi kerja yang

¹⁰ Colquitt, Jason A, et al. (2009). *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: The McGraw Hill Com.,Inc.,p.108

¹¹ Hasibuan, Malayu SP, 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, p.202

¹²Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge. (2015). *Organizational Behavior*, Pearson Education Limited, p.139

mendukung, 4) rekan sekerja yang mendukung, 5) kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.¹³

Gibson *et al*, mengemukakan, *job satisfaction an individual's expression of personal well-being associated with doing the job assigned*.

Kepuasan kerja merupakan ekspresi individu atas kesenangan pribadi yang terkait dengan melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Selanjutnya, dijelaskan pula bahwa kepuasan kerja tergantung pada tingkat hasil intrinsik dan ekstrinsik serta bagai-mana seorang pegawai memandang tentang pencapaian hasilnya. Hasil-hasil ini memiliki nilai yang berbeda untuk orang yang berbeda. Bagi sebagian orang, kerja yang bertanggungjawab dan menantang mungkin memiliki nilai netral atau bahkan negatif, tergantung pada pendidikan dan pengalaman sebelumnya. Sementara bagi orang lain, hasil kerja tersebut dapat memiliki nilai positif tinggi.¹⁴

Berdasarkan teori-teori di atas, maka sintesis kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul di dalam diri seorang terhadap pekerjaannya sebagai akibat dari perbedaan antara peng-hargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima, dengan indikator: 1) balas jasa yang adil, 2) pekerjaan, 3) rekan kerja, dan 4) promosi dan pengembangan diri.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menunjukkan bahwa suatu kejadian yang benar-benar terjadi, biasanya hanya pada populasi tertentu atau mengambil sampel dari populasi tersebut. Penelitian kuantitatif menggunakan instrument penelitian untuk sistem pengumpulan datanya. Penelitian ini juga menggunakan data statistik untuk menguji kebenaran sebuah hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti.¹⁵

Penelitian dilaksanakan melalui tahap menentukan populasi dan sampel sebagai tempat untuk menguji hipotesis, mengembangkan dan menguji instrument untuk pengumpulan data, analisis data dan selanjutnya membuat laporan yang diakhiri dengan kesimpulan dan saran. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Jakarta Selatan dengan jumlah sebanyak 315 orang guru dan sampel sebanyak 177 guru. Penentuan jumlah sampel dari populasi menggunakan teknik *proporsional random sampling* dengan rumus Slovin pada margin kesalahan 5%. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dan analisis datanya digunakan adalah analisis korelasi yang dilanjutkan dengan penghitungan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi hasil data kuantitatif.

Berdasarkan deskripsi statistik variabel penelitian, yaitu Efikasi Diri (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Komitmen Guru Terhadap Profesi (Y), dapat dijelaskan

¹³ *Ibid*, p 149

¹⁴ James L. Gibson, et al. (2006). *Organization: Behavior, Strunctur, Process*,. Mc.Graw Hill.,p.373

¹⁵ Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, hlm.14

tentang gejala pemusatan data seperti terangkum dalam tabel rangkuman deskripsi statistik sebagai berikut:

Tabel 1. Rangkuman Deskripsi Data

Kriteria	Variabel		
	X ₁	X ₂	Y
Rata-rata (<i>mean</i>)	137,68	121,66	153,27
Nilai tengah (<i>median</i>)	141	114	152
Modus (<i>mode</i>)	138	121	156
Simpanan baku (<i>standar deviation</i>)	16,64	13,61	13,77
Varian sampel (<i>sample variance</i>)	277	185,26	189,59
Rentang (<i>range</i>)	78	92	72
Skor terendah (<i>minimum</i>)	102	68	116
Skor tertinggi (<i>maximum</i>)	180	160	188
Jumlah (<i>sum</i>)	24370	21533	27129
Banyaknya responden (N)	177	177	177
Banyaknya kelas	9	9	9
Panjang kelas (<i>range</i>)	9	11	9

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis terdapat hubungan positif antara variabel bebas, yaitu budaya organisasi, dan kepuasan kerja dengan variabel terikat yaitu komitmen guru terhadap profesi, dengan penjelasan sebagai berikut:

- Hubungan budaya organisasi (X₁) dengan komitmen guru terhadap profesi (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terdapat hubungan fungsional antara budaya organisasi dengan komitmen guru terhadap profesi dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 83,689 + 0,505X_1$. Ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen guru terhadap profesi, yang didasarkan hasil perhitungan uji signifikansi regresi dan uji linieritas. Hasil uji signifikansi regresi diperoleh $F_{hitung} = 104,182$ sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 3,895$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi (X₁) dengan komitmen guru terhadap profesi (Y) adalah sangat signifikan. Sedangkan hasil uji linieritas diperoleh nilai $F_{hitung} = 1,197$ sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 1,435$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 83,689 + 0,505X_1$ adalah linier

Kekuatan hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen guru terhadap profesi ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0,611$., dengan nilai koefisien determinasi adalah $r_{y1}^2 = 0,373$. Hal ini berarti sebesar 37,3% komitmen guru terhadap profesi merupakan hasil dari kontribusi variabel budaya organisasi, sedangkan sebesar 62,7% diperoleh dari variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan komitmen guru terhadap profesi.

Hasil penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen guru terhadap profesi, seperti penelitian yang dilakukan oleh Abdul Jaleel et al, (2014:101-107) tentang *The Complex Influence of School Organizational Culture on Teachers' Commitment to the Teaching Profession*, menunjukkan kontribusi total (R²) dari

variabel ketika komitmen pada budaya organisasi (sekolah) ditambahkan meningkat dari 0.468 menjadi 0.900, sementara itu R² yang disesuaikan meningkat menjadi 0.897. Hal ini mengisyaratkan bahwa komitmen pada budaya organisasi (sekolah) merupakan kondisi mayor bagi komitmen terhadap profesi guru atau dengan perkataan lain budaya organisasi (sekolah) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen terhadap profesi guru.

Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat menjadi dasar dalam upaya meningkatkan komitmen guru terhadap profesi, melalui: 1) metode dan teknologi yang digunakan, 2) pola perilaku yang terlihat, 3) kepekaan terhadap pelanggan, 4) ketertarikan pada hal-hal yang baru, 5) kesediaan untuk mengambil risiko, 6) orientasi terhadap hasil, yaitu sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil., 7) orientasi terhadap manusia, yaitu sejauhmana keputusan manajemen mem-perhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi 8) orientasi terhadap kerja kelompok, yaitu sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan individu.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge mengemukakan tujuh karakteristik primer yang bersama-sama mengungkap hakekat dari budaya organisasi, yaitu: a) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejahterama para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko. b) Perhatian terhadap detail. Sejahterama para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap detail. c) Orientasi hasil. Sejahterama manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan dalam mencapai hasil itu. d) Orientasi orang. Sejahterama keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi. e) Orientasi tim. Sejahterama kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan

individu. f) Keagresifan. Sejahterama orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai. g) Kemantapan. Sejahterama kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo, bukannya pertumbuhan.¹⁶

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi, maka makin tinggi pula komitmen guru terhadap profesi. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi, maka makin rendah pula hasil komitmen terhadap profesi guru.

Hal ini sejalan dengan pandangan Anas Sudijono, (2003:168), jika dua variabel (atau lebih) yang berkorelasi berjalan paralel; artinya bahwa hubungan antar dua variabel (atau lebih) menunjukkan arah yang sama. Jadi apabila variabel X mengalami kenaikan atau penambahan, akan diikuti pula dengan kenaikan atau penambahan pada variabel Y; atau sebaliknya; penurunan atau pengurangan pada variabel X akan diikuti pula dengan penurunan atau pengurangan pada variabel Y.¹⁷

- b. Hubungan kepuasan kerja (X₂) dengan komitmen guru terhadap profesi (Y).

¹⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge, *Op.cit.*,p 158

¹⁷ Anas Sudijono, 2003. *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.p. 168

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terdapat hubungan fungsional antara kepuasan kerja dengan komitmen guru terhadap profesi dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 71,491 + 0,672X_2$. Ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen guru terhadap profesi.

Hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen guru terhadap profesi didasarkan hasil perhitungan uji signifikansi regresi dan uji linieritas. Hasil uji signifikansi regresi diperoleh $F_{hitung} = 138,384$ sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 3,895$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja (X_2) dengan komitmen guru terhadap profesi (Y) adalah sangat signifikan. Sedangkan hasil uji linieritas diperoleh nilai $F_{hitung} = 1,072$ sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 1,446$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 71,491 + 0,672X_2$ adalah linier.

Kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen guru terhadap profesi ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y2} = 0,665$., dengan nilai koefisien determinasi adalah $r_{y2}^2 = 0,442$. Hal ini berarti sebesar 44,2% komitmen guru terhadap profesi merupakan hasil dari kontribusi variabel kepuasan kerja, sedangkan sebesar 55,8% diperoleh dari variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan komitmen guru terhadap profesi.

Hasil penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen guru terhadap profesi, seperti penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Shu-Fang Vivienne *et al*, (2012:38-46) tentang *Self-efficacy, Professional Commitment, and Job Satisfaction*, menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berkaitan dengan komitmen profesional ($r=0.14$, $P=0.04$). Begitupun penelitian Ester T. Canrinus, tentang *Self-efficacy, Job Satisfaction, Motivation and Commitment: Exploring The Relationships Between Indicators of Teachers' Professional Identity*, menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai secara signifikan memprediksikan komitmen pekerjaan pegawai ($\beta=0.21$, $p<0.001$). Jadi, kami mengasumsikan bahwa kepuasan kerja guru berkontribusi terhadap komitmen guru terhadap profesi. Hubungan signifikan terkuat ditemukan antara hubungan kepuasan dan komitmen pekerjaan afektif. ($r=0.57$, $p<0.01$).

Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi dasar dalam upaya meningkatkan komitmen guru terhadap profesi, melalui: 1) balas jasa yang adil, yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan 2) pekerjaan, yaitu kondisi kerja dan kesesuaian bidang kerja 3) rekan kerja, yaitu hubungan kerja dan hubungan interpersonal dan 4) promosi dan pengembangan diri, yaitu pengembangan karir dan peningkatan kemampuan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah: 1) Kerja yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. 2) Ganjaran yang pantas. Bila upah dilihat secara adil

yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. 3) Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. 4) Rekan sekerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan dan interaksi sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah akan mendukung peningkatan kepuasan. 5) Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan. Kecocokan antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan.¹⁸

Ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara. Menurut Robbins terdapat empat tanggapan terhadap ketidakpuasan kerja yang berbeda satu sama lain sepanjang dua dimensi: konstruktif/destruktif dan aktif/pasif yaitu: 1) Eksit; perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi; 2) suara (*voice*): dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi; 3) kesetiaan (*loyalty*): pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi; dan 4) pengabaian (*neglect*) secara pasif membiarkan kondisi memburuk.¹⁹

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka makin tinggi pula komitmen guru terhadap profesi, begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka makin rendah pula hasil komitmen guru terhadap profesi.

Hal ini sejalan dengan pandangan Anas Sudijono, jika dua variabel (atau lebih) yang berkorelasi berjalan paralel; artinya bahwa hubungan antar dua variabel (atau lebih) menunjukkan arah yang sama. Jadi apabila variabel X mengalami kenaikan atau penambahan, akan diikuti pula dengan kenaikan atau penambahan pada variabel Y; atau sebaliknya; penurunan atau pengurangan pada variabel X akan diikuti pula dengan penurunan atau pengurangan pada variabel Y.²⁰

- c. Hubungan antara budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan komitmen guru terhadap profesi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terdapat hubungan fungsional antara antara budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan komitmen guru terhadap profesi (Y) dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut : $\hat{Y} = 67,086 + 0,16 X_1 + 0,527 X_2$. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi regresi seperti tampak pada tabel menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama dengan komitmen guru terhadap profesi (Y) adalah sangat signifikan.

Kekuatan hubungan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dan komitmen guru terhadap profesi ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y12} = 0.677$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 73,740$ Sedangkan $t_{tabel} = 3,05$. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan komitmen guru terhadap profesi adalah sangat signifikan.

¹⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge. 2015. *Organizational Behavior*, Pearson Education Limited, p.139

¹⁹ *Ibid.*, p.154

²⁰ Anas Sudijono., *Op.cit.*.p. 168

Nilai koefisien determinasi antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen guru terhadap profesi adalah $r_{y12}^2 = 0,458$. Hal ini berarti bahwa 45,8% variansi komitmen guru terhadap profesi merupakan hasil kontribusi dari budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama.

KESIMPULAN

- 1) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen guru terhadap profesi, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r_{y1} = 0,611$. dan koefisien determinasi dengan nilai $r_{y1}^2 = 0,373$. Hal ini berarti 37,3% nilai komitmen guru terhadap profesi merupakan hasil kontribusi dari budaya organisasi.
- 2) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen guru terhadap profesi, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r_{y3} = 0,665$., dan koefisien determinasi dengan nilai $r_{y3}^2 = 0,442$. Hal ini berarti 44,2% nilai Komitmen Guru Terhadap Profesi merupakan hasil kontribusi dari Kepuasan Kerja.
- 3) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen guru terhadap profesi, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r_{y12} = 0,677$., dan koefisien determinasi dengan nilai $r_{y12}^2 = 0,458$. Hal ini berarti bahwa 45,8% variansi komitmen guru terhadap profesi merupakan hasil kontribusi dari budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono, 2003. *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arjunan, M and M. Balamurugan, 2013. Professional Commitment of Teachers Working in Tribal Area School, Pondicherry University, Puducherry-605014, India, *Journal of Current Research and Development Vol.2 (1)*
- Colquitt. Jason A, et al., 2009. *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: The McGraw Hill Com.,Inc
- Dora de Jesus Guerreiro Figueira , et al. (2015). Relation between Organizational Commitment and Professional Commitment: an Exploratory Study Conduc-ted with Teachers, *Univ. Psychol. Bogotá, Colombia, Journal V. 14 No. 1*
- E. Mulyasa, 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu SP, 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- James L. Gibson, et al., 2006. *Organization: Behavior, Strunctur, Process*., Mc.Graw Hill
- Jeffrey J. Bagraim, 2003. *The Dimensionality of Professional Commitment*, Scholl of Management Studies University of Cape Town, Journal.
- John A. Wagner dan John R. Hollenbeck, 2005. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*, New York : Routledge.
- Karso Gude Butucha, 2012. *Teacher Perceived Commitment as Measure by Age, Gender and School Type*, University of Eastern Africa, Kenya. Green Journal of Education Research.

- Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge, 2015. *Organizational Behavior*, Pearson Education Limited.
- Sukardi, 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Veitzal Rivai, 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo Perkasa