

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 37-45 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2118

Hubungan Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja pada Guru SMK

Aan Hartati¹, Nilam Widyarini²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma

aanhartati19@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between affective commitment and job satisfaction in vocational teachers. This study involved 59 vocational school teachers at one of the state vocational schools in Tangerang Regency, Banten Province. The research method used is quantitative by using a questionnaire as a research data collection tool. The data analysis technique used is using the SPSS version 26 program with the results of the study that there is a significant relationship between affective commitment and job satisfaction in vocational teachers.

Keywords: *affective commitment, job satisfaction, vocational teachers.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen afektif dengan kepuasan kerja pada guru SMK. Penelitian ini melibatkan subjek penelitian sebanyak 59 orang guru SMK pada salah satu SMK Negeri di daerah Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan program SPSS versi 26 dengan hasil penelitian yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dan kepuasan kerja pada guru SMK.

Kata Kunci: *komitmen afektif, kepuasan kerja, guru SMK*

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan salah satu lembaga Pendidikan formal yang mampu membantu, memfasilitasi, membimbing dan menjadi jalan yang mengantarkan seseorang untuk bisa mengembangkan potensinya dan mencapai kesuksesan. Salah satu elemen kunci dalam Lembaga Pendidikan adalah guru karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. Tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa banyak tergantung pada

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 37-45 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2118

kemampuan mengajar guru. Apabila guru memiliki kemampuan mengajar yang baik maka akan membawa dampak peningkatan iklim belajar mengajar yang baik pula di sekolah, terutama guru SMK, karena SMK merupakan sekolah yang berhubungan erat dengan dunia kerja yang terus berkembang secara pesat, yaitu menuntut guru untuk harus memperbaharui dan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya dengan mengikuti berbagai pelatihan, sehingga mampu mendidik peserta didiknya menjadi siap untuk bertahan hidup dalam situasi apapun. Selain itu, guru juga harus membantu guru baru mengenal lingkungan kerjanya, menjadi anggota panitia kegiatan sekolah, maupun kegiatan sekolah dengan masyarakat sebagai bentuk promosi, dan menghadapi masalah kenakalan remaja (Rahman, 2014).

Keberhasilan sekolah pada dasarnya tergantung pada gurunya. Guru yang mampu membimbing dan mendidik para siswanya bukan hanya mengajar saja, guru tersebut sebaiknya memiliki kepuasan kerja yang baik karena guru yang puas terhadap kinerjanya akan tercermin dari perilakunya yang positif dan mampu melaksanakan tugasnya secara optimal. Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya.

Kepuasan kerja bisa dipengaruhi berbagai hal salah satunya komitmen afektif. Komitmen afektif merupakan keterikatan afektif atau emosional dengan organisasi sedemikian rupa sehingga individu yang berkomitmen kuat mengidentifikasi, terlibat dan menikmati keanggotaan dalam organisasi serta komitmen afektif berkaitan dengan nilai dan tujuan pribadi pegawai, dengan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen afektif ini sangat penting bagi guru karena seorang guru yang memiliki komitmen afektif maka akan memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

METODE

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah guru SMK yang berjumlah 59 orang pada salah satu SMK Negeri di daerah Kabupaten Tangerang Provinsi Banten, baik guru yang berstatus PNS maupun non PNS dengan masa kerja minimal 1 tahun.

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan datanya. Adapun teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 37-45 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2118

Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan peneliti yaitu adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen afektif dengan kepuasan kerja pada guru SMK X.

Pengembangan Instrumen

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu alat ukur komitmen afektif dan kepuasan kerja. Adapun pada komitmen afektif, peneliti menggunakan skala Meyer dan Allen (1990) yang dikembangkan oleh Fauziah (2015). Komitmen afektif tersebut selanjutnya menjadi aspek penelitian yang dikembangkan menjadi item-item pertanyaan dan terdiri dari 14 aitem. Kemudian pada kepuasan kerja, peneliti menggunakan skala Spector yang dikembangkan oleh Hendarti (2018) yang terdiri dari sembilan dimensi yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, kondisi operasional, rekan kerja, sifat kerja dan komunikasi yang terdiri dari 26 aitem pertanyaan. Skala pada penelitian ini menggunakan skala likert enam poin yaitu STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), ATS (Agak Tidak Sesuai), AS (Agak Sesuai), S (Sesuai) dan SS (Sangat Sesuai).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan menggunakan program SPSS versi 26 untuk menghitung hasil uji coba alat ukur, uji validitas, uji daya diskriminasi aitem, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji linearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan pengumpulan data yang sudah dilakukan, penelitian ini mendapatkan responden sebanyak 59 guru SMK X yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian, dengan gambaran sebagai berikut :

**Tabel 1. Gambaran partisipan berdasarkan jenis kelamin
Nama Komitmen Afektif (X) Kepuasan Kerja (Y) * Jenis
Kelamin**

Jenis Kelamin		Nama	Komitmen Afektif (X)	Kepuasan Kerja (Y)
Pria	N	34	34	34
	Mean		44.74	56.91
	Std. Deviation		4.017	8.469
Wanita	N	25	25	25
	Mean		44.36	56.72
	Std. Deviation		4.424	6.798

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 37-45 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2118

Total	N	59	59	59
	Mean		44.58	56.83
	Std. Deviation		4.161	7.742

**Tabel 2. Gambaran partisipan berdasarkan berdasarkan usia Nama
Komitmen Afektif (X) Kepuasan Kerja (Y) * Umur**

Umur	Nama	Komitmen Afektif (X)	Kepuasan Kerja (Y)
21-25	N	2	2
	Mean	39.00	47.50
	Std. Deviation	7.071	7.778
26-30	N	11	11
	Mean	44.27	55.55
	Std. Deviation	2.832	8.653
31-35	N	19	19
	Mean	44.47	56.84
	Std. Deviation	4.060	8.228
36-40	N	13	13
	Mean	45.62	58.15
	Std. Deviation	4.718	4.356
41-45	N	7	7
	Mean	45.86	60.71
	Std. Deviation	5.398	6.396
46-50	N	4	4
	Mean	42.50	55.50
	Std. Deviation	3.000	10.970
51-55	N	1	1
	Mean	45.00	42.00
	Std. Deviation	.	.
56-60	N	2	2
	Mean	45.50	61.00
	Std. Deviation	.707	5.657
Total	N	59	59
	Mean	44.58	56.83
	Std. Deviation	4.161	7.742

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 37-45 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2118

Tabel 3. Gambaran partisipan berdasarkan berdasarkan tingkat pendidikan Nama Komitmen Afektif (X) Kepuasan Kerja (Y) * Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Nama	Komitmen Afektif (X)	Kepuasan Kerja (Y)
D3	N	2	2
	Mean	40.00	52.50
	Std. Deviation	.000	12.021
S1	N	50	50
	Mean	44.72	56.86
	Std. Deviation	4.194	7.618
S2	N	7	7
	Mean	44.86	57.86
	Std. Deviation	4.059	8.591
Total	N	59	59
	Mean	44.58	56.83
	Std. Deviation	4.161	7.742

Tabel 4. Gambaran partisipan berdasarkan masa kerja Nama Komitmen Afektif (X) Kepuasan Kerja (Y) * Lama Kerja

Lama Kerja	Nama	Komitmen Afektif (X)	Kepuasan Kerja (Y)
1-3 Th	N	8	8
	Mean	45.75	57.13
	Std. Deviation	5.922	9.935
4-6 Th	N	14	14
	Mean	43.57	57.57
	Std. Deviation	3.251	6.198
7-9 Th	N	20	20
	Mean	45.00	56.35
	Std. Deviation	3.798	8.261
10 Th	N	17	17
	Mean	44.35	56.65
	Std. Deviation	4.457	7.810
Total	N	59	59
	Mean	44.58	56.83
	Std. Deviation	4.161	7.742

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 37-45 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2118

**Tabel 5. Gambaran partisipan berdasarkan status kepegawaian
Komitmen Afektif (X) Kepuasan Kerja (Y) * Status
Kepegawaian**

Status Kepegawaian		Komitmen Afektif (X)	Kepuasan Kerja (Y)
Guru Honorer	Mean	44.18	56.32
	N	50	50
	Std. Deviation	4.129	7.792
Guru PNS	Mean	46.78	59.67
	N	9	9
	Std. Deviation	3.833	7.211
Total	Mean	44.58	56.83
	N	59	59
	Std. Deviation	4.161	7.742

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan 59 partisipan menunjukkan bahwa dari 14 item kuesioner Komitmen Afektif Scale terdapat 5 butir yang gugur sehingga hanya tersisa 9 item dengan Alpha Cronbach sebesar 0,769. Dengan demikian, untuk Komitmen Afektif Scale dapat dianggap cukup reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur pengumpulan data. Sementara untuk hasil uji reliabilitas dengan menggunakan 59 partisipan menunjukkan bahwa dari 26 dimensi kepuasan kerja pada kuesioner Kepuasan Kerja Scale terdapat 11 dimensi yang gugur sehingga hanya tersisa 15 item Alpha Cronbach yang baik dan dapat diterima yaitu sebesar 0,817.

Berdasarkan analisa lebih lanjut ditemukan bahwa komitmen afektif dan kepuasan kerja memiliki kecenderungan yang tinggi pada responden. Dengan data sebagai berikut:

Tabel 6. Mean Empirik (ME), Mean Hipotetik (MH) dan Standar Deviasi

Skala	Mean Empirik (ME)	Mean Hipotetik (MH)	Standar Deviasi (SD)
<i>Komitmen Afektif</i>	44,58	31,5	7,5
<i>Kepuasan Kerja</i>	66,68	52,5	12,5

Berdasarkan hasil analisa terhadap nilai *mean* empirik dan nilai *mean* hipotetik variable komitmen afektif, diperoleh bahwa nilai *mean* hipotetik sebesar 31,5 dan *mean* empirik sebesar 44,58. Maka dapat diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini cenderung memiliki tingkat Komitmen Afektif yang tinggi. Kemudian berdasarkan hasil analisa terhadap nilai *mean* empirik dan nilai *mean* hipotetik

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 37-45 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2118

variable kepuasan kerja, diperoleh bahwa nilai *mean* hipotetik sebesar 52,5 dan *mean* empirik sebesar 66,68. Maka dapat diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini cenderung memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi.

Adapun hasil dari pengujian normalitas dapat diketahui pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Normalitas Data

	Kolmogorov Smirnov Sig.	Keterangan
Komitmen Afektif	.200	Normal
Kepuasan Kerja	.014	Tidak Normal

Berdasarkan uji normalitas data dengan menggunakan perhitungan one sample Kolmogorov-Smirnov test ditemukan bahwa dimensi komitmen afektif memiliki distribusi data normal dengan nilai 0,200, sementara kepuasan kerja memiliki distribusi data tidak normal dengan nilai 0,014.

Tabel 8. Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.387	9.704		1.792	.078
	Komitmen Afektif (X)	.885	.217	.476	4.082	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut dapat diketahui dari nilai signifikansinya yaitu 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 serta t hitung yang lebih besar daripada t table dimana untuk t hitungnya adalah sebesar 4,082.

Tabel 9. Uji Korelasi Sederhana

Correlations

		Komitmen Afektif (X)	Kepuasan Kerja (Y)
Komitmen Afektif (X)	Pearson Correlation	1	.476**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	59	59
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 37-45 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2118

Berdasarkan hasil pengujian korelasi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi komitmen afektif sebesar 0,476. Berdasarkan nilai interpretasi korelasi nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,400-0,599 yang berarti tingkat hubungan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja termasuk pada tingkat hubungan sedang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pada guru laki-laki (56.91 %) lebih besar dari pada kepuasan kerja pada guru wanita (56.72 %). Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Jatnurcahyo dan Yulianto (2020), menyatakan bahwa kepuasan tertinggi terdapat pada pegawai laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pada guru PNS (59.67 %) lebih besar dari pada guru honorer (56.32 %). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2018) kepuasan kerja karyawan tetap lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan kontrak (dalam hal ini karyawan tetap sama halnya dengan PNS sedangkan karyawan tidak tetap sama dengan honorer), Karyawan kontrak dan tetap menerima beban kerja yang sama namun reward yang didapatkan berbeda seperti tidak adanya jenjang karir yang jelas, promosi jabatan, tunjangan lembur pada karyawan kontrak, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa skala komitmen afektif dan skala kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 dimana nilai *Cronbach Alpha* pada skala kepuasan kerja sebesar 0,817 dan pada skala komitmen afektif memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,769. Pada penelitian ini teknik uji reliabilitas diukur menggunakan Alpha Cronbach dengan program SPSS for windows versi 26.0. Suatu alat ukur dikatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut dapat menunjukkan konsistensi hasil pengukurannya. Adapun ketentuan dalam pengukuran reliabilitas yaitu suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2016, hal. 48).

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dapat diketahui bahwa komitmen afektif memiliki distribusi data normal, sedangkan kepuasan kerja memiliki distribusi data tidak normal. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai Kolmogorov-Smirnov test dimana pada komitmen afektif memperoleh nilai sebesar 0,200 dan pada kepuasan kerja memperoleh nilai sebesar 0.014. Suatu data dinyatakan terdistribusi normal jika signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($p \geq 0,05$).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 37-45 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2118

signifikansi pengaruh Komitmen Afektif (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,082 > 2,002$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan antara komitmen afektif dan kepuasan kerja secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki guru SMK X maka semakin tinggi pula kepuasannya. Begitu pula sebaliknya semakin kecil komitmen afektif yang dimiliki guru SMK X maka semakin kecil pula kepuasannya.

Saran

Melalui penelitian ini pula peneliti menyarankan agar para guru dapat meningkatkan komitmen afektifnya menjadi lebih baik agar kepuasannya dapat tercapai dengan baik pula. Peneliti juga menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian ini sehingga diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih lanjut berkaitan dengan faktor lain yang berhubungan terhadap kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Fauziah, Nor. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organizational Terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyah. Tesis Psikologi Komunikasi-Magister Psikologi, Gunadarma.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendarti, Laxmi. 2018. Kontribusi Kepuasan Kerja dan Organizational Trust Terhadap Perilaku Kewargaorganisasian Pada Guru. Tesis Psikologi Industri dan Organisasi Science/Magister Psikologi, Gunadarma.
- Jatinurcahyo dan Yulianto. 2020. Analisa Pengaruh Tingkat Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Organizational Citizenship Behavior Terhadap Peran Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan Masa Kerja Abdi Dalem di Pura Pakualaman. *Jurnal Khasanah Ilmu*, Volume 11 Nomor 2, September 2020
- Rahman, U. (2014). Kepuasan kerja dan organizational citizenship behaviour pada guru Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa Sulawesi Selatan. *Jurnal Analisa*, 21, 131-142.
- Saputri. 2018. KEPUASAN KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI JOB INSECURITY DAN STATUS KEPEGAWAIAN. Publikasi Ilmiah, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 1 (2023) 37-45 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i1.2118

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D, Bandung: IKAPI