

**Musamus Journal of Primary Education**  
2019 Vol.2 (No.1): hal 13-23  
<http://ejurnal.unmus.ac.id/index.php/primary>  
doi: 10.35724/musjpe.v2i1.1572  
e-ISSN: 2622-7819 dan p-ISSN: 2622-7800

## **Komitmen Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Semangat dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar**

**Agustinus Kia Wolomasi<sup>1)</sup>, Basilius Redan Werang<sup>2\*)</sup>, Henie Poerwandar Asmaningrum<sup>3)</sup>,**

<sup>1)</sup>Sekolah Tinggi Katolik Santo Yakobus Merauke, Indonesia

<sup>2\*)</sup>Jurusan Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Musamus, Indonesia

<sup>3)</sup>Jurusan Pendidikan Kimia, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Musamus, Indonesia

E-mail Correspondensi: [lirang267@yahoo.co.id](mailto:lirang267@yahoo.co.id)

### **Info Artikel**

*Sejarah Artikel:*  
Diterima 11 Juni 2019  
Disetujui 24  
September 2019  
Dipublikasikan 17  
Oktober 2019

*Kata Kunci:*  
*Komitmen kerja;*  
*semangat kerja;*  
*kepuasan kerja; guru;*  
*sekolah dasar.*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan besaran pengaruh komitmen kerja terhadap semangat dan kepuasan guru sekolah dasar (SD) di distrik Mindiptana, Papua. Tujuan ini dicapai menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survey. Penelitian ini dituntun oleh dua rumusan masalah berikut: (a) apakah semangat kerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja guru; (b) apakah kepuasan kerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja guru? Data penelitian dianalisis secara statistik menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis statistik memperlihatkan bahwa semangat dan kepuasan kerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja guru. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya usaha serius dari para kepala sekolah, penyelia pendidikan, dan pemegang kebijakan di bidang pendidikan pada tingkat pemerintah daerah untuk memromosikan perbaikan komitmen kerja para guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua.

### **Abstract**

*This study aimed at revealing whether teachers morale and job satisfaction in the elementary schools of Mindiptana, Papua, are significant positively predicted by teachers' working commitment. This objective is derived using a survey questionnaire by employing a quantitative research design. This study was guided by the two following research problems: (a) is teachers' morale in the elementary schools of Mindiptana district, Papua, significant positively predicted by their working commitment? and (b) is teachers' satisfaction in the elementary schools of Mindiptana district, Papua, significant positively predicted by their working commitment? Field data were statistically analyzed using simple linear regression analysis technique. Statistical analysis result showed that teachers' morale and satisfaction in the elementary schools of Mindiptana district, Papua, is significant positively predicted by their working commitment. The statistical analysis result revealed a need of improving teachers' morale and job satisfaction through serious efforts of school principals, school supervisors, and regional education policymakers to improve teachers' working commitment.*

## **PENDAHULUAN**

Komitmen organisasi telah mendapatkan perhatian yang sangat signifikan baik dari para akademisi maupun praktisi. Wolowska (2014) mengartikan komitmen organisasi sebagai salah satu konsep dasar yang menggambarkan relasi antara

seorang pekerja dengan organisasi tempatnya bekerja. Senada dengan itu, Grusky (1966) mengartikan komitmen organisasi sebagai hakikat relasi yang terbangun antara anggota dan sistem secara keseluruhan. Sedangkan Mowday dkk. (dalam Werang dkk., 2017) mengartikan komitmen organisasi sebagai: (a) pengamiran atas dan keyakinan yang teguh terhadap tujuan dan keutamaan-keutamaan organisasi; (b) kemauan untuk bertindak atas nama dan demi kepentingan organisasi; dan (c) kehendak untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tempatnya bekerja saat ini. Sementara menurut Kanter (1968), komitmen organisasi adalah kemauan dari para pelaku sosial untuk mendharmabaktikan tenaga dan kesetiaan mereka terhadap sistem sosial tertentu atau keterpautan sistem pribadi dengan relasi-relasi sosial sebagai wujud pengekspresian diri.

Hadirnya beragam definisi tentang komitmen organisasi dengan segala bentuk pengukurannya yang berbeda memberikan suatu pemahaman yang sama tentang arti komitmen sebagai sebuah ikatan individu dengan organisasi tempatnya bekerja (Camilleri, 2006). Di dalam kajiannya tentang komitmen organisasi, Meyer dan Allen (1991) memandang komitmen sebagai sebuah konstruk emosional multidimensi yang menggambarkan relasi antara seorang individu dengan institusi yang dapat berimplikasi kepada keputusan individu tersebut untuk keluar atau tetap tinggal dalam institusi tempatnya bekerja saat ini. Meyer dan Allen (1991) kembali mempertegas kemultidimensian konstruk komitmen dengan mengemukakan tiga komponen komitmen sebagai berikut: (a) *affective commitment* yang merefleksikan keterpautan psikologis dengan, afinitas dengan, dan partisipasi seseorang di dalam institusi tempatnya bekerja saat ini; (b) *continuance commitment* yang merefleksikan kehendak seorang anggota untuk tetap bekerja atau menjadi bagian dari organisasi berdasarkan pertimbangan tentang biaya yang harus dikeluarkan ataupun kerugian yang bakal ditanggung jika dia harus keluar dari organisasi tempatnya bekerja saat ini; dan (c) *normative commitment* yang merefleksikan perasaan anggota terkait semua kewajiban yang harus dipenuhi terhadap institusi dan kemauan untuk melakukan yang terbaik atas nama organisasi tempatnya bekerja saat ini.

Istilah 'komitmen organisasi' di dalam penelitian ini menunjuk kepada komitmen guru terhadap profesi mengajarnya. Guru memegang peranan sangat penting di dalam menentukan kesuksesan reformasi pendidikan dan keefektifan sebuah sekolah (Geisjel dkk., 2002; Razak dkk., 2009) karena guru memiliki kuasa aktual untuk membuat sesuatu yang berbeda selama proses belajar-mengajar berlangsung (Frederiksson, 2004). Terkait hal ini, komitmen kerja guru menjadi suatu aspek yang sangat penting. Sebaik dan seprofesional apapun seorang guru tidak akan berdayaguna apabila guru tidak memiliki komitmen yang kuat untuk menularkan semua ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya demi kejayaan sekolah dan kesuksesan para siswa.

Guru-guru yang berkomitmen kerja tinggi cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka. Guru-guru yang berkomitmen kerja tinggi bahkan mau bekerja dan berkontribusi lebih dari apa yang dituntut dari mereka. Sebaliknya, guru-guru yang memiliki komitmen kerja rendah cenderung datang terlambat ke sekolah dan sering tidak masuk sekolah dengan alasan tidak enak badan atau sakit (Saphira-Lishcinsky & Rosenblatt, 2010) yang tidak hanya berdampak kepada hilangnya waktu pembelajaran tetapi juga pembatalan kegiatan pembelajaran (Gaziel, 2004). Selain itu, guru-guru dengan komitmen kerja rendah cenderung meminta surat pindah ke sekolah lain atau bahkan mengundurkan diri dari profesi mengajar (Labatmediene dkk., 2007) karena mereka lebih tertarik dan senang dengan kesuksesan mereka sendiri daripada kejayaan sekolah dan kesuksesan para siswa (Fresko dkk. 1997). Kenyataan ini tidak hanya akan berdampak kepada keterlibatan para guru tersebut dalam menyelenggarakan pendidikan berkualitas, tetapi juga akan sangat berdampak kepada kemampuan mereka dalam membimbing para siswa untuk meraih sukses.

Sudah ada banyak penelitian yang mengkaji komitmen kerja guru (seperti: Coğaltay, 2015; Jain & Duggal, 2016; Kadyschuk, 1997; Mousa, 2017; Selamat dkk., 2013; Werang dkk., 2015a; Werang dkk., 2015b; Werang & Agung, 2017a; Werang dkk., 2017a; Werang & Pure, 2018), namun peneliti tetap merasa tertarik untuk mengkaji topik ini untuk mengamalkan hasil penelitian Werang dkk. (2015a) dan Werang dan Pure (2018) yang melaporkan bahwa rendahnya komitmen kerja guru menjadi salah satu penyebab 'hengkang'-nya para guru sekolah dasar di wilayah pedalaman ke pusat kota dan bergelut dengan bidang kegiatan lain yang tidak sesuai dengan profesi yang dilakoninya. Terlepas dari kedua laporan penelitian tersebut, di dalam penelitian ini peneliti lebih berfokus kepada upaya menginvestigasi 'komitmen kerja' dari perspektif pengaruhnya terhadap semangat dan kepuasan kerja guru.

Pertama, semangat kerja. Secara etimologi kata bahasa Indonesia 'semangat kerja' dapat diasalkan kepada kata dasar bahasa Inggris *morale* dan diartikan sebagai semangat juang (Werang dkk., 2019). Jucius dan Slender (dalam Sharma, 1997) mengartikan semangat kerja sebagai kondisi pemikiran dan perasaan yang berpengaruh terhadap sikap dan kemauan seseorang untuk bekerja yang, pada gilirannya, akan berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan individu dan organisasi. Guion (1958) mengartikan semangat kerja sebagai pemenuhan kebutuhan individu. Artinya, pemenuhan kebutuhan dasar menjadi pembangkit semangat kerja para anggota organisasi. Sementara menurut Seahan (dalam Werang dkk., 2015c) semangat kerja adalah cara seseorang merasa tentang pekerjaannya, pemberi kerja, dan organisasi tempatnya bekerja. Hampir senada dengan itu, Blackmanship (dalam Sharma, 1997) memandang semangat kerja sebagai sebuah perasaan kebersamaan dengan sesama rekan kerja, atasan, dan pemberi kerja dalam sebuah organisasi.

Semangat kerja yang dimaksudkan di sini merujuk kepada apa yang guru yakini dan rasakan (Werang, 2014a; Werang dkk., 2019) ketika mendharmabaktikan ilmu pengetahuan dan keterampilannya kepada para siswanya. Semangat guru dalam bekerja bisa sangat tinggi, tetapi juga bisa rendah. Untuk menjaga agar semangat kerja para guru selalu berada pada kategori tinggi, Schaefer (dalam Werang, 2015a) mengemukakan beberapa langkah konkret yang dapat ditempuh oleh para kepala sekolah sebagai berikut: (a) membangun relasi berdasarkan rasa saling percaya, (b) selalu bersikap hormat terhadap guru secara individu dan kelompok, (c) menumbuhkembangkan kreatifitas dan inovasi guru dalam memodifikasi dan menciptabarukan berbagai perangkat pembelajaran, (d) membentuk tim kerja yang efektif demi menunjang efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan yang bermutu di sekolah, (e) bersama para guru mengubah semua rencana menjadi kenyataan yang tidak hanya dapat dilihat dan dibanggakan oleh segenap elemen sekolah tetapi juga dapat dirasakan dan dinikmati oleh masyarakat pengguna jasa layanan pendidikan.

Kedua, kepuasan kerja. Frasa bahasa Indonesia 'kepuasan kerja' terbentuk dari dua buah kata yaitu kata 'kepuasan' dan kata 'kerja' (Werang & Irianto, 2018). Kata 'kepuasan' mengacu kepada sebuah kondisi mental di mana seseorang atau sekelompok orang merasa nikmat dan bahagia, sedangkan kata 'kerja' merujuk kepada pekerjaan yang digeluti seseorang atau sekelompok orang (Werang dkk., 2016) untuk menghasilkan sesuatu (barang atau jasa) yang diinginkan.

Konsep utama yang berada di balik frasa kepuasan kerja adalah bagaimana menciptakan sentiment positif terhadap organisasi dan lingkungan kerja yang mengarahkan seseorang untuk lebih terlibat dan komit terhadap pekerjaan yang digelutinya (Werang, 2015b). Fieldman dan Arnold (dalam Werang, 2014b) mengartikan kepuasan kerja sebagai keseluruhan perasaan positif seorang pekerja terhadap semua pekerjaan yang dilakoninya. Menurut De Nobile (2003) kepuasan kerja merujuk kepada sejauh mana seseorang memiliki perasaan positif atau senang

dengan pekerjaan atau lingkungan pekerjaannya. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (2003) mengartikan kepuasan kerja sebagai serangkaian perasaan positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap semua pekerjaan yang dijalankannya.

Istilah 'kepuasan kerja' di sini menunjuk kepada perasaan puas yang dimiliki guru terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja guru merujuk kepada sikap dan perasaan guru terhadap pekerjaan yang mereka lakoni. Gazi (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja guru, pada umumnya, mencakup gambaran tentang faktor-faktor yang oleh guru diterima sebagai 'pemicu' munculnya sikap positif ataupun sikap negatif terhadap pekerjaan mengajar. Sikap positif dan menyenangkan yang ditampilkan seorang guru terhadap pekerjaan mengajar yang dilakoninya merupakan cerminan dari adanya kepuasan yang dirasakan dan dialami oleh guru tersebut. Sebaliknya, sikap negatif dan kurang menyenangkan yang ditampilkan seorang guru terhadap pekerjaannya merupakan pertanda adanya ketidakpuasan yang dirasakan dan dialami oleh guru tersebut (Amstrong, 2006).

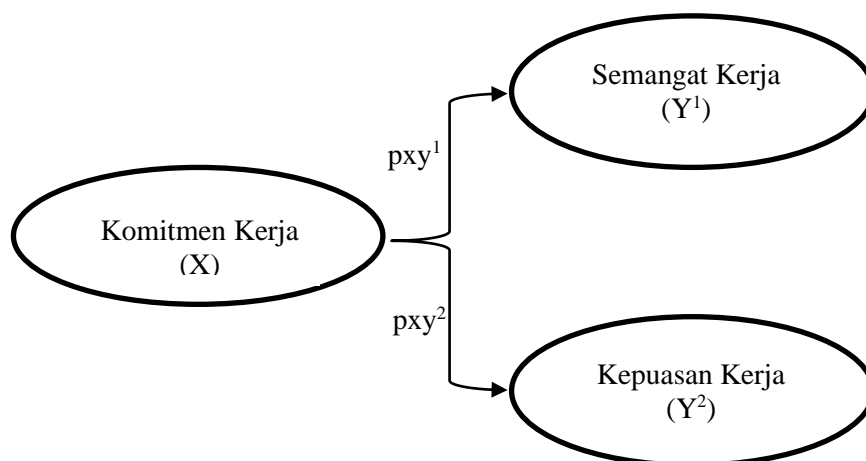
Kepuasan kerja guru bisa tinggi, bisa juga rendah. Faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai penyebab rendahnya kepuasan kerja guru sebagai berikut: sistem pertanggungjawaban terpusat dan dipaksakan, kritikan media yang kontraproduktif, gaji yang tidak mencukupi (Dinham dan Scott, 2002; van den Berg, 2002), rendahnya status sosial-ekonomi, tidak adanya kemandirian profesional, dan deprofesionalisasi (Zembylas & Papanastasiou, 2004). Sementara faktor-faktor seperti: kehendak untuk membantu siswa mencapai kesuksesan, relasi yang baik dengan sesama rekan guru, relasi yang baik dengan kepala sekolah, kemauan untuk berkembang (Zembylas & Papanastasiou, 2004), usia, masa kerja, kualifikasi akademik, dan perasaan bertanggung jawab (Aliakbari, 2013; Liu & Onwuegbuzie, 2012) ditengarai sebagai faktor-faktor peningkat kepuasan kerja guru.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan dan Sampel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan karena sangat sesuai dengan apa yang dikatakan Werang (2015a) bahwa penelitian kuantitatif dilaksanakan pada populasi dan/atau sampel representatif dan hipotesis penelitiannya didasarkan pada konsep dan/atau teori yang telah ada. Rancangan penelitian ini adalah *survey* karena rancangan *survey* memiliki 6 keunggulan berikut: (a) memiliki tingkat keterwakilan yang tinggi sehingga hasil yang diperoleh dapat digeneralisasi; (b) tidak banyak biaya yang dikeluarkan untuk penelitian; (c) data dapat diperoleh dengan cukup mudah; (d) hasil analisis statistiknya memiliki makna yang lebih baik; (e) sangat kecil kemungkinan bagi peneliti untuk memengaruhi hasil penelitian; dan (f) hasil yang diperoleh lebih pasti [Werang & Agung, 2017b].

Tiga angket *survey* berdasarkan skala Likert dibagikan langsung kepada 63 guru, ditetapkan secara purposive dari semua guru yang bekerja pada sekolah dasar di distrik Mindiptana yang berjumlah 78 orang. Sampel ditetapkan atas cara ini karena cukup banyak guru sedang melakukan kegiatan luar ketika data diambil. Secara teoretis-konseptual, tipikal pengaruh variable komitmen kerja guru terhadap semangat dan kepuasan guru SD di distrik Mindiptana, Papua, dapat digambarkan sebagai berikut (Gambar 1):



**Gambar 1.** Model Teoretis Pengaruh antara Variabel

Data lapangan yang berhasil diperoleh dianalisis menggunakan statistik inferensial regresi linear sederhana dengan menerapkan perangkat lunak Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 16 for windows. Dua hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan untuk diuji di dalam penelitian ini sebagai berikut: (a) semangat kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua; dan (b) kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua. Sementara itu, dua hipotesis nol yang hendak dinilai ketidakbenarannya dalam penelitian ini sebagai berikut: (a) semangat kerja dipengaruhi secara negatif oleh komitmen kerja sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua; dan (b) kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh komitmen kerja guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua.

### **Pengukuran Variabel Penelitian**

Variabel '**komitmen kerja guru**' diukur dengan memodifikasi items pernyataan yang sudah dikembangkan Hayday (2003) menjadi 15 items kuesioner yang disebar ke dalam 3 dimensi komitmen (*affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*). Guru-responden diberikan kesempatan untuk memilih salah satu dari empat kemungkinan tanggapan yang sudah disiapkan (1 artinya 'sangat tidak setuju', 2 artinya 'tidak setuju', 3 artinya 'setuju', dan 4 artinya 'sangat setuju'). Items kuesioner yang berhubungan dengan 'komitmen kerja' sebagai berikut: "saya selalu mengatakan kepada semua teman dan kerabat bahwa sekolah tempat saya mengajar saat ini adalah yang terbaik", "saya selalu bangga menjadi bagian dari sekolah tempat saya mengajar saat ini", "saya mengerti bahwa apa yang saya kerjakan sangat bermanfaat bagi sekolah di mana saya bekerja", "saya sangat memahami arah dan tujuan perjuangan sekolah", "keutamaan-keutamaan yang saya perjuangkan sejalan apa yang diperjuangkan sekolah", "saya berjuang untuk mendarmabaktikan seluruh pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki untuk perkembangan sekolah", "saya sangat peduli terhadap kepentingan sekolah tempat saya mengajar saat ini", "saya merasa sedang bekerja pada sebuah sekolah yang terorganisasi dengan baik", dan "semangat kerja para guru di sekolah ini sangat baik".

Variabel '**semangat kerja guru**' diukur dengan mengembangkan deskriptor yang dikembangkan Bafadal (2006) ke dalam 18 items kuesioner yang disebar ke dalam 4 dimensi semangat kerja, yaitu inisiatif, ketekunan, disiplin, dan tanggung jawab. Para guru-responden diberikan kesempatan untuk memilih salah satu dari empat kemungkinan tanggapan yang sudah disiapkan (1 artinya 'sangat tidak setuju', 2 artinya 'tidak setuju', 3 artinya 'setuju', dan 4 artinya 'sangat setuju').

Items kuesioner terkait ‘semangat kerja guru’ sebagai berikut: “saya biasa berpartisipasi di dalam berbagai kegiatan seminar dan pelatihan untuk meng-*upgrade* pengetahuan dan keterampilan saya”, “saya senang datang ke sekolah lebih awal pada setiap hari”, “saya tidak pernah meninggalkan sekolah tanpa izin sebelum waktu sekolah berakhir”, “tugas-tugas yang berat menjadi tantangan bagi saya untuk maju”, “saya tidak menyerah dengan kondisi kerja yang sulit”, “saya biasa merancang program tahunan sekolah pada awal setiap tahun ajaran”, “saya biasa menyiapkan sendiri perangkat pembelajaran yang tidak bisa disiapkan oleh sekolah”, dan “saya selalu berusaha mengembangkan metode pembelajaran demi meningkatkan hasil belajar siswa”.

Variabel ‘**kepuasan kerja guru**’ diukur dengan memodifikasi Job Satisfaction Survey (JSS) yang dikembangkan Spector (1997) menjadi 18 items kuesioner yang disebar ke dalam 9 komponen kepuasan kerja (gaji, promosi, relasi antarpekerja, relasi dengan atasan, pekerjaan itu sendiri, pengakuan pihak manajemen, keselamatan kerja, pelatihan dan pengembangan). Para guru-responden diberikan kesempatan untuk menanggapi salah satu dari empat kemungkinan tanggapan yang sudah disiapkan (1 artinya ‘sangat tidak setuju’, 2 artinya ‘tidak setuju’, 3 artinya ‘setuju’, and 4 artinya ‘sangat setuju’). Items kuesioner yang berhubungan dengan ‘kepuasan kerja’: “saya dibayar sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan”, “pimpinan saya sangat kompeten dalam melakukan pekerjaannya”, “saya merasa dihargai ketika mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik”, “saya senang dengan teman-teman saya di kantor”, “saya puas dengan peluang promosi yang ada di kantor ini”, “pekerjaan saya menyenangkan”, “saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan”.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah memberikan gambaran tentang komitmen kerja dan pengaruhnya terhadap semangat dan kepuasan kerja guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua. Seperti sudah diutarakan sebelumnya, data lapangan yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik inferensial regresi linear sederhana dengan menerapkan *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* version 16 for windows. Hasil analisis statistik inferensial komitmen kerja dan pengaruhnya terhadap semangat kerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, ditampilkan dalam Tabel 1 berikut.

**Tabel 1.** Hasil Statistik Komitmen Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.552a	.304	.293	5.03792	.304	26.668	1	61	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Kerja

b. Dependent Variable, Semangat\_Kerja

Data pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa semangat kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua, seperti ditunjukkan oleh nilai koefisien  $R^2 = .304$  dan  $Sig. = .000$ . Karena koefisien *p-value* < .05 maka hipotesis alternatif penelitian bahwa semangat kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua, diterima. Artinya, pada koefisien *alpha* ( $\alpha$ ) = 0.05,

hipotesis nol bahwa semangat kerja dipengaruhi secara negatif oleh komitmen kerja guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua, ditolak.

Sementara hasil analisis statistik inferensial komitmen kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, tampak seperti pada Tabel 2 berikut ini.

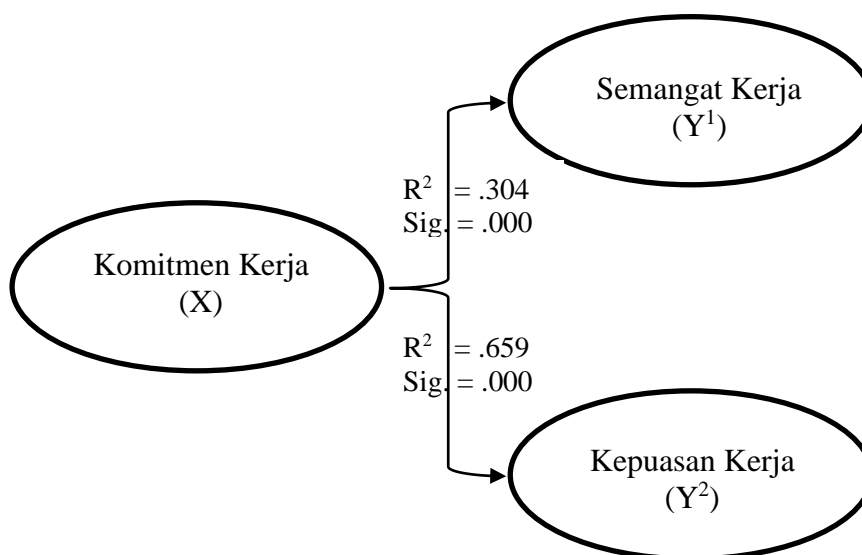
**Tabel 2.** Hasil Statistik Komitmen Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.812a	.659	.654	2.70659	.659	117.971	1	61	.000

- a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Kerja
- b. Dependent Variable, Kepuasan\_Kerja

Data pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua, seperti ditunjukkan oleh nilai koefisien  $R^2 = .659$  dan koefisien Sig. = .000. Karena koefisien *p-value* < 0,05 maka hipotesis alternatif bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua, diterima. Artinya, pada koefisien *alpha* ( $\alpha$ ) = 0.05, hipotesis nol bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh komitmen kerja guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua, ditolak.

Berpijak pada hasil analisis statistik seperti tampak pada Tabel 1 dan 2 di atas, seperti ditampilkan dalam Tabel 1 dan 2 di atas, kerangka pikir empirik pengaruh antara variabel penelitian dapat ditampilkan seperti dalam Gambar 2 berikut ini.



**Gambar 2.** Kerangka Pikir Empirik Pengaruh antara Variabel Penelitian

**Pembahasan**

Guru merupakan elemen kunci yang memiliki beragam tanggung jawab dalam sistem pendidikan nasional. Kinerja sebuah sekolah secara keseluruhan sangat bergantung kepada komitmen kerja para guru. Ketika mengajar menjadi sebuah profesi yang kompleks dan menuntut pengabdian para guru (Day, 2004; Werang, 2015b), pertanyaan tentang bagaimana membangun komitmen di antara para guru

masih menjadi sebuah persoalan (Celep, 2000). Hal ini dapat menjadi alasan mengapa komitmen kerja para guru tetap dipandang sebagai salah satu faktor utama bagi keberhasilan pendidikan dan sekolah (Huberman, 1993). Dua hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang dikemukakan untuk dites adalah: (a) semangat kerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua, dan (b) kepuasan kerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua.

Hipotesis kerja ( $H_a$ ) yang pertama diterima karena hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien  $R^2 = .304$  dan nilai koefisien Sig. = .000. Hal ini berarti bahwa ketika ada penambahan satu digit pada 'komitmen kerja' akan berakibat pada penambahan 0,304 digit pada 'semangat kerja' guru SD di distrik Mindiptana, Papua. Begitu pula halnya, ketika ada penurunan satu digit pada 'komitmen kerja' akan berakibat pada pengurangan sebesar 0,304 digit pada variabel dependen 'semangat kerja' guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua.

Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang kedua juga diterima karena hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai koefisien  $R^2 = .659$  dan nilai koefisien Sig. = .000. Hal ini berarti bahwa ketika ada kenaikan satu digit pada 'komitmen kerja' akan berakibat pada penambahan sebesar 0,659 digit pada 'kepuasan kerja' guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua. Begitu pula halnya ketika ada penurunan satu digit pada 'komitmen kerja' akan berakibat pada pengurangan sebesar 0,659 digit pada 'kepuasan kerja' guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua.

Hasil analisis data di atas mendemonstrasikan bahwa guru-guru yang berkomitmen kerja tinggi cenderung bekerja dengan penuh semangat, berkontribusi lebih banyak dari apa yang dituntut dari mereka, dan dapat menikmati kepuasan dari hasil kerja keras mereka. Sebaliknya, guru-guru yang berkomitmen kerja rendah cenderung bekerja sekadar meluruskan kewajiban dan, karena itu, tidak pernah puas dengan hasil kerjanya. Penelitian Werang dkk. (2015a) dan Werang dkk. (2017) menunjukkan bahwa banyak guru di wilayah Merauke dan selatan Papua yang meninggalkan tempat tugas selama berbulan-bulan untuk bergelut dengan bidang kegiatan lain yang lebih menarik di wilayah perkotaan.

## **PENUTUP**

Merujuk kepada hasil analisis statistik inferensial seperti sudah dikemukakan pada bagian sebelumnya, simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah: pertama, semangat kerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua, seperti ditunjukkan oleh nilai koefisien  $R^2 = .304$  dan nilai koefisien Sig. = .000. Hal itu berarti bahwa 30,4 % semangat kerja para guru SD di distrik Mindiptana, Papua, diprediksi 'komitmen kerja'. Selebihnya sebesar 69,6 % diprediksi oleh variabel lain yang tidak dikaji oleh penelitian ini. Kedua, kepuasan kerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen kerja guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua, seperti ditunjukkan oleh nilai koefisien  $R^2 = .659$  dan nilai koefisien Sig. = .000. Hal itu berarti bahwa 65,9 % kepuasan kerja para guru SD di distrik Mindiptana diprediksi oleh 'komitmen kerja'. Selebihnya sebesar 34,1 % diprediksi oleh variabel lain yang tidak dikaji oleh penelitian ini.

Temuan ini menjadi masukan dan catatan kritis bagi kepala sekolah, penyelia sekolah, dan penentu kebijakan bidang pendidikan di daerah untuk berjuang sekuat tenaga meningkatkan semangat dan kepuasan kerja guru melalui program peningkatan komitmen kerja guru secara berkelanjutan. Masih kurangnya penelitian yang menggeluti secara khusus topik ini, temuan penelitian saat ini dapat menjadi acuan dalam mendalami kembali topik ini dengan cakupan wilayah yang lebih luas dan jumlah sampel yang jauh lebih besar dari penelitian ini.



## DAFTAR RUJUKAN

- Aliakbari, M. (2013). On the Relationship between Teachers' Sense of Responsibility and Their Job Satisfaction: The Case of Iranian High School Teachers. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(2), 487-501.
- Amstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resources Management Practice*. 10<sup>th</sup> Edition. London: Kogan Kage Publishing.
- Bafadal, I. (2006). *Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Camilleri, E. (2006). Towards Developing an Organizational Commitment – Public Service Motivation Model for the Maltese Public Service Employees. *Public Policy and Administration*, 21(1), 63-83.
- Celep, C. (2000). Teachers' Organizational Commitment in Educational Organization. *National Forum of Teacher Education Journal*, 10E(3), 1999-2000.
- Çoğaltay, N. (2015). Organizational Commitment of Teachers: A Meta-Analysis Study for the Effect of Gender and Marital Status in Turkey. *Educational Science: Theory and Practice*, 15(4), 911-924.
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (2003). *Organizational Behavior: Readings and Exercises*. New York: McGraw-Hill.
- Day, C. (2004). *A Passion for Teaching*. London: Roulledge Falmer.
- De Nobile, J. (2003). *Organizational Communication, Job Satisfaction and Occupational Stress in Chatolic Primary Schools*. Doctoral Thesis. University of New South Wales, Sydney, Australia.
- Dinham, S. & Scott, C. (2002). *The International Teacher 2000 Project: An International Study of Teacher and School Executive Satisfaction, Motivation, and Health in Australia, England, USA, Malta, and New Zealand*. A Paper Presented to the Challenging Futures Conference, University of New England, Armidale, Australia. Diunduh pada tanggal 25 Maret 2018 dari: <https://www.aare.edu.au/.../The-Teacher-2000-Project:-An-i..>
- Frederiksson, U. (2004). Quality Education: The Key Role of Teachers. *Education International Working Paper*, 14, 1-20.
- Fresko, B., Kfir, D. & Nazer, F. (1997). Predicting Teacher Commitment. *Teaching and Teacher Education*, 13(4), 429-438.
- Gaziel, H. H. (2004). Predictors of Absenteeism among Primary School Teachers. *Social Psychology of Education*, 7, 421-434.
- Geisjel, F., Slegers, P., Leitwood, K. & Jantzi, D. (2003). Transformational Leadership Effects on Teachers' Commitment and Effort toward School Reform. *Journal of Educational Administration*, 41(3), 228-256.
- Grusky, O. (1966). Career Mobility and Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10, 488-503.
- Guion, R. M. (1958). Some Definitions of Morale. *Personnel Psychology*, 11, 59-64.
- Hayday, S. (2003). *Question to Measure Commitment and Job Satisfaction*. Diunduh pada tanggal 25 Maret 2019 dari: [www.employment-studies.co.uk/system/files/.../files/mp19.pdf](http://www.employment-studies.co.uk/system/files/.../files/mp19.pdf)
- Huberman, M. (1993). *The Lives of Teachers*. London: Cassel Villiers House.
- Jain, P. & Duggal, T. (2016). Transformational Leadership and Organizational Commitment: Testing the Moderating Role of Emotional Intelligence in Indian IT Sector. *Journal of Management Research*, 8(2), 163-172.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- Kadyschuk, R. (1997). *Teacher Commitment: A Study of the Organizational Commitment, Professional Commitment, and Union Commitment of Teachers in Public Schools in Saskatchewan*. Dissertation. Department of Educational Administration, University of Saskatchewan, Saskatoon.

- Labatmediene, L., Kaunas, L., Endriulaitiene, A. & Gustainiene, L. (2007). Individual Correlates of Organizational Commitment and Intention to Leave the Organization. *Baltic Journal of Management*, 2(2), 196-212.
- Liu, S. & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese Teachers' Work Stress and Their Turnover Intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-170.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mousa, M. (2017). Factors Affecting Organizational Commitment among Teachers in Egyptian Public Primary Schools. Dissertation. The Estonian Business School, Estonian.
- Razak, A. N., Darmawan, I. G. D. & Keeves, J. P (2009). *International Handbook of Research on Teachers and Teaching*, 343-360.
- Saphira-Lishcinsky, O. & Rosenblatt, Z. (2010). Formal Ethical Climate and Voluntary Absence: The Mediation Effect of Organizational Commitment. *Journal of Educational Management*, 48(2), 164-181.
- Selamat, N., Nordin, N. & Adnan, A. A. (2013). Rekindle Teacher's Organizational Commitment: The Effect of Transformational Leadership Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 90, 566-574.
- Sharma, R. K. (1997). *Industrial Labour in India*. New Delhi: Atlantic Publishers and Distributors.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Van Den Berg, R. (2002). Teachers' Meaning Regarding Educational Practice. *Review of Educational Research*, 72, 577-625.
- Werang, B. R.; Irianto, O. & Asmaningrum, H. P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Distrik Mindiptana, Papua. *Musamus Journal of Primary Education*, 1(2), 93-103.
- Werang, B. R. & Pure, E. A. G. (2018). Designing Strategy for Improving Teacher's Organizational Commitment in the Remote Elementary Schools of Merauke District, Papua, Indonesia. *International Journal of Research Studies in Education*, 7(1), 15-28.
- Werang, B. R. & Irianto, O. (2018). Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Distrik Mindiptana, Papua. *Musamus Journal of Primary Education*, 1(1), 13-23.
- Werang, B. R., Lewaherilla, E. D. & Irianto, O. 2017a. The Effect of Teachers' Socioeconomic Status on Schools' Life in Indonesia: En Empirical Study in the Elementary Schools of Merauke District, Papua. *International Journal of Research Studies in Management*, 6(1), 23-37.
- Werang, B. R., Leba, S. M. R. & Pure, E. A. G. 2017b. Factors Influencing Teacher Absenteeism in the Remote Elementary Schools of Indonesia: Empirical Proof from Southern Papua. *International Journal of Management in Education*, 11(3), 223-247.
- Werang, B. R. & Agung, A. A. G. 2017a. Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Performance in Indonesia: A Study from Merauke District, Papua. *International Journal of Development and Sustainability*, 6(8), 700-711.
- Werang, B. R. & Agung, A. A. G. 2017b. The Effect of Transformational Leadership and Teacher Socioeconomic Status on School Organizational Climate in the Elementary Schools of Boven Digoel District, Papua, Indonesia. *European Journal of Educational Studies*, 3(7), 57-70.
- Werang, B. R.; Kana, T. & Leba, S. M. R. (2016). School Organizational Climate, Teachers' Individual Characteristics, and Teachers' Job Satisfaction: An Empirical Study in Christian Elementary Schools of Merauke District, Indonesia. *International Journal of Research in Social Sciences*, 6(6), 457-471.

- Werang, B. R. 2015a. Iklim Organisasi, Kepuasan, dan Semangat Kerja Guru SD Katolik di Kota Merauke, Papua. *Sekolah Dasar*, 24(2), 124-132.
- Werang, B. R. 2015b. A Study of Relationships in Christian Primary Schools of Boven Digoel Regency, Papua, Indonesia. *The International Journal of Educational Organization and Leadership*, 22(2), 25-31.
- Werang, B. R. 2015b. *Pendekatan Kuantitatif dalam Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Calpulis.
- Werang, B. R. 2015c. *Faktor-Faktor Penentu Kualitas Kinerja Guru*. Edisi 2. Malang: Elang Mas.
- Werang, B. R., Betaubun, M. & Pure, E. A. G. 2015a. Factors Influencing Teachers' Organizational Commitment (Case Study on Primary Schools' Teachers in Remote Area of Merauke Regency, Papua, Indonesia). *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research*, 2(10), 122-130.
- Werang, B. R., Asmaningrum, H. P. & Irianto, O. 2015b. Relationship between Teachers' Burnout, Teachers' Organizational Commitment, and Teachers' Job Performance at State Elementary School in Boven Digoel Regency, Papua, Indonesia. *International Journal of Science and Research*, 4(2), 826-830.
- Werang, B. R., Irianto, O. & Asmaningrum, H. P. 2015c. Relationship between Principals' Transformational Leadership, Teachers' Job Satisfaction, and Teachers' Work Morale at State Elementary Schools in Boven Digoel Regency, Papua, Indonesia. *International Journal of Science and Research*, 4(8), 916-920.
- Werang, B. R. 2014a. Principals' Managerial Skills, School Organizational Climate, and Teachers' Work Morale at State Senior High Schools in Merauke Regency-Papua-Indonesia. *International Journal of Science and Research*, 3(6), 691-695.
- Werang, B. R. 2014b. Pengaruh Kepemimpinan Transformational Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN di Kota Merauke. *Cakrawala Pendidikan*, XXXIII(1), 128-137.
- Zembylas, M. & Papanastasiou, E. 2004. Job Satisfaction among School Teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357-374.