

PERBAIKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU DALAM PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA

Oleh:
Rais Hidayat

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk membuktikan tingkat keeratan hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru dengan Komitmen Organisasional Guru. Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor dengan menggunakan metode survei dengan teknik korelasi. Populasi penelitian ini adalah guru sekolah dasar negeri yang berstatus pegawai negeri sipil dengan sampel sebanyak 40. Temuan penelitian yaitu: (1) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen organisasional guru; (2) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen organisasional guru; (3) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama dengan komitmen organisasional guru. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional guru dapat ditingkatkan secara signifikan sejalan dengan perbaikan kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.

Kata kunci: kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasional

ABSTRACT

The objective of this research is to prove the significant level of correlation between School Principal's Leadership and Teacher's Job Satisfaction with Primary Teacher's Organizational Commitment. This research was conducted in Cibinong subdistrict of Bogor regency occupying the survey method with correlation technique involving 40 respondents as the sample. The findings of this research are as follow: (1) There is significant correlation between School Principal's Leadership with Teacher's Organizational Commitment with coefficient correlation 0,874; (2) There is significant correlation between Teacher's Job Satisfaction with Primary Teacher's Organizational Commitment with coefficient correlation 0,757; and (3) There is significant correlation between School Principal's Leadership and Teacher's Job Satisfaction with Primary Teacher's Organizational Commitment with coefficient correlation 0,932. Base on the research findings above, it could be inferred that Primary Teacher's Organizational Commitment could be improved significantly as well as the improving School Principal's Leadership and Teacher's Job Satisfaction

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Guru sebagai ujung tombak pendidikan berperan strategis dalam pelaksanaan pendidikan bermutu. Sebagus apapun kebijakan pendidikan, tanpa ditunjang oleh guru yang mendukung, maka pendidikan bermutu tidak akan mencapai seperti yang diharapkan. Dalam rangka mewujudkan pendidikan bermutu senantiasa memerlukan guru bermutu, guru berkinerja dan guru yang berkomitmen pada tugasnya.

Pendidikan bermutu sangat memerlukan guru yang berkomitmen pada tugas profesinya. Singkat kata, pendidikan bermutu memerlukan guru yang memiliki komitmen organisasional. Tanpa komitmen organisasional, maka sebagus apapun

tujuan pendidikan dan semua sarana penunjangnya, maka pendidikan bermutu tidak bisa dilaksanakan.

Komitmen organisasional guru masih perlu ditingkatkan, salah satunya dapat dilihat dari ketidakhadiran guru atau guru bolos mengajar. Jumlah guru di Indonesia yang bolos mengajar sangat memprihatinkan. Hasil penelitian lembaga penelitian SMERU (<http://www.smeru.or.id>, April 2004: When Teacher Are Absent: Where Do They Go And What Is The Impact On Student, diakses 17 Februari 2011) melaporkan persentase kehadiran guru di sekolah secara nasional, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 19 persen guru yang setiap hari tidak hadir di sekolah. Ketidakhadiran guru di Indonesia menempati rangking ketiga setelah Uganda (27

persen) dan India (25 persen). Penelitian tahun 2007 menemukan hasil yang sama bahwa satu dari 5 guru di Indonesia setiap harinya tidak masuk mengajar. Hasil penelitian lembaga penelitian SMERU pada November 2010 menunjukkan ketidakhadiran guru rata-rata sebesar 25 persen perhari (<http://www.smeru.or.id>, 20 November 2010: Survei Baseline Kehadiran Guru dan Bantuan Kesejahteraan untuk Guru di Daerah Terpencil, diakses 17 Februari 2011).

Komitmen organisasional guru dalam skala lokal di Kecamatan Cibinong Jawa Barat dapat diklasifikasikan dalam kategori masih harus ditingkatkan. Beberapa indikator komitmen antara lain upaya guru dalam meningkatkan keinovasian mengajar masih belum memuaskan. Menurut Pengawas Pendidikan TK-SD Kecamatan Cibinong, tahun 2011 sekitar 50% guru-guru di Cibinong yang kurang melakukan inovasi, dalam arti belum mengembangkan metode-metode baru dalam pembelajaran. Walaupun guru-guru sebanyak 95% memiliki Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), namun 35% RPP tersebut merupakan hasil “copy paste” atau menjiplak dari guru atau sekolah lain. Terdapat 25% guru yang mengulur-ulur waktu untuk masuk ke dalam kelas. Akibat dari perilaku guru tersebut, tentu saja murid dirugikan karena jam mengajar siswa menjadi lebih singkat sehingga pendalaman materi pelajaran pun terabaikan.

Penelitian ini dibatasi pada skala tingkat kecamatan dengan unit analisisnya adalah para guru sekolah dasar negeri (SDN) yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen organisasional guru?; (2) Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen organisasional guru?; (3) Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama dengan komitmen organisasional guru?

Komitmen Organisasional Guru

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) sebagai hasrat individu untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt, 2009), sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada organisasi yang memperkerjakannya

(Robbins, 2003).

Spector (2008) ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berkaitan dengan sejauhmana seseorang ingin terlibat dan bertahan di sebuah organisasi. Kreitner dan Kinichi (2008) komitmen organisasional merupakan tingkat dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan sebuah organisasi dan tujuan-tujuannya. Sedangkan McShane dan Von Glinow (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah keterikatan emosi karyawan untuk mengidentifikasi dan terlibat di dalam organisasi. Komitmen organisasional dapat menjadi kekuatan kompetitif yang signifikan pada organisasi karena karyawan yang berkomitmen akan berpengaruh pada loyalitas, kinerja dan kepuasan pelanggan (McShane dan Von Glinow, 2010).

Spector (2008) menjelaskan 3 tipe komitmen organisasional, yaitu komitmen afeksi (*affective commitment*), komitmen berkesinambungan (*continuance*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). *Affective commitment* terjadi ketika karyawan berkeinginan untuk tetap berada dalam organisasi karena keterikatan emosi. *Continuance commitment* terjadi ketika karyawan harus tetap dalam organisasi karena karyawan tersebut memerlukan keuntungan dan gaji atau karena tidak tersedianya alternatif pekerjaan lain. *Normative commitment* datang dari nilai-nilai dan keyakinan karyawan itu sendiri atau karyawan itu berhutang budi pada organisasi.

Berdasarkan paparan konsep di atas dapat disintesis bahwa komitmen organisasional guru adalah keterikatan emosional seorang guru dengan sekolah tempat ia bekerja sehingga ia bersedia bertahan, mengidentifikasi diri dan terlibat untuk mencapai tujuan sekolah dengan indikator: (a) totalitas dalam bekerja; (b) memiliki harapan-harapan; (c) mendukung sekolah, dan (d) menyuarakan kepentingan sekolah, (e) merasa cocok dengan sekolah, dan (b) bertanggungjawab.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu (Dharma, 2010). Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Mulyasa, 2007). Kreitner dan Kenichi (2008) mendefinisikan

kepemimpinan sebagai proses dimana individu mempengaruhi individu-individu yang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan merupakan proses memberikan pengaruh secara sengaja yang dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk mengarahkan, menjelaskan, dan memfasilitasi kegiatan-kegiatan dan aktivitas-aktivitas dalam sebuah kelompok atau organisasi (Yukl, 2008). De Janasz et al (2009) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk membawa sebuah organisasi kepada level kinerja yang lebih tinggi dengan mentransformasikan visi menjadi aksi yang signifikan.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, dan memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan. Kartini Kartono (2010) mendefinisikan kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku orang lain, bawahan atau kelompok, untuk mencapai tujuan organisasi. Sopiah menjelaskan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Khaerul Umam (2008) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Husaini Usman (2008) menyebutkan beberapa sumber kekuasaan yang dapat digunakan dalam memengaruhi bawahan sebagai: kekuasaan paksaan; kekuasaan koneksi; kekuasaan ganjaran; kekuasaan legitimasi (formal); kekuasaan referent; kekuasaan informasi; dan kekuasaan keahlian.

Berdasarkan paparan konsep di atas bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah tindakan kepala sekolah untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan menggunakan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator (a) penggunaan legitimasi, (b) penggunaan paksaan, (c) pemberian imbalan, (d) pemberian informasi, (e) pengendalian, (f) menjadi referen, (g) menguasai keahlian, (h) menggunakan jaringan, (i) menggunakan keterampilan interpersonal, dan (j) perumusan visi.

Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap

pekerjaannya (Robbins, 2003). Kepuasan kerja merupakan representasi bagaimana seseorang merasakan dan berpikir mengenai pekerjaannya (Colquitt, 2009). Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja (Sopiah, 2008). Kepuasan kerja menurut Spector (2008) adalah sebuah variabel sikap yang merefleksikan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaannya secara menyeluruh dari berbagai aspek pekerjaannya.

McShane dan Von Glinow (2010) menyatakan kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi seseorang terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan kumpulan sikap atas aspek-aspek pekerjaan yang berbeda-beda. Menurut Wood *et al* (2001) kepuasan kerja adalah sebuah sikap spesifik yang mengindikasikan terhadap perasaan positif dan negatif seseorang atas pekerjaannya.

Kreitner dan Kinichi (2008) menjelaskan kepuasan bisa terjadi karena faktor *value attainment* (keterikatan nilai) dan *genetic component* (komponen genetik). *Value attainment* menekankan bahwa kepuasan karyawan terletak pada penghargaan pada hal-hal yang bernilai bagi karyawan. Sementara itu *genetic component* menekankan bahwa kepuasan seseorang atas pekerjaan berkaitan dengan bakat dan faktor genetik dari orang tersebut. Teori ini untuk menjelaskan mengapa seseorang tetap dan puas melaksanakan suatu pekerjaan, sementara banyak orang lain tidak suka dan tidak puas atas pekerjaan tersebut.

Berdasarkan paparan konsep di atas kepuasan kerja guru adalah respon emosional yang dirasakan guru setelah melakukan penilaian terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya pada situasi dan waktu tertentu dengan indikator: (1) pekerjaan itu sendiri; (2) gaji/tunjangan; (3) pengembangan profesi; (4) rekan kerja; (5) kondisi kerja; dan (6) komunikasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan keeratan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru dengan komitmen organisasional guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei dengan teknik korelasional. Populasi dalam penelitian ini guru sekolah dasar negeri berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Cibinong, Kabupaten

Bogor Jawa Barat. Sampel penelitian sebanyak 40. Jatah sampel untuk setiap sekolah dasar negeri ditentukan dengan perhitungan secara proporsional. Ujicoba instrumen dilakukan kepada 30 responden. Validitas instrumen penelitian diuji melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan perhitungan *Alpha Cronbach*. Sebelum dilakukan uji hipotesis statistik, terlebih dahulu data penelitian harus memenuhi persyaratan dengan menggunakan uji normalitas galat baku taksiran dan uji linearitas regresi.

HASIL PENELITIAN

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan variabel komitmen organisasional guru (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan tehnik regresi sederhana diperoleh persamaan regresi yang memenuhi persamaan adalah $\hat{Y}_1 = 38,342 + 0,632X_{11}$.

Berdasarkan pada hasil perhitungan regresi diperoleh kekuatan hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dengan komitmen organisasional (Y) adalah $r_{y1} = 0,874$. Hasil uji signifikansi koefesien korelasi diperoleh besaran nilai $t_{hitung} = 122,355 > t_{tabel} = 1,697$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H₁) yang berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan komitmen organisasional guru (Y). Dari hasil koefesien korelasi, maka dapat dihitung besaran nilai koefesien determinasi antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan komitmen organisasional guru (Y) adalah $r^2_{y1} = (0,874)^2 = 0,763$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) sebesar 76,3%.

Tabel 1. Hasil Perhitungan r_{y1} dan Uji Keberartian Koefisien Korelasi

r_{y1}	t_{hitung}	t_{tabel}	t_{tabel}	Kesimpulan
		$(\alpha = 0.05;38)$	$(\alpha = 0.01;38)$	
0,874	11,061	1,697	2,457	Signifikan

Syarat signifikan : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah hubungan antara kepuasan kerja guru (X2) dengan variabel komitmen organisasional guru (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan tehnik regresi sederhana diperoleh persamaan regresi yang memenuhi persamaan adalah $\hat{Y}_1 = 16,989 + 0,875X_{22}$. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara kepuasan kerja (X₂) dengan komitmen organisasional guru (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{y2} = 0,757$.

Hasil pengujian signifikasi korelasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 50,915$ dan nilai $t_{tabel} = 1,697$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H₁) yang berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja guru (X₂) dengan komitmen organisasional guru (Y).

Berdasarkan nilai koefisien korelasi dapat dihitung nilai koefisien determinasi sebesar $r^2_{y2} = (0,757)^2 = 0,573$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional guru dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja guru sebesar 57,3%. Hasil perhitungan analisis korelasi dan uji keberartian koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 2.

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

r_{y2}	t_{hitung}	t_{tabel}	t_{tabel}	Kesimpulan
		$(\alpha = 0.05;38)$	$(\alpha = 0.01;38)$	
0,757	50,915	1,697	2,457	Sangat signifikan

Syarat signifikan : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan kepuasan kerja guru (X₂) secara bersama-sama dengan komitmen organisasional (Y). Hasil perhitungan untuk regresi ganda hubungan antara antara kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan kepuasan kerja guru (X₂) secara bersama-sama dengan komitmen organisasional (Y) diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,932 yang didukung persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 3,345 + 0,468 X_{11} + 0,454 X_{22}$.

Hasil uji signifikasi korelasi ganda diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ berarti hipotesis yang diterima adalah H₁. Demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan kepuasan kerja guru (X₂) secara bersama-sama

dengan komitmen organisasional guru (Y). Hubungan positif yang sangat signifikan juga ditunjukkan dengan besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama dengan komitmen organisasional guru sebesar $(0,932)^2 = 0,869$ atau 86,9%.

PEMBAHASAN

Temuan pertama penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan variabel komitmen organisasional Guru (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,874.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi Utomo pada tahun 2010 yang melakukan penelitian mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,416. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dody Agus S pada tahun 2008 yang melakukan penelitian hubungan antara persepsi terhadap pemimpin dengan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis product moment dari Pearson diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,521.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori dari Colquitt (2009) yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepemimpinan. Secara teoritis kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam menumbuhkan, menjaga dan meningkatkan komitmen organisasional guru, karena: Pertama: Kepala sekolah adalah pelaksana suatu tugas yang sarat dengan harapan dan pembaharuan. Singkatnya, kepala sekolah merupakan tokoh sentral pendidikan. Kedua: Kepala sekolah sebagai figur pemimpin yang memiliki kekuasaan formal dan informal yang dapat mendayagunakan semua potensi yang ada dalam komunitas sekolah untuk suatu visi dan misi sekolah. Pada level ini, kepala sekolah sering dianggap sebagai wajah sekolah. Jika sekolah baik, maka baik pula kepala sekolah dan sebaliknya. Oleh karena itu sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah, dapat berdampak pada keseluruhan pendidikan di sekolah, termasuk bagaimana komitmen organisasional guru tumbuh dan berkembang.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka temuan penelitian ini yang menyatakan terdapat hubungan

positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen organisasional guru sudah didukung oleh temuan penelitian sebelumnya dan didukung pula oleh teori-teori yang berkembang.

Temuan kedua penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen organisasional guru dengan koefisien korelasinya sebesar 0,757.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Dya Agustina Dewi pada tahun 2009 yang meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,295. Penelitian Al-Aameri AS pada tahun 2009 menemukan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional dengan koefisien korelasi sebesar 0,59.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori dari Robbins (2003) dan Colquitt (2009) yang menyatakan bahwa salah satu faktor terbentuknya komitmen organisasional seseorang adalah karena adanya kepuasan kerja dari orang tersebut. Robbins menyebutkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) berhubungan positif terhadap sikap kerja.

Secara teoritis dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berdampak pada kinerja, motivasi kerja, keterlibatan kerja, kesehatan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan hidup. Sebaliknya, jika terjadi ketidakpuasan kerja maka akan berdampak pada kinerja menurun, kurang motivasi, sering bolos atau mangkir, keterlibatan dan komitmen organisasi rendah, kesehatan kerja menurun, dan kepuasan hidup juga menurun. Bahkan jika terjadi ketidakpuasan kerja akan terasa situasi kerja yang ditandai dengan perilaku *exit*: perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi; *voice*: protes dan menyuarakan perbaikan; *loyalty*: pasif tetapi optimis menunggu perbaikan; dan *neglect* atau pengabaian: secara pasif membiarkan hal-hal buruk terus berlangsung dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka temuan penelitian ini yang menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen organisasional guru sudah didukung oleh temuan penelitian sebelumnya dan didukung pula oleh teori-teori yang berkembang.

Temuan ketiga penelitian bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara

kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama dengan komitmen organisasional guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,932.

Temuan penelitian ini relevan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi Utomo, Dody Agus S, Dya Agustina Dewi, dan penelitian Al-Aameri AS yang secara ringkas penelitian-penelitian tersebut menyebutkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.

Penelitian ini secara teoritik diperkuat oleh teori dari Robbins (2003), Colquitt (2009), McShane dan Von Glinow (2010) yang menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang berhubungan dan memberi pengaruh pada komitmen organisasional antara lain kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Kepemimpinan dalam konteks penelitian ini adalah upaya atau tindakan kepala sekolah dalam mempengaruhi dan mengarahkan guru untuk senantiasa berkomitmen organisasional yang tinggi. Tanpa kepemimpinan kepala sekolah yang kuat, maka sulit diharapkan komitmen organisasional guru bisa tumbuh dan berkembang. Sementara itu, kepuasan kerja berperan dalam menopang komitmen organisasional guru karena kepuasan kerja guru akan menjadi dasar bagi guru untuk tetap berada dan terlibat secara maksimal dalam mencapai tujuan sekolah. Guru yang merasa puas dengan kerjanya akan mempengaruhi kinerja, produktivitas, keterlibatan kerja, tingkat kehadiran (absensi), dan keinginan bertahan dalam organisasinya.

Secara teoritik upaya atau tindakan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru merupakan dua faktor penting yang berperan dalam menumbuhkan dan mengembangkan komitmen organisasional guru. Kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru berdampak pada kesuksesan dan kemajuan sekolah. Ketika sekolah mencapai kesuksesan dan kemajuan, maka guru dan karyawan sekolah yang ada didalamnya akan merasa puas dan bangga menjadi bagian sekolah tersebut. Keadaan tersebut akan menambah terbangunnya komitmen organisasional.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka temuan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru dengan komitmen organisasional guru sudah didukung oleh penelitian sebelumnya dan didukung pula oleh teori-teori yang berkembang.

SIMPULAN

Penelitian ini secara garis besar menemukan hal-hal berikut: (1) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen organisasional guru; (2) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen organisasional guru; (3) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama dengan komitmen organisasional guru. Berdasarkan temuan ini maka perbaikan komitmen organisasional guru dalam melaksanakan tugasnya dapat dilakukan dengan perbaikan-perbaikan kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. *Manajemen Sekolah*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2010.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2009.
- De Janasz, Suzana C., Karen O. Dowd and Beth Z. Schneider. *Interpersonal Skill in Organization*. New York: McGraw-Hill, 2009.
- E. Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, Implementasi*. Bandung: Rosda, 2007.
- _____. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosda, 2007
- Fasli Jalal, Muchlas Samani, Mae Chu Chang and Ritchie Stevenson. *Teacher Certification in Indonesia, A Strategy for Teacher Quality Improvement*. Jakarta: Kemendiknas, 2009.
- Husaini Usman. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Khaerul Umam. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinichi. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2008.
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior, Emerging Knowledge and Practice for Real World*. New

- York: McGraw-Hill Irwin, 2010.
- Riduwan. *Dasar-dasar Statistika*. Jakarta: Alfabeta, 2010.
- Rita Retnowati. *Metodologi Penelitian*. Bogor: Program Pascasarjana Universitas Pakuan, 2008.
- Robbins, Stepen P.. *Perilaku Organisasi*, terjemahan. Jakarta: Gramedia, 2003.
- Soebagio Atmodiwiryo. *Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya, 2005.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2008.
- Spector, Paul E. *Industrial and Organizational Psychology*. Florida: John Wiley & Sons, Inc., 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta, 2008.
- Soekarto Indrafachrudi. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2006.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, James G. Hunt and Richard N. Osborn. *Organisastional Behaviour; A Global Perspective*. Australia: Wiley&Sons, 2001.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Yukl, Gary. *Leadership in Organization*. New York: Pearson Educational Int., 2008.
- Anon. <http://www.smeru.or.id>. *April 2004: When Teacher Are Absent: Where Do They Go and What Is The Impact On Student*, diakses 17 Februari 2011.
- Anon. <http://www.smeru.or.id>. *20 November 2010: Survei Baseline Kehadiran Guru dan Bantuan Kesejahteraan untuk Guru di Daerah Terpencil*, diakses 17 Februari 2011.

BIODATA PENULIS

Rais Hidayat, Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pakuan, korepondensi: rais72rais@gmail.com