

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang Siantar

Geby Citra Ananda

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: gebycitra24@pancabudi.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, 3) Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner kepada guru TK dan guru SD di sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang siantar . Guru di Sekolah ini direkrut sebagai responden menggunakan metode sampel jenuh. Analisis partial lease square-structural equation modeling (pls-sem) dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS3.0 untuk menganalisis data. Temuan penelitian ini adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Di sisi lain, stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi. Kontribusi dari penelitian ini dapat memberikan masukan kepada manajemen sekolah ini untuk memelihara dan mengelola lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja lebih baik agar guru dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dari kinerja mereka dan memutuskan untuk tetap bekerja di sekolah yang sama dalam periode waktu yang lebih lama.

Kata Kunci— Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Peran sekolah begitu penting dalam perannya membentuk watak dan sikap mental seseorang. Salah satu yang memegang peran dalam pengelolaan dan dalam mewujudkan tujuan pendidikan adalah guru. Penting bagi sekolah melakukan usaha untuk mendapatkan komitmen organisasi yang tinggi agar tidak kehilangan guru di setiap tahun ajaran (Setiawan, 2017). Komitmen organisasi guru pada satu sekolah yang sama dalam waktu yang lama diharapkan dapat menjaga keberlangsungan proses belajar mengajar. Harris & Adams (2007 dalam Wijayanti, 2013) menjelaskan bahwa *turnover* yang tinggi pada sekolah menunjukkan adanya pengelolaan sekolah yang tidak baik. Selanjutnya Suryabrata (2015) mengungkapkan bahwa perasaan sosial menjadi faktor pengikat individu dengan sesama manusia. Untuk dapat memahami para anak didik, maka pendidik harus mempunyai bekal pengetahuan tentang psikologis yang bersifat umum, disamping aktivitas-aktivitas yang bersifat umum pada anak didik didapatkan sifat-sifat individual yang khas dimana hal ini bisa dipahami oleh pendidik pada proses interaksi dalam kegiatan belajar (Suryabrata, 2015). Keterikatan dan kemampuan memahami peserta didik tentu saja tidak dapat terjadi jika dalam kurun waktu yang singkat guru telah pergi meninggalkan anak didiknya untuk bekerja di sekolah yang lain dengan peserta didik yang berbeda. Studi Gehlbach, Brinkworth & Harris (2012) mengungkapkan bahwa adanya perubahan dalam hubungan guru-siswa memberikan pengaruh yang penting bagi pencapaian hasil belajar siswa, bukan hanya dari tahun ke tahun tetapi dalam setiap tahun ajaran. Selain itu, adanya *turnover* guru akan menimbulkan biaya bagi sekolah. Biaya-biaya tersebut muncul mulai dari biaya perekrutan sampai dengan biaya pelatihan, belum lagi produktivitas yang

menurun akibat tenaga kerja baru yang perlu waktu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya (Cascio, 2015).

Tabel 1. Data Turn Over Guru TK dan SD

Tahun Ajaran	Jumlah Guru yang Mengundurkan Diri
2016 - 2017	8
2017 - 2018	10
2018 - 2019	1

Sumber: Data Kepegawaian Sekolah

Hal ini dialami oleh Sekolah X yang menjadi fokus penelitian. Tabel 1 menunjukkan bahwa sejak tahun ajaran 2016 hingga tahun 2019 telah terjadi penurunan jumlah guru yang mengundurkan diri. Selanjutnya pada tahun berikutnya juga ada yang mengundurkan diri, namun hanya 1 guru. Faktor yang menyebabkan guru mengundurkan diri tidak diketahui secara pasti oleh pihak pengelola sekolah karena tidak diadakannya *exit interview* saat guru mengundurkan diri. Hal ini menjadi menarik untuk dilakukan penelitian dan mencari tahu apa yang menjadi penyebabnya. Mengingat sekolah yang menjadi objek penelitian telah beroperasi selama 40 tahun, tentunya telah mendapatkan kepercayaan dari masyarakat sekitarnya untuk mendidik anak-anak mereka.

Kemudian faktor yang menyebabkan seorang guru memutuskan untuk berpindah kerja ke sekolah yang lain, penting diketahui oleh pengelola sekolah. Termasuk alasan mengapa guru-guru memilih terus bekerja pada sekolah yang sama dan kurun waktu yang panjang. Menurut Luthans (2011), untuk mengetahui hal tersebut maka terlebih dahulu mengetahui dimensi abadi tentang ciri-ciri dan konsep diri untuk menambah pemahaman tentang kepribadian manusia. Dimensi interaksi situasi kepribadian seseorang dapat memberikan pemahaman lebih lanjut. Dimensi ini menunjukkan bahwa dalam bertindak seseorang tidak statis yaitu bertindak sama dalam segala situasi, tapi malah terus berubah dan fleksibel. Demikian juga halnya dengan guru akan memberikan respon berubah dan fleksibel pada situasi yang dihadapinya. Sikap guru khususnya yang berkaitan dengan komitmennya terhadap organisasi merupakan suatu hal yang menarik dan patut diketahui oleh organisasi khususnya organisasi sekolah untuk dapat mempertahankan guru-gurunya tetap berada di dalam organisasi sekolah yang sama.

Sebagaimana disadari bahwa pada dasarnya, hubungan kerja antara organisasi dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi organisasi ingin mendapatkan kontribusi yang optimal dari karyawannya, di sisi lain karyawan menginginkan organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Apabila salah satu pihak merasakan hal yang tidak seimbang akan berdampak terhadap hubungan kerja. Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Robbins & Coulter (2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah "sikap yang lazim ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2006).

Selain daripada itu organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja karena akan berpengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena ada kemungkinan memengaruhi karyawan baik tingkat bawah maupun tingkat menengah dan tingkat atas dalam keputusannya untuk berhenti atau terus bekerja pada organisasi tersebut. Organisasi perlu memperhatikan hal-hal seperti penataan faktor-faktor lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman di tempat kerjanya. Selain

lingkungan kerja dan kepuasan kerja, menurut Colquitt *et al.* (2013) masih ada faktor lain yang ditenggarai menyebabkan karyawan meninggalkan organisasi yaitu stres. Di saat karyawan mengalami stres, ketidakpuasan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dan dibiarkan secara berlarut-larut tentunya akan memunculkan keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Menurut Lucas dan Wilson (1992 dalam Azhari, 2004) bahwa guru yang mengalami stres membawa dampak luas, tidak hanya terhadap guru itu sendiri tetapi juga terhadap sekolah dan organisasi tersebut, dan yang terutama berdampak besar terhadap para murid. Bagi organisasi dampaknya secara ekonomi adalah hilangnya waktu mengajar serta munculnya tambahan biaya untuk mencari guru pengganti.

Tujuan utama dari studi ini adalah untuk menganalisis: (1) apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru?; (2) apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru?; (3) apakah stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi guru?. Kontribusi pada sisi praktis khususnya bagi para praktisi sumber daya manusia akan lebih memahami hal-hal yang dirasakan karyawan sehingga mampu merancang program-program yang mengarah kepada penguatan komitmen organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan ataupun masukan bagi yayasan penyelenggara sekolah dalam mengetahui akar permasalahan yang menjadi penyebab guru-guru mengundurkan diri atau tetap bekerja di sekolah yang dikelolanya sehingga dapat dibuat langkah-langkah untuk perbaikan dan pencegahan. Dengan demikian proses kegiatan mengajar tidak terganggu dan biaya yang diperlukan untuk mencari guru pengganti dapat diadakan. Sedangkan bagi guru bermanfaat untuk mengetahui bagaimana mengelola stres yang baik di dalam pekerjaan sehingga karir dapat terus berjalan di sekolah yang sama.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja menurut Mardiana (2005) adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Mulyasa (2013) untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya harus memperhatikan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya. Maryati (2014) menyebutkan banyak faktor yang memengaruhi kenyamanan kerja salah satunya bisa diciptakan melalui perencanaan lingkungan fisik kantor yang baik, dikarenakan lingkungan fisik kantor secara langsung akan bersentuhan dengan tubuh kita, melalui panca indera kemudian mengalir ke dalam hati. Penelitian Subagyo (2014) yang dilakukan pada dosen perguruan tinggi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Kemudian studi lainnya yang dilakukan kepada karyawan perusahaan mengungkapkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Shalahuddin, 2013; Wowor, Sumayku, & Siwi, 2016). Artinya, jika lingkungan kerja semakin baik, maka komitmen organisasional karyawan semakin baik pula. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan adalah:

Hipotesis 1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2004) kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Seperti semua sikap maka kepuasan kerja terdiri dari perasaan, pikiran, dan perilaku individu yang memiliki relevansi dengan pekerjaan mereka (Jex & Britt, 2008). Papinczak (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen karyawan kepada organisasi yang mempekerjakan mereka. Colquitt *et al.* (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang

diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Pendapat lain mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang (Kreitner & Kinicki, 2014). Hasil penelitian Demirtas (2015); Getahun, Tefera & Burichew (2016); Werang & Agung (2017); Yusnita (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah:

Hipotesis 2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

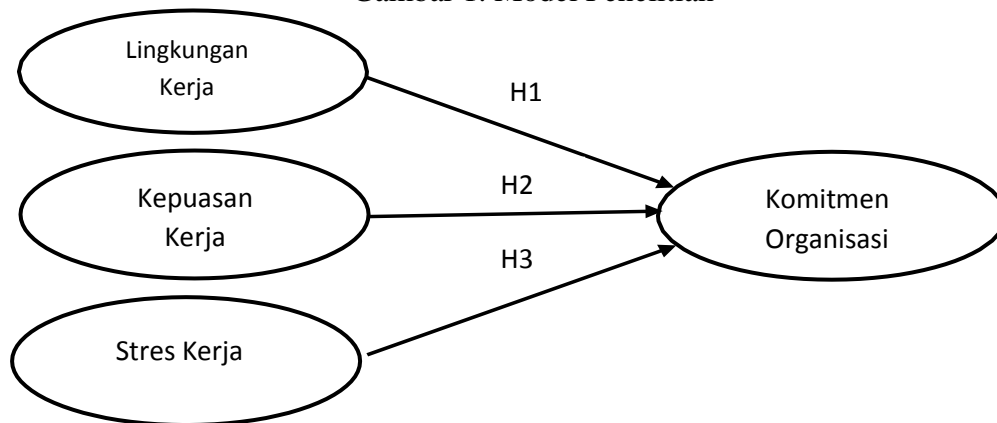
Hubungan Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi

Colquitt *et al.* (2013) mendefinisikan stres sebagai respon psikologis seseorang atas tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Menurut Nimran (2016) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan psikis dan fisik. Stres pada guru dapat menggambarkan sebagai proses interaktif akibat tuntutan yang berlebihan dan selalu berubah sehingga menyebabkan tekanan psikologis (Forlin, Hattie & Douglass, 1996). Dalam konteks pengajaran, kelas, ruang guru, dan budaya organisasi secara keseluruhan dapat dilihat sebagai lingkungan terdekat dengan guru yang interaksinya dapat berubah secara alami.

Masalah kedisiplinan, murid yang kurang motivasi, jumlah murid yang besar dalam satu kelas, adalah pemberi kontribusi terbesar terjadinya stres pada guru (Olivier & Venter, 2003). Hasil studi dari Khatibi, Asadi & Hamidi (2009); Nart & Batur (2014); Tahseen (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi yakni jika stress guru meningkat, maka dapat diprediksi bahwa guru berpindah kerja ke sekolah lain. Oleh karena itu hipotesis ke ketiga yang diajukan adalah:

Hipotesis 3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi

Gambar 1. Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi guru TK dan SD pada Sekolah ini. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja. Variabel terikatnya adalah komitmen organisasi. Target populasi adalah seluruh guru Taman-kanak-kanak (TK) dan Sekolah dasar (SD). Jumlah populasi guru TK dan SD adalah 34 guru. Selanjutnya semua anggota populasi dijadikan sumber data atau disebut dengan sensus, karena jumlah populasi yang sedikit dan mudah untuk diakses.

Metode survei digunakan untuk mendapatkan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh guru Taman Kanak-Kanak (TK) dan Sekolah Dasar (SD) di Sekolah ini. Kemudian, data dianalisis dengan analisis statistik *partial least square-structural equation modeling* (PLS-SEM) yang dibantu dengan program SmartPls 3.0. Item-item kuesioner mengukur peran lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat stres guru terhadap komitmen organisasi. Seluruh item untuk konstruk lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stress

merupakan hasil pengembangan skala. Pengukuran item kuesioner menggunakan 5 poin skala Likert yakni 1= tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=netral, 4= setuju, dan 5= sangat setuju. Selanjutnya, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya dengan analisis statistik PLS-SEM pada tahap model pengukuran (*inner model*). Uji validitas dilakukan dengan mengukur *average variance extraction (AVE)*, *loading factor* dan *discriminant analysis*. Instrumen telah memenuhi syarat validitas jika nilai $AVE > 0.5$, $loading\ factor > 0.7$ dan *discriminant analysis* harus memenuhi kriteria Fornel-Larcker yakni nilai akar kuadrat *AVE* harus lebih besar dari pada nilai korelasi antar variabel. Kemudian uji reliabilitas dengan menghitung nilai *composite reliability*nya yang harus lebih besar dari pada 0.7 (Ghozali & Latan 2015; Hair *et al.*, 2014).

HASIL PENELITIAN

Profil responden menunjukkan bahwa proporsi jumlah responden wanita dan responden pria sangat jauh berbeda yakni wanita 85% dan pria 15%. Sedangkan latar belakang pendidikan responden sebagian besar yaitu 85% berpendidikan S1 dan sisanya yaitu 9% D3 dan 6% berpendidikan S2. Usia responden bervariasi mulai dari usia ≤ 25 tahun sampai dengan usia ≥ 46 tahun. Responden terbanyak berusia ≥ 46 tahun 38%, dan terbanyak kedua berusia 26-30 tahun sebanyak 29%. Sebanyak 26% memiliki pengalaman mengajar lebih dari 21 tahun dan 24% telah berpengalaman mengajar selama 2-5 tahun. Informasi lengkap profil responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Profil Responden

Pernyataan	Jumlah	Prosentase (%)
Pria	5	15%
Wanita	29	85%
Lulusan Diploma 3	3	9%
Strata 1	29	85%
Strata 2	2	6%
Usia		
≤ 25	4	12%
26 – 30 tahun	10	29%
31 – 35 tahun	5	15%
36 – 40 tahun	1	3%
41 – 45 tahun	1	3%
≥ 46 tahun	13	38%
Pengalaman mengajar		
≤ 1 tahun	11	32%
2 – 5 tahun	8	24%
6 – 10 tahun	1	3%
11 – 15 tahun	2	6%
16 – 20 tahun	3	9%
≥ 21 tahun	9	26%

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Outer Model

Model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model dalam penelitian. Penilaian ini dilakukan dengan memperhatikan validitas konvergen, validitas diskriminan dan *composite reliability* (Ghozali & Latan, 2015). Hair *et al.* (2014) menjelaskan bahwa nilai *loading factor* dari setiap butir pernyataan dan nilai *AVE* dari masing-masing variabel idealnya adalah 0,7 dan 0,5. Namun penjelasan lebih lanjut dikatakan oleh Hair *et al.* (2014) bahwa nilai *outer loading* paling antara 0,4 sampai dengan 0,7 masih dapat digunakan sepanjang nilai *AVE* lebih besar dari 0,5. Uji validitas berikutnya adalah analisis

diskriminan. Pengukuran diskriminan analisis menggunakan kriteria Fornell-Larcker yakni nilai akar kuadrat AVE harus lebih besar dari pada nilai hubungan antar konstruk (Hair *et al.*, 2014).

Tabel 2. Nilai Loading Factor

Variabel	Butir Pernyataan	Kepuasan Kerja	Keterangan
Kepuasan Kerja	KK3	0,764	Valid
	KK7	0,716	Valid
	KK9	0,773	Valid
	KK10	0,846	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,767	Valid
	KO2	0,765	Valid
	KO8	0,704	Valid
	KO9	0,659	Valid
	KO10	0,862	Valid
Lingkungan Kerja	LK2	0,685	Valid
	LK3	0,818	Valid
	LK4	0,696	Valid
	LK7	0,611	Valid
	LK10	0,713	Valid
Stres Kerja	SK2	0,754	Valid
	SK6	0,741	Valid
	SK8	0,822	Valid
	SK9	0,833	Valid
	SK10	0,740	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 3 memuat nilai *Average Variance Extract* (AVE) untuk masing-masing variabel hasil analisis terakhir. Nilai AVE semuanya berada di nilai yang disyaratkan yaitu 0,5 maka nilai AVE untuk semua variabel sudah memenuhi validitas konvergen.

Tabel 3. Nilai Average Variance Extract (AVE)

Variabel	Average Variance Extract (AVE)
Komitmen Organisasi	0,570
Lingkungan Kerja	0,501
Kepuasan Kerja	0,602
Stres Kerja	0,607

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Selanjutnya, tabel 4 menyajikan hasil perhitungan nilai akar kuadrat AVE dan nilai hubungan antar konstruk. Pada tabel tersebut mengungkapkan bahwa analisis diskriminan telah memenuhi kriteria Fornel dan Larcker yakni nilai akar kaudrat lebih besar dari pada nilai hubungan antar konstruk.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Konstruk	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Kepuasan Kerja	0,776			
Komitmen Organisasi	0,595	0,755		
Lingkungan Kerja	0,550	0,641	0,708	

Stres Kerja	-0,428	-0,616	-0,468	0,779
-------------	--------	--------	--------	-------

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Uji reliabilitas dilakukan dengan mengukur nilai *composite reliability*. Konstruk dinyatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilai *composite reliability* di atas 0.7 (Ghozali & Latan 2015; Hair *et al.*, 2014). Hasil perhitungan *composite reliability* disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai Composite Reliability.

Konstruk	Composite Reliability
Komitmen Organisasi	0,868
Lingkungan Kerja	0,833
Kepuasan Kerja	0,858
Stres Kerja	0,885

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Inner Model

Pada *Inner model*, dilakukan pengukuran multikolinieritas untuk melihat hubungan antara konstruk independen yang ada apakah terdapat kecenderungan *collinearity* atau tidak. Disamping itu juga dilakukan pengukuran *R-Square* (R^2) untuk mengetahui sejauh mana konstruk independen menjelaskan konstruk dependen. Hasil pengukuran R^2 adalah 0.584 atau 58,4%, artinya variasi nilai pada konstruk komitmen organisasi dijelaskan oleh variasi nilai konstruk stress kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 58,4%. Sisanya sebesar 41,6% dijelaskan oleh konstruk lain.

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kecenderungan *collinearity* pada konstruk independen. Menurut Hair *et al.* (2014) bahwa nilai VIF harus kurang dari 5. Jika lebih dari 5, maka model penelitian mengalami masalah multikolinieritas. Tabel Hasil evaluasi menunjukkan bahwa tidak terdapat kecenderungan *collinearity* sebab semua nilai VIF di bawah 5.

Tabel 6. Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

Variabel	Komitmen Organisasi
Kepuasan Kerja	1,515
Komitmen Organisasi	-
Lingkungan Kerja	1,585
Stres Kerja	1,353

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan koefisien jalur. Pengujian hipotesis tidak dilakukan dengan uji t atau p *value*. Hal ini dikarenakan penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi sebagai data atau sensus. Oleh karena itu, pengujian hipotesis dengan memperhatikan arah koefisien jalur, apakah sama dengan arah hipotesis. Jika arah koefisien jalur sama, maka hipotesis terbukti dan sebaliknya.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

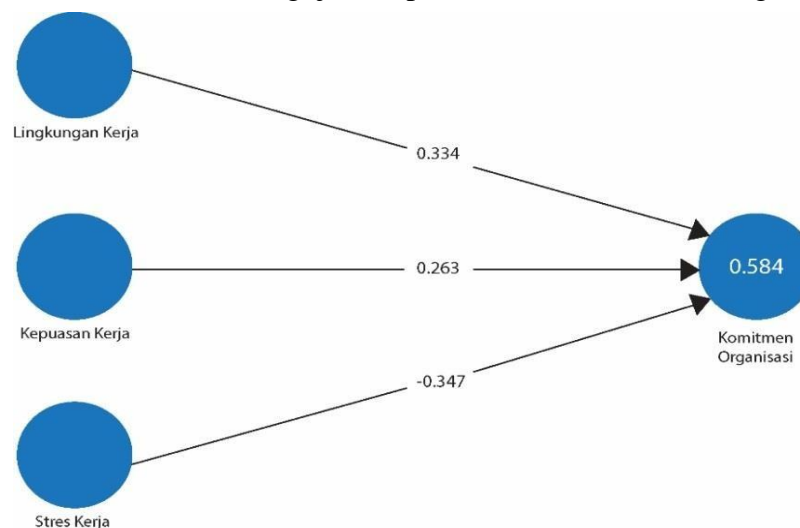
Hipotesis	Standardize d regression weight	Arah
Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	0,334	Positif

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	0,263	Positif
Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi	-0,347	Negatif

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 7 menunjukkan bahwa arah koefisien jalur lingkungan kerja dan koefisien jalur kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah positif sesuai dengan hipotesis. Sedangkan arah koefisien jalur stress kerja terhadap komitmen organisasi adalah negatif, juga sesuai dengan hipotesis. Kemudian, konstruk independen yang dominan berpengaruh terhadap konstruk komitmen adalah konstruk stress kerja yang ditunjukkan dengan nilai *standardized regression weight* sebesar 0.347. kemudian pengaruh dominan berikutnya adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang masing-masing besar nilai *standardized regression weight*nya adalah 0,334 dan 0,263.

Gambar 2 Model Hasil Pengujian Hipotesis (Sumber: Hasil Pengolahan Data)



PEMBAHASAN

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama membuktikan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru TK dan SD di Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah”, didukung. Ketika lingkungan kerja semakin baik, maka komitmen organisasi guru juga semakin baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2013); Subagyo (2014); Wowor, Sumayku, & Siwi (2016). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Subagyo (2014) mengemukakan bahwa faktor kenyamanan, keamanan kerja, kebebasan berpendapat, teman kerja dan hubungan antara sesama teman maupun atasan, kondisi ruangan, penataan ruangan, sarana dan prasarana yang memadai serta pengaturan tempat kerja akan menciptakan suasana yang kondusif untuk melakukan kerja sehingga target kerja akan dapat lebih mudah tercapai dalam waktu yang tepat dan hasil optimal.

Apabila faktor lingkungan kerja ditata dengan baik serta diciptakan hubungan kerja yang harmonis (hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, dan hubungan kerja sesama guru), maka dapat dikatakan bahwa, lingkungan kerja itu adalah baik sehingga lingkungan kerja yang baik bagi seseorang yang bekerja akan meningkatkan komitmen organisasi. Dengan demikian, jika Sekolah ini menginginkan komitmen organisasi guru meningkat maka lingkungan kerja

fisik yang sudah ada perlu dipertahankan dan dirawat dengan baik, demikian juga hubungan kerja dengan atasan perlu dipertahankan. Bagi Yayasan pengelola sekolah hendaknya dapat memberikan respon yang lebih baik terhadap saran-saran yang diberikan oleh para guru bagi kemajuan sekolah.

Hasil pengujian hipotesis 2, yaitu “Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru TK dan SD di Sekolah ini”, didukung. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Demirtas (2015); Getahun, Tefera & Burichew (2016); Werang & Agung (2017); Yusnita, (2015). Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang dominan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru honor pada SMA unggulan di kota Palembang. Pemberian imbalan yang memenuhi standar aturan serta status kepegawaian menjadi salah satu yang memberikan kepuasan kerja. Status sebagai guru honorer menyebabkan kurangnya kesetiaan yang berkaitan dengan rendahnya komitmen yang dimiliki oleh guru honorer.

Penelitian mengenai kepuasan kerja guru TK dan SD di Sekolah ini, sebagian besar responden masih merasakan keraguan atas kepuasan kerjanya terlihat dari tingginya skor nilai “netral” pada jawaban yang diberikan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan oleh para guru dari berbagai masa kerja, bahkan kepuasan kerja pada guru yang memiliki masa kerja 2-5 tahun, 6-15 tahun dan masa kerja >21 tahun hanya memberikan skala 3 (normal) artinya mereka masih meragukan atas kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Mengenai hal ini hendaknya sekolah dapat mencermati komitmen organisasi yang tinggi di kelompok tersebut. Dikuatkan komitmen organisasi yang dimiliki hanya merupakan *Continuance Commitment* yaitu komitmen yang disebabkan karena alasan finansial. Jika hal ini dibiarkan maka bila ada kesempatan bekerja di tempat lain dengan tawaran finansial lebih menarik, tidak tertutup kemungkinan guru akan berhenti bekerja di Sekolah ini dan berpindah kerja ke sekolah lain.

Penelitian mengenai kepuasan kerja pada guru TK dan SD di Sekolah ini disebabkan karena adanya kejelasan jenjang karir, adanya peninjauan gaji dan jabatan secara berkala, serta pembayaran gaji yang tepat waktu. Untuk hal-hal baik ini hendaknya dipertahankan oleh Sekolah ini agar komitmen organisasi tetap terjaga.

Hasil pengujian hipotesis 3 yaitu “Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi guru TK dan SD di Sekolah ini”, Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Ketika stress kerja semakin tinggi, maka komitmen organisasi guru semakin rendah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khatibi, Asadi & Hamidi (2009); Nart & Batur (2014); Tahseen (2015) yakni guru yang mengalami stres cenderung berpindah ke sekolah lain yang artinya berkurangnya komitmen organisasi.

Penelitian pada guru TK dan SD di Sekolah ini mengenai stres kerja yang diukur berdasarkan dampak psikologis yaitu berupa respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Berdasarkan hasil kuesioner, ada sebagian guru yang merasakan dampak psikologis (30,59% responden) seperti tidak dapat tidur nyenyak, merasa kelelahan, dan kebosanan dalam bekerja. Sekalipun demikian, komitmen organisasi dari guru-guru tersebut masih besar. Hal ini kemungkinan disebabkan karena kedewasaan usia dan proses *coping* yang dilakukan sehingga guru tersebut dapat mengatasi stres kerja. Dengan demikian stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Jika tingkat stres dapat dikurangi maka komitmen organisasi akan meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru TK dan SD di Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah Kota Pematang Siantar.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru TK dan SD di Sekolah Yayasan perguruan Hidayatul Islamiyah Kota Pematang Siantar .
3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi guru TK dan SD di Sekolah Yayasan perguruan Hidayatul Islamiyah Kota Pematang Siantar .

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, A. (2004). *Psikologi umum dan perkembangan*. Jakarta: Teraju.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing Human Resources*. 6th ed. University of Colorado. Denver: McGraw Hill.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2013). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*, 4th ed. New York: McGrawHill Education.
- Demirtas, Z. (2015). The relationship between job satisfaction and organizational commitment: a study on elementary schools. *Kastamonu Education Journal*, 23(1), 254-268.
- Forlin, C., Hattie, J., & Douglas, G. (1996). Inclusion: Is it stressful for teachers? *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 21(3), 199-217. doi:10.1080/13668259600033141
- Gehlbach, H., Brinkworth, M. E., & Harris, A. D. (2012). Changes in teacher-student relationships. *British Journal of Educational Psychology*, 82(4), 690-704. doi:10.1111/j.2044-8279.2011.02058.x
- Getahun, T., Tefera, B. F., & Burichew, A. H. (2016). Teacher's job satisfaction and its relationship with organizational commitment in Ethiopian Primary Schools: Focus on Primary Schools Of Bonga Town. *European Scientific Journal*, 12(13), 380-401
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS3.0*, Universitas Diponegoro Semarang, ed. 2, Badan Penerbit Undip.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least-squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications, Inc.
- Harris, D. N., & Adams, S. J. (2007). Understanding the level and causes of teacher turnover: A comparison with other professions. *Economics of Education Review*, 26(3), 325-337.
- Hasibuan, M.S.P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach* Second Edition. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Khatibi, A., Asadi, H., & Hamidi, M. (2009). The relationship between job stress and organizational commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*, 2(4): 272- 278.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.