

Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Afektif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Sd Se-Kecamatan Wanasalam

Syahrosi* M. Iqbal** Ahmad Sugianto*** Hadi Subhan****

*, **, ***, **** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonesia

Article Info

Keywords:

Job Satisfaction, Leadership, Affective Commitment, work engagement

Abstract

This study aims to obtain information regarding the possibility of whether job satisfaction is influenced by leadership, effective commitment and involvement. Using a causal study through a survey of elementary school teachers throughout Wanasalam District, for a population of 110 using the Cooper method, which is taking a percentage, the sample is 33 teachers. The sampling technique used is random sampling of the sample. The method used in this study is a quantitative survey method, while the analytical techniques used are correlation and regression. The results prove that there is an influence between leadership on job satisfaction. there is an effect between effective commitment to job satisfaction. there is an influence between job involvement on job satisfaction. there is an effect of leadership, effective commitment and work involvement together on job satisfaction. These findings indicate that organizations need to consider the variables of leadership, affective commitment, and work involvement in planning and human resource development in SD throughout Wanasalam District.

Corresponding Author:

syahrossi@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi terkait kemungkinan apakah kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, komitmen efektif dan keterlibatan. Menggunakan studi kausal melalui survei pada guru SD se- Kecamatan Wanasalam, untuk populasi sebanyak 110 dengan menggunakan Cooper metode yaitu mengambil menggunakan presentase maka sampel diperoleh 33 guru. Teknik sampel yang digunakan adalah random sampling sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif survei, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah korelasi dan regresi. Hasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. terdapat pengaruh antara komitmen efektif terhadap kepuasan kerja. terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja. terdapat pengaruh kepemimpinan, komitmen efektif dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa organisasi perlu mempertimbangkan variabel kepemimpinan, komitmen afektif, dan keterlibatan kerja dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di SD Se- Kecamatan Wanasalam..

Pendahuluan

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan – Permen dikbud - Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah diteken oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Muhadjir Effendy pada tanggal 6 Februari 2019 dan diundangkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 206 oleh Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Widodo Ekatjahjana pada tanggal 26 Februari 2019 di Jakarta menyebutkan bahwa sekolah dasar merupakan sarana pendidikan yang disiapkan sebagai sentra produksi pengetahuan, keterampilan dan moralitas peserta didik.

Setelah melihat dan mengamati dari dekat tentang sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Wanasalam, terlihat bahwa ada banyak persoalan diantaranya masih ada beberapa kepemimpinan kepala sekolah belum menunjukan tipe pemimpin yang ideal dibuktikan beberapa sekolah belum mampu perkembangan jaman. Kemudian kepemimpinan kepala sekolah belum ditiru dan ditaaati sepenuhnya oleh guru. Kepuasan kerja guru rendah terlihat dari beberapa guru belum memberikan pembelajaran sesuai dengan ketentuan yang ada. Tingkat kehadiran guru, terutama guru honor masih belum sesuai dengan ketentuan. Komitmen guru masih rendah dibuktikan dengan beberapa pekerjaan terkait dengan administrasi belum selesai tepat waktu, dan guru masih ada yang mangkir tidak masuk sekolah. Penyusunan RPP pembelajaran di kelas masih meniru beberapa sekolah, belum ada inovasi dan kreatifitas guru. Selanjutnya terlihat peran guru sebagai sosok role model, diguguh dan ditiru belum tercermin pada kebanyakan guru-guru SDN. Masih ada guru yang belum terlibat pada penuh pada kegiatan penting di sekolah dengan alasan mencari penghasilan diluar sekolah untuk memenuhi penghidupan guru. Situasi yang terlihat dan teramati tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja masih rendah.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. (Mathis dan Jackson (2011). Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah Kepemimpinan, dan komitmen efektif, Colquitt et al (2014), dan Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh keterlibatan kerja menurut penelitian Luthan (2005). Menurut penelitian, Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja diathun yang lain Yumhi, Y. (2021), menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi dan kepemimpinan transformasional. Demikian pula penelitian Sutisna, A. J. (2021)., Noor, J., & Mulyono, M. (2020)., Yumhi, Y., Martoyo, D., Tunnufus, Z., & Timotius, E. (2021). Determinant Factors of the Performance of Higher Institutions in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 667-673., Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). Suparna, D., & Noor, J. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu: 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Teori nilai-persepsi (Colquitt et al., 2015 : 99) menyatakan bahwa kepuasan kerja tergantung pada apakah pegawai merasa bahwa pekerjaannya telah memenuhi nilai-nilai yang diinginkannya. Teori ini dinyatakan dengan persamaan $Dissatisfaction = (V_{want} - V_{have}) \times V_{importance}$. V_{want} merefleksikan seberapa banyak nilai yang diinginkan oleh pegawai, V_{have} menunjukan seberapa besar nilai tersebut terpenuhi. $V_{importance}$ menunjukan seberapa penting nilai

tersebut bagi karyawan. Semakin besar perbedaan nilai antara keinginan dengan yang diperoleh akan menciptakan rasa ketidakpuasan, terutama ketika nilai yang dipermasalahkan itu penting.

Lebih lanjut Colquitt et al., (2015 : 100) menerangkan nilai-nilai yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi Pay satisfaction, menunjukkan rasa karyawan tentang gaji termasuk berapa besar gaji yang diterima, kecukupan penghasilan. Promotion satisfaction, menunjukkan rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan, Supervision satisfaction, merefleksikan rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan dan komunikator yang baik. Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus atasannya. Coworker satisfaction, menunjukan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu sebaliknya, teman kerja yang bodoh, suka gosip, dan tidak menyenangkan, merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. atisfaction with the work itself, refleksi rasa karyawan tentang pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangan tidak mengenakan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

Kepemimpinan menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah bidang riset dan juga suatu keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk "memimpin" atau membimbing orang lain, tim, atau seluruh organisasi. Guru SDN dalam pengamatan ditemukan bahwa Ada beberapa kepemimpinan kepala sekolah belum menunjukan tipe pemimpin yang ideal dibuktikan beberapa sekolah belum mampu perkembangan jaman. Kemudian ada beberapa kepemimpinan kepala sekolah belum ditiru dan ditaaati sepenuhnya oleh guru. Kepemimpinan Menurut Terry (2010:458): Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Variabel selanjutnya yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah komitmen efektif, komitmen efektif adalah merupakan merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya, Hattatik (2014). Selanjutnya komitmen efektif sebagai suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku. Dari pengamatan yang ada ditemukan bahwa komitmen guru masih rendah dibuktikan dengan ada beberapa pekerjaan terkait dengan administrasi belum selesai tepat waktu. Guru masih ada yang mangkir tidak masuk sekolah. Penyusunan RPP pemebelajaran di kelas masih meniru beberapa sekolah, beluma ada inovasi dan kreatifitas guru. Komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiannya pada organisasi dalam pencapaian tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya (Anthony et al., 2003). Griffin & Ebert (1996) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan lebih berkomitmen dan setia, karena

secara psikis mereka merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan. Dampak positifnya, kemungkinan besar karyawan seperti itu akan bekerja keras dan memberikan sumbangan yang berharga bagi organisasi. Di samping itu, mereka cenderung mempunyai lebih sedikit keluhan daripada rekan-rekannya yang kurang puas. Warsi et al. (2009) menegaskan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen efektif sangatlah penting sekarang ini, karena masyarakat sekarang sering tidak menyukai untuk tetap dengan organisasi yang sama untuk jangka waktu yang lama.

Kemudian variabel selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keterlibatan kerja, keterlibatan adalah Keterlibatan kerja mengacu kepada keadaan yang memotivasi seseorang di tempat kerja (Kuhnel, et al., 2009 : 578), yang terkait dengan status pikiran positif ditempat kerja seseorang (Yeh, 2013 : 218). Yalabik, et al., (2013) memberikan definisi keterlibatan kerja sebagai keadaan psikologis yang terkait dengan afektif, kognitif dan motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang positif dan memuaskan.. Dari pengamatan di beberapa sekolah SDN terlihat bahwa masih ada guru yang belum terlibat pada penuh pada kegiatan penting di sekolah dengan alasan mencari penghasilan diluar sekolah untuk memenuhi kehidupan guru.

Keterlibatan kerja mengacu kepada keadaan yang memotivasi seseorang di tempat kerja (Kuhnel, et al., 2009 : 578), yang terkait dengan status pikiran positif ditempat kerja seseorang (Yeh, 2013 : 218). Yalabik, et al., (2013) memberikan definisi keterlibatan kerja sebagai keadaan psikologis yang terkait dengan afektif, kognitif dan motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang positif dan memuaskan. Menurut McShane dan Von Glinow (2017) keterlibatan karyawan adalah motivasi, emosi dan kognitif individu, khususnya upaya yang terfokus, intens, gigih, dalam melakukan pekerjaan yang terkait dengan tujuan. William Khan dalam Kinicki dan Fugate (2018: 58) memberikan definisi keterlibatan karyawan sebagai pemanfaatan anggota organisasi untuk peran pekerjaan mereka, terlibat dalam pekerjaan, dimana orang-orang menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif dan emosional dalam peranan mereka. Robbins dan Judge (2017 : 117) memberikan definisi keterlibatan karyawan sebagai keterlibatan individu dengan pekerjaan, kepuasan dengan pekerjaan, dan antusias untuk melakukan pekerjaan. Berbagai pengamatan dan melihat fakta lapangan bahwa terjadi persoalan terhadap Kepuasan Kerja dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi muncul sebagai fenomena – fenomena yang mempengaruhi variabel tersebut seperti Kepemimpinan, komitmen efektif dan keterlibatan kerja .

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis regresi. Noor (2012:41) menyatakan bahwa analisis regresi adalah studi regresi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung persamaan regresi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel mana yang berpengaruh. Kekuatan pengaruh antar variabel penelitian ditunjukkan oleh koefisien regresi yang angkanya bervariasi antara -1 sampai +1. Koefisien regresi adalah besaran yang diperoleh melalui perhitungan statistik berdasarkan kumpulan data hasil pengukuran dari setiap variabel.

Populasi dan Sampel

Menurut Noor (2014) , “populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian. Populasi yang diambil adalah Guru SDN se Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak Provinsi Banten. Populasi yang diambil 110 Guru SDN . Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:62). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik random sampling yaitu pengambilan sampel menggunakan teknik acak. Menurut Sugiyono (2010:63), Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan mengikuti pendapat dari Donald Cooper bahwa “A sampling examine a portion of the target population, and the portion must be carefully selected to represent that population”. Cooper, (2008 : 90) Cooper juga menyatakan bahwa pengambilan sampel dilakukan bila jumlah subjek besar (lebih dari 100), dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Untuk itu dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 33 guru SDN.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisioner. Angket atau kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Peneliti menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Efektif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup dengan bentuk rating-scale, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden sendiri dengan memilih jawaban yang sudah tersedia. Sebelum menyusun angket, terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pertanyaan sebagai instrumen penelitian. Pertanyaan yang diajukan harus sesuai dengan aspek yang tertuang dalam kisi-kisi yang telah disusun. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap di mana subyek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan. Instrumen di uji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut meliputi uji keabsahan (validity) dan keandalan (reliability). Dan hasil pengujian tersebut di peroleh butir- butir instrumen yang valid. Instrumen yang tidak valid di buang atau tidak dipergunakan dalam penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah instrumen baku yang disusun berdasarkan definisi konseptual dan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Tapi variabel dilengkapi dengan alternatif pilihan yang di sediakan tiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang digunakan.

Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,045 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,091 > t$ tabel $(0.05,31)$ $2,023$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya, perbaikan Kepemimpinan akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak.

Komitmen Afektif (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,391 > t$ tabel $(0.05,31)$ $2,023$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Komitmen Afektif (X2) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya, peningkatan Komitmen Afektif akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak.

Keterlibatan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,582 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,556 < t$ tabel $(0.05,31)$ $2,023$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Keterlibatan Kerja (X3) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya, peningkatan Keterlibatan Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak.

Kepemimpinan (X1), Komitmen Afektif (X2) dan, Keterlibatan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,045 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,091 > t$ tabel $(0.05,31)$ $2,023$, X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,391 > t$ tabel $(0.05,31)$ $2,023$, dan X3 terhadap Y adalah sebesar $0,582 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,556 < t$ tabel $(0.05,31)$ $2,023$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kepemimpinan (X1) Komitmen Afektif (X2) dan Keterlibatan Kerja (X3) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya, peningkatan Kepemimpinan, Komitmen Afektif dan Keterlibatan Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak, temuan ini diperkuat oleh Davis dan Newstrom (2002). Demikian penelitian yang dilakukan oleh Colquitt, et al (2014), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berhubungan dengan efektifitas organisasi sehingga menyebabkan produktivitas kerja lebih tinggi. Pernyataan tersebut didukung dengan pendapat Yuki (2010:497) bahwa, “the relationship between a leader and a single subordinate is likely to be strongly influenced by the relationships both parties have with other people in the organization, and by contextual, variables at the organizational and

group level, as well by dyadic-level situational variables such as the type of task and the leader's authority reward performance". Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak harus menyadari pentingnya meningkatkan Kepemimpinan agar menimbulkan rangsangan dan gairah bekerja yang secara positif dapat memacu semangat untuk menyelesaikan tugas. Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak yang baik berhubungan erat dengan Kepemimpinan yang tinggi dari pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung positif dengan Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak.

Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Komitmen Afektif berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak. temuan penelitian ini diperkuat oleh (Anthony et al., 2003) yang menyatakan komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiaan pada organisasi dalam pencapaian tujuan sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya (Anthony et al., 2003). Griffin & Ebert (1996) menemukan bahwa karyawan yang puas akan lebih berkomitmen dan setia, karena secara psikis mereka merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan. Namasivayam & Zhao (2007) menyatakan bahwa pembahasan Afektif komitmen hanya dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Karadal et al. (2008) menegaskan bahwa kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap efektif komitmen. Pernyataan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen juga dinyatakan oleh Williams & Hazer (1986), Mottaz (1988), Williams & Anderson (1991), dan Michaels (1994). H4 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap efektif komitmen. Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas dan berimplikasi pada Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak. Berdasarkan temuan tersebut, pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak harus menyadari pentingnya meningkatkan Komitmen Afektif agar dapat memacu semangat pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak. untuk mencapai Kepuasan Kerja yang diharapkan. Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak yang baik berhubungan erat dengan tingkat Komitmen Afektif yang tinggi dari para pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa Komitmen Afektif mempunyai pengaruh langsung positif dengan Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak. temuan penelitian ini diperkuat oleh McShane dan Glinow (2018) dan Robbin dan Judge (2017) penelitian Moon & Moo Hur & Hyun

(2017) menyebutkan secara keseluruhan Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Yalabik, Popaitoon, Chowne, Rayton. (2013) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan dari komitmen afektif untuk kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namasivayam & Zhao (2007) Karadal et al. (2008) Williams & Hazer (1986), Mottaz (1988), Williams & Anderson (1991), dan Michaels (1994), Xanthopoulou, Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2009) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa keterlibatan kerja yang tinggi telah dikaitkan dengan peningkatan kinerja peran (in-role performance). Studi lainnya melalui meta-analisis menemukan hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja kontekstual (Halbesleben, 2010), Chrisian, Garza, dan Slaughter, 2011). Berdasarkan temuan tersebut, pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak harus menyadari pentingnya meningkatkan Keterlibatan Kerja agar dapat memacu semangat pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak untuk mencapai Kepuasan Kerja yang diharapkan. Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak yang baik berhubungan erat dengan tingkat Keterlibatan Kerja yang tinggi dari para pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa Keterlibatan Kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak.

Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Afektif dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Kepemimpinan, Komitmen Afektif dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak., temuan penelitian ini diperkuat Yalabik, Popaitoon, Chowne, Rayton. (2013) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan dari komitmen afektif untuk kinerja dan niat untuk berhenti. Keterlibatan kerja juga memediasi hubungan dari kepuasan kerja ke kinerja pekerjaan, dan sebagian memediasi hubungan dari kepuasan kerja ke niat untuk berhenti. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2009) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa keterlibatan kerja yang tinggi telah dikaitkan dengan peningkatan kinerja peran (in-role performance). Studi lainnya melalui meta-analisis menemukan hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja kontekstual (Halbesleben, 2010), Chrisian, Garza, dan Slaughter, 2011). Berdasarkan temuan tersebut, Pimpinan pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak. harus menyadari pentingnya meningkatkan Kepemimpinan, Komitmen Afektif dan Keterlibatan Kerja agar dapat memacu semangat pegawai untuk memberikan Kepuasan Kerja terbaiknya. Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya Kepuasan Kerja pegawai yang baik berhubungan erat dengan tingkat Kepemimpinan, Komitmen Afektif dan Keterlibatan Kerja yang tinggi dari para anggota yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa Kepemimpinan, Komitmen Afektif dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh langsung positif dengan Kepuasan Kerja pegawai pada Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak.

Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian menggunakan prosedur penelitian ilmiah, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Komitmen Afektif akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja guru.
2. Terdapat pengaruh antara Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Komitmen Afektif akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja guru.
3. Terdapat pengaruh antara Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Keterlibatan Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja guru.
4. Terdapat pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Afektif dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Kepemimpinan, Komitmen Afektif dan Keterlibatan Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja guru.

Daftar Pustaka

- Allen, N.J and Meyer, P. 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. (1):61-89
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baron & Greenberg. 1997. *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work*. 6th edition. USA: Prentice Hall
- Einseinberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. 1999. Does Pay for Performance Increase or Decrease Perceived Self-Determination and Intrinsic Motivation?. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 77, 1026-1040
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Gibson, James L., 2012. *Kepemimpinan Organisasi: Perilaku dan Struktur*. Jakarta: Erlangga.
- Ginting, Batiren A. P. 2008. *Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dosen Unika Soegijapranata (Skripsi Online)*. Indonesia, Semarang. Universitas Katholik Soegijapranata Semarang. Fakultas Ekonomi.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia. Jakarta, hal. 202
- Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rongkasbitung. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 6(1).
- Husein Umar, (2008), *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, PT.Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Jauri, Mukmin. "The Effect of Leadership Styles, Managerial Skills, and Work Discipline On The Job Performance Of Principals of public Senior High Schools". *Journal of Educational Review* Vol.4 , No.1 Juli 2017, hal 171-182
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi (V.A Yuwono dkk)* Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosdakarya: Bandung.
- Massie, Renaldy "Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol. 15, No 5 (2015)

- Mathis, Robert L. 2006. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Noor, J., & Mulyono, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Di Kabupaten Lebak. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).
- Posuma, Cristilia O.. “Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol. 1, No 4 (2013)
- Pratama, Tulus “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” *Jurnal Katalogis* Vol. 4 No. 8, Agustus 2016 Hal. 54-61
- Qayyum, Abdul. Javed, Husnain. Sabir, Munawar. (2012). The Impact of Tranformational and transactional Leadership Styles on The Motivation of Employees in Pakistan. *Journal of Pakistan Economic and Social Review*, Vol. 50 No. 2, pp. 223-231
- Rivai, Veitzhal.2013 dan Sagala, Sintaasih & Wiratama. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja GRavindo Persada
- Robbins, Stephen, P, and Coulter, Marry. 2012. *Management*, New Jersey: Pearson Education,inc.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Jakarta, Lembaga Penerbit FE UI.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suharnomo. “Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* Vol. 10, No 2 (2013)
- Suparna, D., & Noor, J. (2021). The Mediating Role of Commitment Organizational Dimensions Between Job Involvement on Employee Performance: A Cross-Sectional Study. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 9(3), 297-312.
- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.
- Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara (Rutan) Klas Iib Se-Wilayah Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(2).
- Sutrisno Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Cetakan ke-3, Penerbit Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Suwatno, H. 2011 dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta
- Thoha, Muhammad. (2005). *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wiliam, Jane R. 1999. *Job Satisfaction and Organizational Commitmen*. A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry.
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas di LPMP Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Yumhi, Y., Martoyo, D., Tunnufus, Z., & Timotius, E. (2021). Determinant Factors of the Performance of Higher Institutions in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 667-673.