

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA GURU DENGAN PERFORMANS MENGAJAR GURU SDN DI DAERAH TERPENCIL

Holten Sion

Abstract: This study investigated the relationship between the variables of commitment and job satisfaction and teaching performance. The study involved 103 primary school teachers working in isolated regions of Gunung Mas regency, Central Kalimantan. Using correlational designs, the study found that commitment and job satisfaction are cantly related to teaching performance.

Kata kunci: komitmen, kepuasan kerja, performans mengajar.

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah dasar adalah guru. Pentingnya peranan guru dikemukakan oleh Kusumadmadja (1984) yang mengatakan bahwa baik dan lengkapnya pengaturan kurikulum, metode pengajaran, dan sarana pendidikan lainnya tidak menjamin pelaksanaan pendidikan karena kunci keberhasilan sangat ditentukan oleh guru sebagai pelaksana.

Sehubungan dengan pernyataan di atas, Adler (1992) mengatakan bahwa guru ialah unsur manusia yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan, sebab guru sangat dekat hubungannya dengan anak didik di sekolah. Pendapat tersebut sejalan dengan pernyataan Zahera (1997) yang mengatakan bahwa dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan harus mendapat prioritas yang besar. Hal ini disebabkan guru itu sendiri merupakan “darah kehidupan” lembaga sekolah (Mantja, 2000). Guru di dalam pelaksanaan tugasnya selalu dipengaruhi oleh kondisi-kondisi kemanusiaan yang umumnya dimiliki manusia. Kondisi-kondisi yang dimaksud antara lain adalah “komitmen dan kepuasan kerja”.

Berkaitan dengan komitmen, Mathis dan Jackson (2000) menyatakan bahwa tenaga kerja yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi akan lebih produktif. Munculnya asumsi bahwa komitmen

berhubungan dengan kepuasan kerja guru dan performans mengajar guru serta prestasi akademik siswa mengacu kepada beberapa pendapat ahli tentang makna dari komitmen itu sendiri. Glickman (1981) mengartikan bahwa komitmen adalah kesediaan seseorang untuk mengorbankan waktu dan tenaga yang relatif banyak dari yang telah ditetapkan untuk meningkatkan pekerjaan. Menurut Glickman (1981), guru profesional ialah guru yang memiliki komitmen tinggi dan abstraksi tingi. Guru berkomitmen tinggi ialah guru yang memiliki perhatian dan kepedulian yang tinggi kepada murid, sesama guru, atasannya, serta menyediakan waktu dan tenaga yang banyak untuk bekerja.

Pokok pikiran di atas memilikin kesesuaian dengan pendapat Morris dan Sherman (1981), yang mengatakan bahwa komitmen merupakan suatu struktur inisiatif atau usaha serta perhatian kepada orang lain. Kesediaan serta kepedulian yang dimaksud adalah sesuatu yang muncul dari kesadaran serta diiringi oleh ketulusan yang tinggi untuk kepentingan bersama. Pendapat di atas sejalan dengan pendapat McDade (dalam Hung & Lung, 1999) yang mengatakan bahwa karakteristik komitmen kerja meliputi: (a) kepercayaan yang kuat dalam menerima dan mendukung nilai serta tujuan pekerjaan, (b) bersedia dan mau menggunakan banyak usaha dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan peker-

Holten Sion (e-mail: holten_sion@yahoo.com) adalah dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Palangka Raya, Kampus UNPAR Tanjung Nyaho Jl.Yos Sudarso Palangka Raya.

jaan, dan (c) berhasrat kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam pekerjaan. Sehubungan dengan arti pentingnya komitmen, Ekosusilo (2003) memberikan kesimpulan dalam penelitiannya bahwa untuk mengelola sekolah dalam mencapai tujuannya, diperlukan para guru yang berkomitmen tinggi. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa salah satu faktor penentu keberhasilan pengelolaan proses belajar-mengajar adalah tingkat komitmen para guru. Artinya, pengelolaan proses pembelajaran menuntut penggunaan waktu, tenaga, dan perhatian yang lebih dari setiap guru.

Pemberian waktu, tenaga, dan perhatian yang dimaksud, diharapkan benar-benar secara tulus tanpa ada perasaan terpaksa. Uraian tersebut di atas memberikan suatu penjelasan bahwa komitmen memiliki hubungan langsung dengan performans mengajar guru. Dengan kata lain, baik atau tidak baik performans mengajar guru ada hubungannya dengan seberapa besar waktu, tenaga, dan kepedulian yang telah diberikan oleh guru secara tulus dalam mengelola pembelajaran di sekolah.

Kepuasan kerja memiliki makna sebagai gambaran perasaan senang atau positif dari seseorang terhadap kerja dan lingkungan kerjanya. Bertolak dari pengertian tersebut sudah tentu dapat diduga bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang bersangkutan. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap performans mengajar guru dapat dijelaskan melalui pertanyaan berikut ini. Apakah mungkin seseorang guru akan mengajar dengan baik apabila yang bersangkutan merasa tidak senang pada pekerjaan dan lingkungan kerjanya? Jawaban pertanyaan ini merupakan penjelasan bahwa sikap perasaan senang/tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil kerja yang dicapai. Pernyataan di atas sejalan dengan pendapat Martoyo (1998) yang mengatakan bahwa sering ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja yang tinggi dengan prestasi kerja yang tinggi. Kecuali pendapat di atas, data empiris membuktikan bahwa hampir sepertiga kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Malang dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja (Adriani, 2002).

Berdasarkan studi pendahuluan diperoleh informasi bahwa jumlah sekolah dasar negeri (SDN) yang ada di wilayah kabupaten Gunung Mas ada sebanyak 160 buah, tersebar di enam kecamatan. Dari jumlah tersebut 139 sekolah (86,88%) merupakan SDN yang berada pada daerah terpencil. Kemudian dari enam kecamatan yang ada di kabupaten ini, terdapat empat kecamatan yang seluruhnya terdiri dari SDN daerah terpencil. Selain itu, berdasarkan studi awal diketahui bahwa jumlah guru yang

ada di kabupaten ini sebanyak 1.039 orang. Dari jumlah tersebut sebanyak 699 orang guru (67,3%) bertugas di SDN daerah terpencil (Diknas, 2002).

Untuk melaksanakan tugas pada daerah terpencil bukanlah sesuatu yang mudah. Hal ini disebabkan dengan hanya mengandalkan kemampuan profesional saja, belum dapat menjadi jaminan untuk dapat melaksanakan tugas secara optimal. Artinya, di samping memiliki kemampuan profesional yang memadai, guru dituntut harus memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tugas, dan memiliki perasaan menyenangkan tugas yang diembankan kepadanya. Dengan kata lain guru harus memiliki komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi.

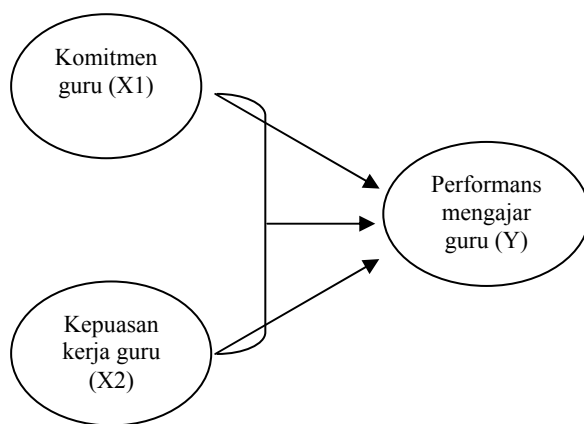
Sehubungan dengan uraian di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) apakah ada hubungan yang signifikan antara komitmen dengan performans mengajar guru?, (2) apakah ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan performans mengajar guru?, dan (3) apakah ada hubungan yang signifikan antara komitmen dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama dengan performans mengajar guru?

Sehubungan dengan permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan utama dari penelitian ini adalah (1) mengungkapkan hubungan antara komitmen dengan performans mengajar guru, (2) mengungkapkan hubungan antara kepuasan kerja dengan performans mengajar guru, dan (3) mengungkapkan hubungan komitmen dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan performans mengajar guru. Selanjutnya berdasarkan kajian pustaka, maka hipotesis nol (H_0) yang diuji dalam penelitian ini terdiri dari (1) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dengan performans mengajar guru SDN daerah terpencil di kabupaten Gunung Mas, (2) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan performans mengajar guru SDN daerah terpencil di kabupaten Gunung Mas, dan (3) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan performans mengajar guru SDN daerah terpencil di kabupaten Gunung Mas.

METODE

Ditinjau dari jenis data yang secara keseluruhan dalam bentuk angka hasil jawaban responden terhadap angket mengenai komitmen, kepuasan kerja, dan pengamatan terhadap performans mengajar guru, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *kuantitatif* (Hadi, 1991). Dari sisi lain, penelitian ini termasuk penelitian survei, yaitu penelitian yang dengan tujuan mengum-

pulkan data yang luas dan banyak untuk dibuktikan (Arikunto, 1998). Sehubungan dengan tujuan penelitian sebagaimana disebut kan di atas, maka rancangan penelitian yang dipergunakan adalah *korelasional* (Gay, 1996). Dipergunakannya rancangan korelasional, menjelaskan bahwa penelitian ini, selain mendeskripsikan fenomena yang sebenarnya dari variabel-variabel yang diteliti, juga mengungkapkan tentang ada atau tidak adanya hubungan antar variabel (Ary & Razavich, 2002). Ketepatan rancangan yang digunakan sejalan dengan pendapat Fraenkel dan Wallen (1993) yang mengatakan bahwa rancangan penelitian korelasional digunakan apabila penelitian bertujuan untuk meneliti kemungkinan hubungan antara variabel. Sehubungan dengan uraian di atas, maka teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *regresi berganda*. Dengan demikian model hubungan antara variabel komitmen dan kepuasan kerja (variabel independen) dengan performans mengajar guru (variabel dependen) dapat dibuat seperti pada gambar 1.



Gambar 1. Model Hubungan Teoretis Komitmen dan Kepuasan Kerja dengan Performans Mengajar Guru.

HASIL

Melalui analisis hubungan komitmen dengan performans mengajar guru ditemukan koefisien hubungan (r_{X1Y}) sebesar $= 0,335$, $t = 3,574$ serta Sig. $0,001$ dengan nilai β $0,256$. Oleh karena $t > \text{Sig.}$ atau $3,574 > 0,001$, maka hipotesis nol (h_0) yang berbunyi "Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dengan performans mengajar guru SDN daerah terpencil di kabupaten Gunung Mas", *ditolak*. Sehubungan dengan hasil tersebut, maka hipotesis pengganti (h_a) yang berbunyi "Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dengan performans mengajar guru SDN daerah

terpencil di kabupaten Gunung Mas", *diterima*. Selain hal tersebut ditemukan juga sumbangan efektif (SE) komitmen terhadap performans mengajar guru SDN daerah terpencil di kabupaten Gunung Mas sebesar $6,767\%$.

Berdasarkan analisis data ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan performans mengajar guru dengan koefisien hubungan (r_{X2Y}) sebesar $= 0,419$, $t = 4,638$ serta Sig. $0,000$ dengan nilai β $0,364$. Oleh karena $t > \text{Sig.}$ atau $4,638 > 0,000$, maka hipotesis nol (h_0) yang berbunyi: "Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan performans mengajar guru SDN daerah terpencil di kabupaten Gunung Mas", *ditolak*. Sehubungan dengan hasil tersebut, maka hipotesis pengganti (h_a) yang berbunyi "Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan performans mengajar guru SDN daerah terpencil di kabupaten Gunung Mas", *diterima*. Selain hal tersebut ditemukan juga sumbangan efektif (SE) kepuasan kerja terhadap performans mengajar guru SDN daerah terpencil di kabupaten Gunung Mas sebesar $17,556\%$.

Kecuali temuan di atas, berhasil ditemukan juga bahwa komitmen dan kepuasan kerja secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang signifikan dengan performans mengajar guru (R_{X12Y}), dengan koefisien hubungan sebesar $0,448$, F $15,637$. Oleh karena F hitung lebih besar dari F tabel atau $15,637 > 0,000$, maka hipotesis nol (h_0) yang berbunyi "Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan performans mengajar guru SDN daerah terpencil di kabupaten Gunung Mas" *ditolak*. Sehingga sebagai konsekuensinya hipotesis pengganti (h_a) yang berbunyi "Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan performans mengajar guru SDN daerah terpencil di kabupaten Gunung Mas", *diterima*. Selanjutnya hasil analisis data selengkapanya dapat dilihat pada Tabel 1 dan 2.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, ada beberapa hal penting yang dapat digarisbawahi. Pertama, bahwa baik secara parsial variabel komitmen dan kepuasan kerja guru maupun secara bersama-sama, keduanya menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan performans mengajar guru SDN daerah terpencil di kabupaten Gunung Mas. Temuan ini memberikan arti bahwa baik atau tidak baik performans mengajar guru pada daerah ini berhubungan secara positif dengan tinggi atau rendahnya tingkat komitmen dan kepuasan kerja guru.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Hubungan Parsial

Variabel	Koefisien hubungan	β	t	Sig.
Komitmen $\times$ Performans mengajar guru	0,335	0,256	3,574	0,001
Kepuasan kerja $\times$ Performans mengajar guru	0,419	0,364	4,638	0,000

Kedua; dengan nilai $\beta = 0,256$ pada jalur hubungan komitmen dengan performans mengajar guru, menunjukkan bahwa keduanya memiliki hubungan yang berarti. Dengan kata lain, naik/turunnya tingkat komitmen guru akan berpengaruh nyata terhadap baik/tidaknya performans mengajar guru. Secara matematis dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan atau kenaikan sebesar *satu unit* pada komitmen guru, menyebabkan peningkatan pada performans mengajar guru sebesar 0,256. Pada sisi lain, dengan nilai $\beta = 0,364$ pada jalur hubungan kepuasan kerja dengan performans mengajar guru memberikan makna bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada kepuasan kerja guru sebesar *satu unit*, hal ini menyebabkan peningkatan yang terjadi pada performans mengajar guru sebesar 0,364. Temuan tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja guru secara nyata mempengaruhi performans mengajar guru. Dengan kata lain, semakin baik kepuasan kerja guru, maka semakin baik juga performans mengajar guru. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja guru berkurang, maka dapat mengurangi performans mengajar guru yang bersangkutan.

Ketiga; dengan koefisien (R^2) sebesar 0,448 secara jelas menunjukkan bahwa pengaruh bersama-sama dari komitmen dan kepuasan kerja guru ternyata lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara parsial dari keduanya terhadap performans mengajar guru.

Hasil temuan di atas sejalan dengan hasil penelitian Setyowati (1997) dan temuan Supriyanto (2001) yang menyimpulkan bahwa anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi memiliki peluang besar untuk berprestasi kerja tinggi. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Per Dalin (1994) yang menyimpulkan bahwa keberhasilan pembahasan pendidikan di Bangladesh banyak dipengaruhi

oleh tingkat komitmen yang tinggi. Semua ini sejalan dengan kesimpulan penelitian Adriani (2002) yang mengatakan bahwa komitmen sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik.

Adanya hubungan positif kepuasan kerja dengan performans mengajar guru seperti telah dipaparkan tadi, semakin memperkuat beberapa temuan penelitian terdahulu. Robbins (2001) dalam kesimpulan penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja. Temuan ini sesuai dengan kesimpulan penelitian Hoy dan Miskel (1987) yang mengatakan bahwa guru yang lebih puas akan menampilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tadi, maka salah satu cara untuk meningkatkan performans mengajar guru adalah dengan cara mengupayakan agar setiap guru memiliki tingkat komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat ditarik beberapa kesimpulan seperti berikut ini: (1) semakin tinggi komitmen guru, maka semakin baik juga performans mengajar guru SDN pada daerah terpencil di kabupaten Gunung Mas, (2) semakin tinggi kepuasan kerja guru, maka semakin baik juga performans mengajar guru SDN pada daerah terpencil di kabupaten Gunung Mas, dan (3) peningkatan komitmen dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama dapat meningkatkan performans mengajar guru SDN pada daerah terpencil di kabupaten Gunung Mas.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Hubungan Berganda

Variabel	Koefisien hubungan (R ²)	F	Sig.
Komitmen dan Kepuasan kerja $\times$ Performans mengajar guru	0,448	15,637	0,000

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, ada beberapa saran yang diajukan yaitu (1) para pimpinan dan pengambil kebijakan pendidikan pada tingkat kabupaten, diharapkan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan sekolah pada umumnya, dan dalam pembuatan kebijakan/keputusan sekolah pada khususnya, (2) pada sisi lain, pimpinan

pendidikan pada semua jenjang diharapkan agar selalu menjunjung tinggi nilai-nilai insani setiap guru, misalnya: memberikan penghargaan, pengakuan, bantuan, dan peningkatan hubungan manusiawi dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian diharapkan komitmen dan kepuasan kerja para guru dapat secara berangsur-angsur ditingkatkan, sehingga bermuara kepada meningkatnya performans mengajar di kalangan guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Adler, J.M. 1992. *The Paedeia Proposal: An Educational Manifesto*. New York: McGraw Hill, Inc.
- Andriani, N. 2002. *Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Bank Mandiri (PERSERO) Cabang Malang*. Tesis tidak diterbitkan. Malang: PPS Universitas Brawijaya.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ary, D.L. & Razavich, A. 1985. *Introduction to Research in Education*. New York: Holt Reinhard and Winston.
- Dindiknas. 2002. *Laporan Pendidikan Kabupaten Gunung Mas*. Kuala Kurun: Dindiknas.
- Ekosusilo, M. 2003. *Sistem Nilai dalam Budaya Organisasi Sekolah pada Sekolah Unggul: Studi Kasus di SMU Negeri 1, SMU Regina Pacis, dan SMU Al Islam 01 Surakarta*. Disertasi tidak diterbitkan. Malang: PPS UM.
- Fraenkel, J.R. & Wallen, N.E. 1993. *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Gay, L.R. 1987. *Educational Research: Competencies for Analysis and Application*. Columbus: Merrill Publishing Company.
- Glickman, C.D. 1981. *Developmental Supervision: Alternative Practices for Helping Teachers Improve Instruction*. Alexandria: ASCD.
- Gorton, R.A. 1976. *School Administration*. Dubuque Iowa: Wm.C. Brown Company Publisher.
- Hadi, S. 1991. *Analisis Butir untuk Instrumen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H. 1997. *Manajemen* (edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Herzberg, F. 1959. *The Motivation to Work* (Second Edition). London: Chapman & Hall Limited.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.C. 1987. *Educational Administration: Theory, Research and Practice* (Third Edition). New York: Random House.
- Hung, A. & Liu, J. 1999. Effects of Stay-back on Teachers Professional Commitment. *The International Journal of Education Management*, 13: 226.
- Kusumaadmadja, M. 15 Agustus, 1984. Keberadaan Pendidikan Ditentukan oleh Guru. *Kompas*, hlm. 6.
- Mantja, W. 2000. Manajemen Pendidikan dalam Era Reformasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7 (2): 87-96.
- Martoyo, S. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, L.R. & Jackson, H.J. 2000. *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Morris, J.H. & Sherman, J.D. 1981. Generalizability of an Organization Commitment Model. *Academy of Management Journal*, 24: 12-26.
- Per Dalin. 1994. *How Schools Improve: An International Report*. British Library Cataloguing in Publication Data.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi* (Jilid I). Alih bahasa Hadyana Pujaadmaka. Jakarta: Pearson Education Asia Pte. Ltd dan PT. Prenhallindo.
- Setyowati, E. 1997. *Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan sebagai Faktor yang Membentuk Komitmen Anggota pada Organisasi, Pengaruhnya pada Prestasi Kerja*. Tesis tidak diterbitkan. Malang: PPS Unibraw.
- Supriyanto, A. 2001. Perilaku Kepemimpinan Partisipatif untuk Meningkatkan Komitmen Anggota dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14 (2): 73-92.
- Zahera. 1997. Hubungan Konsep Diri dan Kepuasan Kerja dengan Sikap Guru dalam Proses Belajar Mengajar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4 (3): 183-194.