

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 3 LAHAT

Ramadho Anuar^{1*}

¹Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi APRIN, Indonesia

Email: ramadhoanuar@email.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Lahat, Sumatera Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada guru dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan kejuruan perlu memperhatikan aspek psikologis dan organisasional guna mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepuasan kerja; kinerja guru; komitmen organisasi

Abstract

This study aims to analyze the effect of job satisfaction and organizational commitment on teacher performance at SMK Negeri 3 Lahat, South Sumatra. The study employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to teachers and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on teacher performance. Organizational commitment also shows a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, job satisfaction and organizational commitment play an important role in improving teacher performance. These findings highlight the importance of managing psychological and organizational aspects to enhance teacher performance in vocational education institutions.

Keywords: Job satisfaction; teacher performance; organizational commitment

PENDAHULUAN

Pendidikan kejuruan memiliki peran strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan siap memasuki dunia kerja. Keberhasilan pendidikan kejuruan sangat ditentukan oleh kualitas proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah (Dasmadi, 202). Dalam konteks tersebut, guru menjadi aktor utama yang berperan langsung dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan indikator penting dalam menilai mutu pendidikan kejuruan .

SMK Negeri 3 Lahat sebagai salah satu sekolah menengah kejuruan negeri di Provinsi Sumatera Selatan dituntut untuk menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan, sikap profesional, dan daya saing kerja. Pencapaian tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Namun demikian, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga oleh faktor psikologis dan organisasional.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja individu (Saputra & Roostika, 2024). Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih baik dan kinerja yang optimal. Selain itu, komitmen organisasi yang kuat mendorong guru untuk menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab terhadap sekolah. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Lahat, Sumatera Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya (Sumardianto et al., 2025). Kepuasan kerja muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan individu dengan kenyataan yang diterima dalam lingkungan kerja, baik yang berkaitan dengan sistem penghargaan, kondisi kerja, maupun hubungan interpersonal di tempat kerja (Locke, 1976; Robbins & Judge, 2020; Afandi, 2018).

Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja guru berkaitan dengan perasaan guru terhadap tugas mengajar, beban kerja, dukungan pimpinan sekolah, serta hubungan dengan rekan kerja. Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih baik dan berupaya memberikan kinerja optimal dalam proses pembelajaran (Wibowo, 2019; Robbins & Judge, 2020).

Dalam lingkungan sekolah, komitmen organisasi guru tercermin dari loyalitas terhadap sekolah, kepatuhan terhadap aturan, serta partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Guru dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan tanggung jawab dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Sudarmo & Wibowo, 2018; Alamsari & Laksmiwati, 2021).

Kinerja Guru

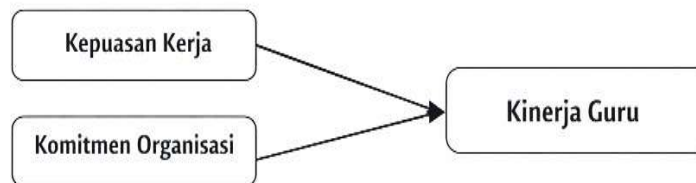
Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya (Sari et al., 2023). Kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta disiplin dan tanggung jawab kerja (Wibowo, 2019; OECD, 2020).

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

**Correspondence to: Ramadho Anuar*

E-Mail: ramadhoanuar@email.com

Berdasarkan kajian teoritis dan temuan empiris sebelumnya, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dipandang sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berperan dalam membentuk sikap dan perilaku kerja guru yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kinerja. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru; (2) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru; dan (3) kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap psikologis yang mencerminkan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi yang ditandai dengan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan berusaha demi kepentingan organisasi, serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1997).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif dan sistematis (Creswell, 2018).

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 3 Lahat, Sumatera Selatan. Populasi penelitian adalah seluruh guru yang aktif mengajar pada sekolah tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada guru sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2019).

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja guru dengan menggunakan skala Likert lima poin. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial dan simultan (Ghozali, 2021).

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Lahat. Temuan ini sejalan dengan teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan motivasi dan kinerja yang lebih tinggi (Locke, 1976; Robbins & Judge, 2020).

Kepuasan kerja mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan

**Correspondence to: Ramadho Anuar*

E-Mail: ramadhoanuar@email.com

kepuasan kerja menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan kejuruan (Afandi, 2018; Wibowo, 2019).

Selain itu, komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki komitmen organisasi tinggi menunjukkan loyalitas dan keterikatan yang kuat terhadap sekolah, sehingga terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik dalam menjalankan tugasnya (Meyer & Allen, 1997; Alamsari & Laksmiwati, 2021).

Secara simultan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di SMK Negeri 3 Lahat perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan untuk mencapai peningkatan kinerja guru yang berkelanjutan (Saepudin & Djati, 2019; OECD, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Lahat. Peningkatan kepuasan kerja dan penguatan komitmen organisasi menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Pihak sekolah disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru melalui perbaikan kondisi kerja dan sistem penghargaan yang adil. Selain itu, penguatan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan membangun iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan guru. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Alamsari, L., & Laksmiwati, H. (2021). Komitmen organisasi dan kinerja guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–12.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dasmadi, D. (2021). Model Peningkatan Kinerja Dosen Universitas Boyolali di Jawa Tengah Sebuah pendekatan Fourfold C Character. *Jesya*, 4(1 SE-Articles). <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.375>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- OECD. (2020). *Teachers and school leaders as valued professionals*. Paris: OECD Publishing.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sari, A. A., Tifani, R. N., Susdiyanto, S., & Dasmadi, D. (2023). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru SLB Pada Yayasan Pendidikan Mandiri Putra Lowong. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 4(3 SE-Articel), 1367–1373. <https://doi.org/10.36312/jcm.v4i3.2229>
- Saputra, T. S., & Roostika, R. (2024). Innovative Leadership in the Digital Age: A Preliminary Research on Digital Leadership in Contemporary Management. In R.

- Khamis Hamdan, A. Hamdan, B. Alareeni, & R. El Khoury (Eds.), *Information and Communication Technology in Technical and Vocational Education and Training for Sustainable and Equal Opportunity: Business Governance and Digitalization of Business Education* (pp. 73–82). Springer Nature Singapore.
https://doi.org/10.1007/978-981-99-7798-7_5.
- Sumardianto, A. D. S., Lani, A., Setiawan Saputra, T., Thoyib, M., & Djamin, Z. (2025). Literature Review: Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen pada Barber Shop Di Palembang. *Majalah Ilmiah Manajemen STIE Aprin Palembang*, 13(1 SE-Articles), 1–9. <https://doi.org/10.58437/mim.v13i1.192>
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.