

Judul Pengaruh *Organizational Commitment, Leadership Style, Organizational Trust* Terhadap *Job Satisfaction* Pada Guru SMA Negeri Terbaik Di Tangerang

Nur Istiqomah¹, Wiwik Robiatul Adawiyah²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received August 10, 2023
Revised August 20, 2023
Accepted August 29, 2023

Kata Kunci:

Komitmen Organisasi
Gaya Kepemimpinan
Kepercayaan Organisasi
Kepuasan Kerja

Keywords:

Organizational Commitment
Leadership Style
Organizational Trust
Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Commitment, Leadership Style, Organizational Trust* terhadap *Job Satisfaction* pada guru SMA Negeri Terbaik di Tangerang. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah data primer dengan membagikan kuesioner. Data dikumpulkan dari 135 guru SMA Negeri di Tangerang dengan teknik pengumpulan data yang digunakan *purposive sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda menggunakan program SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, *Leadership Style* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* dan *Organizational Trust* tidak memiliki pengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada guru SMA Negeri Terbaik di Tangerang.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Organizational Commitment, Leadership Style, Organizational Trust on Job Satisfaction in the best public high school teachers in Tangerang. The data collected in this study is primary data by distributing questionnaires. Data were collected from 135 public high school teachers in Tangerang with data collection techniques used purposive sampling. The analysis method used in this study is multiple regression analysis using the SPSS 24 program. The results showed that Organizational Commitment has a positive effect on Job Satisfaction, Leadership Style has a positive effect on Job Satisfaction and Organizational Trust has no influence on Job Satisfaction in the best public high school teachers in Tangerang.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Nur Istiqomah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti
Jakarta, Indonesia
Email: Nuristiqomah01@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan memiliki peran utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan melibatkan diri dalam pembangunan bangsa. Dalam masa globalisasi yang sedang kita alami, bangsa Indonesia dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks serta meningkat. Revolusi Industri telah memasuki era ke-4, dan pekerjaan yang semula membutuhkan tenaga manusia digantikan oleh teknologi.

Dalam era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat, persaingan dalam sumber daya manusia menjadi semakin ketat dan kompetitif. Sistem pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menghasilkan generasi penerus bangsa yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Guru merupakan salah satu aspek krusial dalam mencapai tujuan tersebut [1]. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi hampir menggantikan peran guru. Guru harus lebih pintar, harus siap diuji setiap langkah yang diambilnya, harus siap mengajar meski dengan sarana dan prasarana yang terbatas, dan banyak hal lain yang tetap harus dihadapi dengan tenang. Apalagi saat ini proses pembelajaran tidak hanya di dalam kelas, sudah saatnya guru menggunakan media digital, online, dan offline. Tetapi dengan adanya proses pembelajaran yang lebih modern, kepuasan kerja guru tetap perlu diperhatikan dalam penerapan saat proses pembelajaran [2].

Selain itu kepuasan kerja guru dapat diidentifikasi melalui timbulnya perasaan puas dan pencapaian tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut tepat waktu. Selain itu, juga tampak adanya dedikasi, semangat, kerajinan, ketekunan, inisiatif, dan kreativitas tinggi dalam pekerjaan mereka. Penting untuk memperhatikan kepuasan kerja guru sebagai faktor yang berpengaruh, karena jika guru merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, maka dapat menciptakan lingkungan yang harmonis, tanggung jawab bersama, komunikasi yang baik, dan semangat kerja yang tinggi. Apabila karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka, maka tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan akan meningkat. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas, komitmen mereka terhadap perusahaan akan menurun [3].

Organizational Commitment yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk karyawan [4]. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, lebih inovatif dan membangun lingkungan kerja yang positif dalam organisasi, selain itu, Kepuasan Kerja meningkatkan moral, kinerja, sikap positif, dan hubungan yang sehat di antara karyawan [5]. Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja adalah gaya pemimpin.

Gaya kepemimpinan ini memiliki dampak langsung terhadap kepuasan kerja anggota dan juga kesuksesan organisasi secara keseluruhan [6]. Tidak ada usaha yang berhasil permintaan perusahaan tujuan yang ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kemudian meningkatkan karyawan di organisasi yang tidak lepas dari sikap kepemimpinan [5]. Dengan adanya gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan mengelola lembaga dan memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan [7]. Tidak hanya gaya kepemimpinan, tetapi faktor kepercayaan juga memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Studi menunjukkan bahwa seseorang menjadi bersemangat dan termotivasi ketika mereka mendapatkan kepercayaan dari organisasi dan juga pengakuan terhadap kemampuan mereka [8].

Organizational Trust juga dapat mempengaruhi motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi, mereka cenderung lebih mudah menerima dan mendukung perubahan yang dilakukan oleh manajemen. Mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil terbaik, karena mereka yakin bahwa organisasi akan memperlakukan mereka dengan adil dan memberikan penghargaan yang pantas. Mereka mungkin merasa tidak dihargai atau tidak aman dalam lingkungan kerja, dan hal ini dapat mengurangi motivasi dan kinerja mereka. Selain itu, kurangnya kepercayaan juga dapat menyebabkan karyawan mencari kesempatan kerja lain di tempat yang lebih dapat dipercaya [9].

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Commitment, Leadership Style, Organizational Trust* terhadap *Job Satisfaction* pada guru SMA Negeri Terbaik di Tangerang.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui metode survey dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui link Google form sebagai alat pengumpulan data kepada para guru SMA Negeri Terbaik di Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) yang bertujuan untuk menguji pengaruh hipotesis suatu populasi dengan menggunakan data dari sampel populasi tersebut [10]. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda (*Multiple Regression*). Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu 135 guru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan skala likert kepada guru SMA Negeri Terbaik di Tangerang. Terdapat 4 variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari *Organizational Commitment* (X1), *Leadership Style* (X2) dikutip dari [11] dan *Organizational Trust* (X3) dikutip dari [12]. Variabel independen adalah *Job Satisfaction* (Y) dikutip dari [11], Penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 kategori jawaban pada kuesioner penelitian ini, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), cukup setuju (3), setuju (4) dan sangat setuju.

Uji instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel. Setiap pernyataan akan diperiksa kemampuannya untuk membedakan skor total tinggi dengan skor rendah [13]. Pada penelitian ini uji instrumen digunakan pada kuesioner dan setiap data yang didapatkan akan di uji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Pada uji validitas, seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel *Organizational Commitment, Leadership Style, Organizational Trust* dan *Job Satisfaction* dinyatakan valid, karena hasil nilai *factor loading* $\geq 0,45$, yang artinya setiap item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dinyatakan tepat. Karena menggunakan sampel sebesar 135 responden. Dijelaskan sebagai berikut:

- Jika *Factor Loading* $\geq 0,45$ item pernyataan valid
- Jika *Factor Loading* $< 0,45$ item pernyataan tidak valid'

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Jumlah Item Sebelum Pretest	Jumlah Item Setelah Pretest
1.	<i>Organizational Commitment</i>	5	5
2.	<i>Leadership Style</i>	10	9
3.	<i>Organizational Trust</i>	4	4
4.	<i>Job Satisfaction</i>	8	6

Sumber: olah data kuesioner

Untuk memastikan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dianggap reliabel, nilai cronbach's alpha harus mencapai setidaknya 0,60 [13]. Keputusan dalam pengujian reliabilitas didasarkan pada hal-hal berikut ini:

- Jika *Coefficient Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ maka pernyataan dalam kuesioner reliabel (*construct reliable*).
- Jika *Coefficient Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka pernyataan dalam kuesioner unreliabel (*construct unreliable*).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
1	<i>Organizational Commitment</i>	5	0.637	Reliabel
2	<i>Leadership Style</i>	9	0.832	Reliabel
3	<i>Organizational Trust</i>	4	0.707	Reliabel
4	<i>Job Satisfaction</i>	6	0.863	Reliabel

Sumber: olah data kuesioner

3.1. Statistik Deskriptif

Pengujian statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan data secara terperinci. Pengujian statistik deskriptif pada penelitian ini, dilihat berdasarkan nilai *mean*. Nilai *mean* merupakan nilai rata – rata dari jawaban responden. Nilai minimum dan nilai maksimum yang digunakan untuk melihat bagaimana nilai tertinggi dan nilai terendah dari setiap variabel, nilai *mean* yang digunakan untuk melihat nilai tengah dari setiap variabel yang diteliti [13]. Berikut ini merupakan hasil perhitungan statistic deskriptif dari setiap variabel yang dijelaskan dalam nilai rata – rata (*mean*):

Tabel 3. Organizational Commitment

No	<i>Organizational Commitment</i>	Mean
1	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi	3.881
2	Organisasi ini bermakna dalam hidup saya	4.378
3	Saya merasa terbebani jika meninggalkan organisasi meskipun saya memiliki keinginan untuk keluar/mengundurkan diri	3.993
4	Saya percaya bahwa seseorang harus setia dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi	4.007
5	Salah satu alasan terbesar bagi saya untuk terus bekerja di tempat ini adalah karena saya percaya bahwa loyalitas sangat penting, jadi saya memiliki tanggung jawab moral untuk tetap bertahan	3.489
<i>Rata – rata Organizational Commitment</i>		3.9496

Sumber: olah data kuesioner

Berdasarkan hasil dari statistik deksriptif pada tabel 4, menunjukkan bahwa nilai rata – rata (*mean*) dari kelima item pernyataan variabel *Organizational Commitment* sebesar 3.9496 yang berarti rata – rata guru menunjukkan bahwa guru mempersepsikan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada SMA Negeri terbaik di Tangerang.

Tabel 4. Leadership Style

No	<i>Leadership Style</i>	Mean
1	Saya memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap kepemimpinan atasan	3.985
2	Saya sangat bangga berada dalam satu tim dengan atasan	3.956
3	Atasan menjelaskan dengan cara yang sederhana agar mudah dipahami dalam memberikan arahan tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana cara melakukannya	4.452
4	Atasan senang membantu bawahan untuk menemukan makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan	4.007
5	Atasan memberikan penghargaan/reward ketika karyawan berhasil dalam melaksanakan tugasnya atau mencapai target	3.985
6	Atasan berani memberhentikan karyawan jika mereka tidak mematuhi perusahaan	3.943
7	Atasan memiliki keberanian dan kekuatan dalam membangun kedisiplinan dalam perusahaan	4.578
8	Atasan mampu mendelegasikan tugas kepada bawahan secara sesuai dengan target perusahaan yang ingin dicapai	4.030
9	Atasan meminta laporan pekerjaan yang terstruktur	3.941
<i>Rata – rata Leadership Style</i>		4.0971

Sumber: olah data kuesioner

Berdasarkan hasil dari statistik deksriptif pada tabel 5, menunjukkan bahwa nilai rata – rata (*mean*) dari kesembilan item pernyataan variabel *Leadership Style* sebesar 4.0971 yang berarti para guru mempersepsikan gaya kepemimpinan pimpinannya telah menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif pada SMA Negeri terbaik di Tangerang.

Tabel 5. Organizational Trust

No	Organizational Trust	Mean
1	Atasan saya memperhatikan saran-saran konstruktif saya	3.385
2	Organisasi saya berkomitmen pada praktik manajemen yang tepat	3.296
3	Saya dapat mempercayai orang-orang yang bekerja dengan saya untuk membantu saya dalam hal yang saya butuhkan	4.044
4	Saya dapat mengandalkan rekan kerja saya untuk tidak merusak pekerjaan saya	4.030
Rata – rata Organizational Trust		3.6889

Sumber: olah data kuesioner

Berdasarkan hasil dari statistik deksriptif pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai rata – rata (*mean*) dari keempat item pernyataan variabel *Organizational Trust* sebesar 3.6889 yang berarti para guru mempersepsikan dirinya memiliki kepercayaan organisasi yang tinggi terhadap institusinya.

Tabel 6. Job Satisfaction

No	Job Satisfaction	Mean
1	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini	3.978
2	Saya puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan saya	3.956
3	Saya puas dengan gaji yang diberikan	3.941
4	Saya puas dengan peluang jenjang karir yang ada	4.622
5	Perusahaan memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan saya	3.970
6	Atasan saya memiliki kompetensi dan keahlian dalam membuat keputusan yang tepat	3.919
Rata – rata Job Satisfaction		4.0642

Sumber: olah data kuesioner

Berdasarkan hasil dari statistik deksriptif pada tabel 4.2.4, menunjukkan bahwa nilai rata – rata (*mean*) dari kesembilan item pernyataan variabel *Job Satisfaction* sebesar 4.0642 yang berarti para guru mempersepsikan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada institusinya.

3.2 Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
<i>Organizational Comitment</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0.211	0.008	H1 didukung

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, hipotesis ini memiliki nilai *estimate* sebesar 0.211 dengan nilai *p-value* sebesar $0,008 < 0,05$ yang artinya hipotesis tersebut didukung (Ha diterima). Nilai *estimate* 0.211 yang menunjukkan arah positif. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* yang artinya jika *Organizational Commitment* meningkat maka *Job Satisfaction* juga akan meningkat.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
<i>Leadership Style</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0.825	0.000	H2 didukung

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, hipotesis ini memiliki nilai *estimate* sebesar 0.825 dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis tersebut didukung (Ha diterima). Nilai *estimate* 0.825 yang menunjukkan arah positif. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *Leadership Style* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* yang artinya jika *Leadership Style* meningkat maka *Job Satisfaction* juga akan meningkat.

Table 9. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
<i>Organizational Trust</i> → <i>Job Satisfaction</i>	-0.080	0.178	H3 Tidak didukung

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, hipotesis ini memiliki nilai *estimate* sebesar -0.080 dengan nilai *p-value* sebesar $0,178 > 0,05$ yang artinya hipotesis tersebut tidak didukung (Ha ditolak). Dan nilai *estimate* (β) sebesar -0.080 yang artinya menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Trust* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

4. KESIMPULAN

Dari penelitian yang sudah dilakukan terhadap 135 responden dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada Guru SMA Negeri terbaik di Tangerang. *Leadership Style* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada Guru SMA Negeri terbaik di Tangerang. *Organizational Trust* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada Guru SMA Negeri terbaik di Tangerang. Dua variabel tersebut berpengaruh positif *Job Satisfaction* pada Guru SMA Negeri terbaik di Tangerang.

Maka dari itu diharapkan untuk meningkatkan *Organizational Trust*, dan mempertahankan *Organizational Commitment*, *Leadership Style*, *Job Satisfaction*. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak, sehingga dapat memperoleh data yang lebih akurat. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah

variabel lain yang dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* seperti variabel *Work Performance* [14].

REFERENSI

- [1] A. Kamara, "Pengembangan Profesi Guru di Era Digital," *Kemendibud*, 2021. <https://ayoguruberbagi.kemdikbud.go.id/artikel/pengembangan-profesi-guru-di-era-digital/>
- [2] R. S. Purwanti, I. Yustini, F. Ekonomi, U. Galuh, and K. Ciamis, "PENGARUH ORGANIZATIONAL TRUST DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP JOB SATISFACTION (Suatu Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Galuh, Kabupaten Ciamis) 1," *Bus. Manag. Enterprerush. J.*, vol. 2, pp. 13–25, 2020.
- [3] N. M. D. Puspitawati and I. G. Riana, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan," *J. Manaj. Strateg. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 8, no. No 1, pp. 68–80, 2014.
- [4] Melizawati, "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Indotirta Abadi di Gempol Pasuruan)," *J. Enesa*, vol. 3, no. 2, pp. 1–17, 2015.
- [5] R. Mwesigwa, I. Tusiime, and B. Ssekiziyivu, "Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities," *J. Manag. Dev.*, vol. 39, no. 2, pp. 253–268, 2020, doi: 10.1108/JMD-02-2018-0055.
- [6] J. N. Liyas, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru," *J. Lemb. Keuang. Dan Perbank.*, vol. 3, no. 2, pp. 1–12, 2018.
- [7] P. S. Depitra and H. Soegoto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," *Maj. Ilm. UNIKOM*, vol. 16, no. 2, pp. 185–188, 2018, doi: 10.34010/miu.v16i2.1361.
- [8] R. M. Kramer, "Trust and distrust in organizations: Emerging perspectives, enduring questions," *Annu. Rev. Psychol.*, vol. 50, pp. 569–598, 1999, doi: 10.1146/annurev.psych.50.1.569.
- [9] E. Bastian, S. K. Umaroh, D. Imawati, and E. K. Purwaningrum, "Pengaruh Kepercayaan Organisasi Terhadap Komitmen Untuk Berubah Pada Karyawan," *J. Motiv.*, vol. 6, no. 1, pp. 30–35, 2018.
- [10] Nuryadi, T. D. Astuti, E. S. Utami, and M. Budiantara, *Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian*. 2017.
- [11] I. N. Latifah, A. A. Suhendra, and I. Mufidah, "Factors affecting job satisfaction and employee performance: a case study in an Indonesian sharia property companies," *Int. J. Product. Perform. Manag.*, 2023, doi: 10.1108/IJPPM-03-2021-0132.
- [12] P. Silva, A. C. Moreira, and J. Mota, "Employees' perception of corporate social responsibility and performance: the mediating roles of job satisfaction, organizational commitment and organizational trust," *J. Strateg. Manag.*, vol. 16, no. 1, pp. 92–111, 2023, doi: 10.1108/JSMA-10-2021-0213.
- [13] U. Sekaran and R. Bougie, "Research Methods for Business: A Skill-Building Approach, 6th Edition," 2011.
- [14] B. W. D.s, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Job Satisfaction Survey (JSS)," *J. Ekon.*, vol. 1, no. 02, pp. 193–212, 2017.