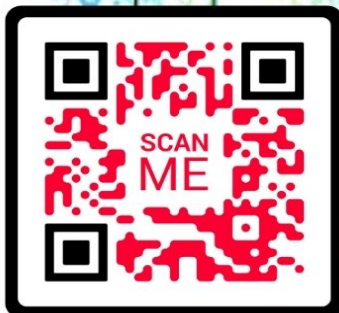


Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**Relationship Between Job Satisfaction and Affective Commitment
in Kindergarten Teachers**

*Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Afektif pada Guru
Taman Kanak-Kanak*

Ashhabul Jannah, askhaaj28@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Widyastuti Widyastuti, wiwid@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This research is motivated by the phenomenon of teachers with problems related to job satisfaction and commitment to their workplace. This study aims to determine the relationship between Job Satisfaction and Affective Commitment to Aisyiyah Kindergarten Teachers in Candi Sidoarjo District. This research is a quantitative research with a correlational approach. The variables used are Job Satisfaction and Affective Commitment. The number of research samples was 63 teachers and the sampling technique used was the non-probability sampling technique. The data collection technique used the Job Satisfaction scale ($\alpha = 0.939$) and the Affective Commitment scale ($\alpha = 0.964$). The data analysis technique uses Pearson's product moment correlation with the help of SPSS 17.0. The results of the research analysis show that the correlation coefficient (r_{xy}) = 0.453 with a significance of $0.000 < 0.05$, which means that there is a significant positive relationship between job satisfaction and affective commitment to Aisyiyah Kindergarten teachers in Candi Sidoarjo district. The effect of job satisfaction on affective commitment is 20.5%.

Published date: 2023-01-30 00:00:00

Pendahuluan

Pendidikan menurut UU No.20 tahun 2003 merupakan usaha sadar dan terencana dalam mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan secara spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Guru menurut [1] merupakan salah satu unsur penting dalam tahapan pembelajaran, karena guru memiliki peran dalam pembentukan potensi sumber daya manusia. Di bidang pendidikan, guru merupakan tenaga profesional yang dituntut untuk berperan aktif dalam mengarahkan serta membimbing siswanya agar menjadi individu yang sesuai dengan standard masyarakat yang semakin dinamis.

Pembatasan sosial berskala besar yang diberlakukan oleh pemerintah menuntut guru untuk menggunakan teknologi informatika dalam melakukan pembelajaran. Dalam pembelajaran jarak jauh, ada beberapa kendala yang dianggap kurang efektif, seperti pemberian materi pembelajaran oleh guru, orangtua murid dan guru yang masih belum mengerti teknologi, serta keadaan ekonomi orangtua murid. Hal tersebut merupakan beberapa kasulitan atau tantangan tenaga pendidik pada saat pembelajaran jarak jauh. Sebagai unsur penting dalam dunia pendidikan, komitmen guru menjadi suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan, yaitu dengan memberikan dorongan, pengetahuan, dan ilmu kepada para siswa karena hal tersebut merupakan hal utama dalam melaksanakan pekerjaan dalam dunia pendidikan. Sebagai unsur penting dalam dunia pendidikan, komitmen guru menjadi suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan, yaitu dengan memberikan dorongan, pengetahuan, dan ilmu kepada para siswa karena hal tersebut merupakan hal utama dalam melaksanakan pekerjaan dalam dunia pendidikan.

Komitmen guru menurut [2] tergambar dalam perilakunya dalam melaksanakan kewajiban utamanya sebagai pendidik dan partisipasinya dalam kegiatan sekolah, dalam keadaan senang hati, tertekan, atau sekedar memenuhi kewajiban moral saja, dengan asumsi bahwa setiap guru memiliki komitmen kuat terhadap sekolah, maka masalah apapun yang terjadi di sekolah tidak mengurangi semangat guru untuk memberikan yang terbaik bagi siswa di sekolah.

Komitmen afektif merupakan keterlibatan individu dalam tujuan dan nilai organisasi berdasarkan pada ikatan psikologis antara individu tersebut dengan organisasinya [3]. Komitmen afektif mengacu kepada perasaan memiliki, perasaan terikat pada organisasi, dan memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi, struktur organisasi, pengalaman kerja seperti gaji, manajemen, kejelasan peran, dan berbagai kemampuan yang dimiliki. Menurut [2] Komitmen afektif guru merupakan sikap dimana seseorang individu memikirkan hubungannya dan mempertimbangkan keselarasan nilai-nilai dan tujuan-tujuannya dengan lembaga pendidikannya. Kemampuan untuk menjadi hal yang tidak terpisahkan dengan segala hal tentang sekolah, siap sepenuhnya berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, siap menjaga nama baik sekolah, dan mampu menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap sekolah merupakan hal-hal yang dapat terlihat dari guru yang memiliki komitmen afektif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara pada penelitian ini, guru menyebutkan ia mengerjakan laporan karena tuntutan dari lembaga, bukan karena kesukarelaannya untuk terlibat dalam pengerjaan laporan tersebut. Hal ini menunjukkan ia kurang berkomitmen secara afektif terhadap pekerjaannya, khususnya pada aspek partisipasi. Guru juga menyebutkan bahwa ia ingin keluar dari pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan ia kurang berkomitmen secara afektif terhadap pekerjaannya, khususnya pada aspek loyalitas. Hal tersebut sesuai dengan aspek dari komitmen afektif yaitu identifikasi, partisipasi, dan loyalitas.

Faktor yang mempengaruhi komitmen afektif yaitu karakteristik pribadi, karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja[4]. Pengalaman kerja dalam hal ini mencakup pekerjaan, pengawasan, kelompok kerja (tim), upah (bonus), keterandalan organisasi, dan kepuasan kerja. Dari beberapa faktor pengalaman kerja tersebut, kepuasan kerja termasuk salah satu hal yang berpengaruh terhadap komitmen afektif seseorang.

Menurut [5] Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional individu yang menjadi bahagia dan mencintai pekerjaannya. Sumber dari sikap ini yaitu prestasi kerja, disiplin, dan semangat kerja. Kepuasan kerja dapat dilihat dari perasaan senang di kantor, di luar kantor, dan hubungan dalam pekerjaannya. Menurut Achmad, (2010) Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya merupakan karyawan yang memiliki partisipasi yang baik dalam bekerja, tidak aktif berhubungan dengan serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan berdampak bagi perusahaan berupa ketidakhadiran, perubahan pekerjaan, kelambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri dini, aktif berhubungan dengan serikat kerja, gangguan kesehatan fisik dan mental karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian [2] mengenai komitmen afektif pada guru yang menunjukkan hasil bahwa secara langsung komitmen afektif dipengaruhi positif oleh kepuasan kerja guru SMK Negeri di Jakarta Selatan. Meningkatnya komitmen afektif guru akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah "Adakah Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Afektif pada Guru TK Aisyiyah Candi?" dengan tujuan

untuk mengetahui Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Afektif pada Guru TK Aisyiyah Candi. Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu “terdapat hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Afektif pada Guru TK”. Hipotesis ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru, maka semakin tinggi komitmen afektif guru pada lembaga instansi atau sekolahnya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerjanya maka semakin rendah juga komitmen afektif yang dimiliki guru pada lembaga instansi atau sekolah tersebut.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional mengenai kepuasan kerja dengan komitmen afektif. Penelitian korelasional menurut [6] merupakan suatu pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang didasarkan sepenuhnya pada koefisien korelasi.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X) dan komitmen afektif sebagai variabel terikat (Y). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional dalam melakukan pekerjaan dan ganjaran yang diterima untuk meningkatkan semangat kerja dan untuk meningkatkan produktifitas terhadap pekerjaan, sehingga bisa meminimalisir tingkat absensi serta meningkatkan loyalitas serta kesetiaan terhadap tempat kerjanya. Komitmen afektif adalah keterikatan individu secara fisik dan emosional, serta keterlibatan dalam tujuan dan nilai-nilai berdasarkan ikatan psikologis, juga merasa bangga dan memiliki dorongan untuk berprestasi dalam sebuah organisasi.

Sampel dari penelitian ini menggunakan seluruh populasi Guru TK Aisyiyah di Kecamatan Candi berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampling jenuh. Menurut [7] Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang semua populasinya digunakan sebagai sampel. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu guru TK Aisyiyah 1 sebanyak 12 guru, TK Aisyiyah 2 sebanyak 10 guru, TK Aisyiyah 3 sebanyak 9 guru, TK Aisyiyah 4 sebanyak 12 guru, TK Aisyiyah 5 Sebanyak 12 guru, TK Aisyiyah 6 sebanyak 8 guru.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa skala psikologi dengan jenis skala *Likert*. Menurut [7] skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan pandangan seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Skala *Likert* yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai kepuasan kerja dan komitmen afektif menggunakan skala *Likert* dengan empat pilihan jawaban yaitu, Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan SPSS 17 *For Windows*.

Skala kepuasan kerja pada penelitian ini terdiri dari 28 item dan validitas item dalam penelitian ini menggunakan teknik *Corrected item total corelation*. Menurut [8] Aitem dikatakan valid apabila aitem bernilai minimal 0,3 ($r_{ix} = \geq 0,3$). Jika kurang dari 0,3 ($r_{ix} = < 0,3$) maka aitem dikatakan gugur atau tidak valid. Hasil uji validitas skala kepuasan kerja menunjukkan hasil validitas kisaran 0,396 hingga 0,788 sehingga dapat dikatakan bahwa aitem valid sejumlah 28 aitem sehingga tidak ada item yang gugur atau tidak valid.

Skala komitmen afektif pada penelitian ini terdiri dari 60 item dan hasil validitas item pada penelitian ini menggunakan teknik *Corrected item total corelation*. Hasil uji validitas skala komitmen afektif menunjukkan hasil terdapat 40 item yang valid dan 20 item dinyatakan tidak valid. Aitem yang tidak valid sejumlah 20 aitem tersebut memiliki hasil validitas dari -0,723 hingga -0,003 sedangkan item valid memiliki hasil validitas dari 0,338 hingga 0,847.

Penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* untuk menguji hipotesis hubungan kepuasan kerja (X) dengan komitmen afektif (Y). Menurut [7] korelasi *product moment* merupakan teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antar variabel. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 17.0 *for windows*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kepuasan Kerja	Komitmen Afektif
	N	63	63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80.9683	112.8730
	Std. Deviation	11.28940	15.01987
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.165

	Positive	.137	.160
	Negative	-.142	-.165
Kolmogorov-Smirnov Z		1.130	1.308
Asymp. Sig. (2-tailed)		.156	.065
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Table 1. Uji Normalitas

Data hasil uji normalitas dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan > 0,05 yaitu 0,156. Sedangkan variabel komitmen afektif memiliki nilai signifikan > 0,05 yaitu 0,065. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa sebaran data pada dua variabel penelitian berdistribusi normal.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Afektif * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	6086.234	23	264.619	1.306	.226
		Linearity	2873.068	1	2873.068	14.182	.001
		Deviation from Linearity	3213.166	22	146.053	.721	.791
	Within Groups		7900.750	39	202.583		
	Total		13986.984	62			

Table 2. Uji Linearitas

Data hasil uji linearitas dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F sebesar 14,182 dengan signifikansi 0,001. Berdasarkan hal tersebut nilai signifikansi < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear.

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Komitmen Afektif
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.453**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	63	63
Komitmen Afektif	Pearson Correlation	.453**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	63	63

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Table 3. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis pada table diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r_{xy}) 0,453 dengan signifikansi 0,000. Karna signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima, yang artinya terdapat hubungan positif antara kedua variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut, semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah komitmen afektifnya.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.453a	.205	.192	13.49798

a. Predictors: (Constant), KK

Table 4. Sumbangan Efektif

Berdasarkan hasil dari data diatas, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif yaitu sebesar 20,5%. Hasil tersebut diperoleh dari $R\ Square\ 0,205 \times 100\% = 20,5\%$. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen afektif sebesar 20,5%. Sedangkan sisanya, sebesar 79,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Kategori	Skor Subjek			
	Kepuasan Kerja		Komitmen Afektif	
	∑ Subjek	%	∑ Subjek	%
Sangat Rendah	4	6,3%	6	9,5%
Rendah	8	12,7%	13	20,6%
Sedang	39	61,9%	31	49,2%
Tinggi	7	11,1%	8	12,7%
Sangat Tinggi	5	7,9%	5	7,9%
Jumlah	63	100%	63	100%

Table 5. Kategorisasi Skor Subjek

Berdasarkan tabel kategorisasi skor subjek diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen afektif pada guru TK Aisyiyah di Kecamatan Candi Sidoarjo berada pada kategori sedang. Dari 63 subjek penelitian, 39 subjek memiliki kepuasan kerja sedang dengan presentase sebesar 61,9%. Sedangkan kategorisasi skor subjek komitmen afektif yaitu dari 63 subjek 31 subjek memiliki komitmen afektif sedang dengan presentase sebesar 49,2%.

Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif pada Guru TK Aisyiyah di Kecamatan Candi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,453$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hipotesis yang diterima memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen afektif. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah komitmen afektif.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh [9] dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Afektif pada Karyawan” yang menunjukkan hasil terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen afektif. [9] juga menyatakan bahwa sebuah organisasi harus mempertahankan kepuasan kerja individu agar memiliki komitmen pada organisasi tersebut. Jika kepuasan kerja individu tidak terwujud maka akan berdampak pada tingkat absensi yang tinggi dan keluarnya individu dari organisasi tersebut. [10] menyatakan bahwa Individu yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dibandingkan dengan individu yang memiliki kepuasan rendah.

Berdasarkan hasil dari kategorisasi subjek diketahui bahwa guru yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen afektif di tingkat sedang. Guru yang memiliki kepuasan kerja sedang sebanyak 39 subjek dengan presentase sebesar 61,9%. Sedangkan guru yang memiliki komitmen afektif sedang sebanyak 31 subjek dengan presentase sebesar 49,2%. Sumbangan efektif penelitian ini pada kepuasan kerja terhadap komitmen afektif yaitu sebesar 20,5%. sedangkan sisanya yaitu 79,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan juga pembahasan dalam penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif pada guru TK Aisyiyah di Kecamatan Candi Sidoarjo. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi $r_{xy}=0,453$ dengan signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Jika kepuasan kerja tinggi, maka komitmen afektif juga akan tinggi. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka komitmen afektif juga akan rendah. Adapun sumbang efektif variable kepuasan kerja terhadap komitmen afektif yaitu sebesar 20,5%.

References

1. P. Puspitarani and A. M. Masykur, “Makna Menjadi Guru Taman Kanak-Kanak (Sebuah Studi Kualitatif Fenomenologis),” *Empati*, vol. 7, no. 1, pp. 308-314, 2018.
2. . Nurjannah Mizan, Ahmad Zainul. Rugaiyah, “Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Negeri Di Jakarta Selatan,” vol. 3, no. 2, 2018.
3. A. Kushariyanti, “Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Pada Guru SMU Negeri di Semarang,” 2007.
4. G. P. M. Dyah, “No Title No Title No Title,” *Angew. Chemie Int. Ed.* 6(11), 951-952., pp. 5-24, 1967.
5. E. A. Hasibuan and Afrizal, “Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan,” *JEM J. Ekon. dan Manaj. STIE Pertiba Pangkalpinang*, vol. 5, no. 1, pp. 22-41, 2019.
6. S. Azwar, *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
7. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, 2017.
8. Azwar, *Reabilitas dan validitas (Edisi 4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018.

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 21 (2023): January

DOI: 10.21070/ijins.v21i.797 . Article type: (Innovation in Social Science)

9. P. Amallia, "Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.5 No.1 (2016)," Calyptra, vol. 2, no. 2, pp. 1-12, 2013.
10. M. Ainurrofiq, "Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Perpustakaan Universitas Islam Negeri (Uin)," Management, no. Hubungan Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi, pp. 1-107, 2017.