

## Pentingnya Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Komitmen Organisasi Guru

*Sinta Mulyani*

*SMA Santa Laurensia, Indonesia*

*contact.sintamulyani@gmail.com*

### ARTICLE INFO

---

DOI: 10.19166/jkp.v1i1.3553

---

*Riwayat Artikel:*

Diterima:

10 Mei 2021

Disetujui:

23 Juni 2021

Tersedia online:

25 Juni 2021

---

*Kata Kunci:*

*Quality of work life, job stress, job satisfaction, organizational commitment.*

### ABSTRACT

---

*Teachers as a key in formal education system. School as an organization ideally has high committed members, thus to avoid the turnover issue, since the effect of turnover is harmful to the school existence and the students also. This research aims to determine the effect of quality of work life, job stress, and job satisfaction on organizational commitment of the teachers in XYZ Elementary School. The research using closed questionnaire with Likert scale and the research subjects were 42 teachers. The design used in this study was SEM-PLS with outer model and inner model. The result showed that quality of work life has positive influence to organizational commitment, job stress influenced positively to organizational commitment, and job satisfaction has positive influence to organizational commitment. The research also found that quality of work life has positive influence to job satisfaction, while job stress influenced positively to job satisfaction.*

---

## PENDAHULUAN

Peran guru yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan formal membutuhkan selain kinerja yang baik, juga komitmen terhadap organisasi penyelenggara pendidikan tersebut yaitu sekolah. Sekolah dasar XYZ sudah lebih dari 20 tahun menyelenggarakan pendidikan. Komitmen organisasi menurut Meyer et al. (2006) dalam Nakra (2014) merupakan tindakan seseorang untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. *Withdrawal behavior* atau perilaku penarikan, menunjukkan perilaku seseorang di mana tidak lagi menunjukkan komitmen terhadap organisasinya. *Withdrawal behavior* didefinisikan sebagai tindakan seseorang untuk menghindari situasi kerja, di mana kulminasi dari perilaku ini adalah pekerja meninggalkan organisasi (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015).

Di bawah ini adalah data jumlah guru dan staf SD XYZ yang keluar tiga tahun terakhir, yaitu dari tahun ajaran 2014/2015 sampai tahun ajaran 2016/2017.

**Tabel 1.** Persentase Guru/Staf yang Keluar Tahun Ajaran 2014/2015–2016/2017

Tahun Ajaran	Persentase
2014/2015	9,6%
2015/2016	15,3%
2016/2017	11,3%

Data guru yang meninggalkan SD XYZ dalam tiga tahun terakhir terlihat cukup signifikan, utamanya pada tahun ajaran 2015/2016 yang mencapai 9 orang atau 15,3%. Persentase *turnover* di atas 10% tergolong tinggi, menurut Gillis (1994) dalam Hartono dan Setiawan (2013). Tingkat *turnover* yang tinggi pada sebuah sekolah dapat mengindikasikan adanya masalah serius. *Turnover* sendiri memiliki dampak negatif bagi siswa, yaitu menurunnya prestasi akademik siswa (Garcia, Slate, & Delgado, 2009) (Ronfield, Loeb, & Wycoff 2013) dan siswa merasa diabaikan (Kloss, 2013).

Beberapa hal yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi adalah kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja didapatkan dari kompensasi yang diberikan, pekerjaan itu sendiri, dan relasi dengan rekan dan atasan. Kondisi kerja yang tidak ideal dan tidak sesuai dengan harapan dapat menurunkan kepuasan kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan terasa semakin membebani.

Kualitas kehidupan kerja di mana dianggap sebagai keseimbangan tuntutan pekerjaan dengan pemenuhan kebutuhan yang diberikan diharapkan bisa menciptakan kondisi yang ideal untuk bekerja. Pentingnya diperhatikan kondisi kerja yang memadai selain untuk menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan organisasi, juga membuat pekerja senantiasa berkomitmen bekerja di tempat tersebut. Tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diakomodir dengan baik oleh pekerja, dapat memicu terjadinya stres kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Komitmen Organisasi*

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Colquitt, Lepine dan Wesson (2015) sebagai keinginan yang dimiliki pekerja untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tempat ia berada. Senada dengan Robbins dan Judge (2009) yang menjelaskan komitmen organisasi sebagai keadaan di mana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi tertentu dan ikut mengambil bagian untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut dan memiliki keinginan untuk

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Lebih lanjut Colquitt, Lepine dan Wesson (2015) mengemukakan bahwa pekerja dengan ketiadaan komitmen pada organisasinya dapat memunculkan perilaku penarikan atau *withdrawal behavior*, yaitu seperangkat tindakan yang dilakukan pekerja untuk menghindari situasi bekerja. *Withdrawal behavior* yang terus terjadi dapat berujung pada berhentinya pekerja dari organisasi.

Sementara itu menurut Meyer et al. (2006), komitmen organisasi merupakan upaya konsisten yang ditunjukkan pekerja untuk mempertahankan keanggotaannya sebagai anggota dalam suatu organisasi dan menunjukkan perilaku yang memberi dampak positif bagi organisasi (Nakra, 2014).

Gibson et al. (2009) menyampaikan tiga sikap sebagai wujud hadirnya komitmen organisasi dalam diri pekerja yaitu:

- 1) Pekerja mengidentifikasi diri mereka terhadap tujuan organisasi
- 2) Pekerja melibatkan diri dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi
- 3) Pekerja loyal pada organisasi

Tiga dimensi komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2009) adalah:

- 1) *Affective commitment*, yaitu adanya keterikatan emosional seseorang dengan organisasi, serta keyakinan pada nilai-nilai organisasi
- 2) *Continuance commitment*, adanya keuntungan yang dirasakan dengan tetap bergabung dalam organisasi dibanding dengan meninggalkannya
- 3) *Normative commitment*, bahwa alasan untuk tetap bergabung dengan organisasi dikarenakan suatu kewajiban atau alasan moral atau etika.

Komitmen organisasi yang dimiliki tiap individu merupakan gabungan dari ketiga macam komitmen tersebut, dengan komposisi yang berbeda-beda. Terkait *affective commitment*, menurut pandangan dari Christophersen et al. (2016) *affective commitment* merupakan faktor penting dalam menjaga sikap profesional pekerja.

### ***Kepuasan Kerja***

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Colquitt, Lepine dan Wesson (2015) sebagai kondisi emosional yang dirasa menyenangkan yang diperoleh dari penghargaan atas hasil kerja seseorang atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu kondisi di mana pekerja mendapatkan apa yang mereka harapkan, lewat karya yang mereka lakukan.

Wirawan (2014) secara umum mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana seorang pekerja merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Gibson et al. (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap pekerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini adalah sebagai cara pandang mereka terhadap faktor-faktor yang terjadi di lingkungan kerja seperti supervisi, prosedur dan kebijakan, apresiasi kepada *team work*, kondisi pekerjaan dan kompensasi yang diterima.

Senada dengan hal tersebut Colquitt, Lepine dan Wesson (2015) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Kompensasi dalam bentuk gaji atau tunjangan yang diterima
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Tersedianya kesempatan bagi pekerja untuk maju dan berkembang
- 4) Supervisi yang dirasa membangun
- 5) Rekan kerja yang memiliki relasi positif

Sementara definisi kepuasan kerja menurut Cascio (2003) seperti yang dikutip oleh Pratiwi dan Himan (2008) merupakan keadaan dalam diri pekerja yaitu kondisi emosional dan sikap yang positif atas pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini timbul sebagai akibat dari persepsi karyawan bahwa dengan menyelesaikan tugas merupakan hal yang penting dalam pekerjaan tersebut.

Pentingnya seorang pekerja memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, karena kepuasan kerja akan berimplikasi pada kinerja yang lebih produktif dibandingkan oleh mereka yang tidak puas (Robbins & Judge, 2007). Ketika pekerja harus bekerja keras namun merasa mendapatkan dukungan dari kolega dan atasan, kepuasan mereka juga cenderung meningkat (Dulk et al., 2011).

Menurut Etemadi (2004) yang dikutip oleh Khalatbari et al (2013), kepuasan kerja adalah salah satu hal penting untuk meningkatkan kinerja dan menyebabkan pandangan yang positif dari pekerja tentang pekerjaan mereka. Selain dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja juga dapat memengaruhi komitmen seseorang untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi (Colquitt, Lepine & Wesson, 2015). Sementara itu menurut E. Orucu (2006) yang dikutip oleh Okçu dan Çetin (2017), kepuasan kerja yang tidak tercapai dapat menyebabkan kecemasan, depresi, ketidakhadiran, masalah disiplin dan tingkat *turnover* yang tinggi. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh McShane dan Von Glinow (2010) dalam Wibowo (2015), bahwa pekerja dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, sebaliknya seseorang yang tidak puas cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan tersebut.

### ***Kualitas Kehidupan Kerja***

Kualitas kerja adalah intervensi dalam *management* sumber daya manusia yang berkembang di Amerika Serikat pada tahun 1970an. Konsep kualitas kehidupan kerja digagas pada 1972 dalam konferensi buruh internasional dan semakin mendapat perhatian setelah *United Auto Workers I* dan *General Motors* menginisiasi program kualitas kehidupan kerja untuk reformasi kerja (Birjandi & Ataei, 2013).

Kualitas kehidupan kerja merupakan filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, dan memberikan kesempatan pekerja untuk tumbuh dan berkembang (Gibson, 2009). Kualitas kehidupan kerja dikenal sebagai konsep multidimensional, di mana tidak bisa diukur dan didefinisikan secara akurat. Dimensi yang terdapat pada kualitas kerja juga terklasifikasi berbeda-beda. Cascio mengategorikannya ke dalam mental dan aspek objektif dari kehidupan kerja. Sementara Sirgy mengklasifikasikan dimensi-dimensi kualitas kehidupan kerja menurut kebutuhan tingkat tinggi atau kebutuhan tingkat rendah.

Cascio (1998) dalam Pratiwi dan Himam (2014) menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Secara singkat Cascio mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi pekerja atas kesejahteraan fisik dan mental di tempat kerja.

Kualitas kehidupan kerja dapat dirumuskan sebagai konsep yang luas yang mencakup remunerasi yang memadai dan adil, integrasi sosial, dan kondisi kerja yang aman dan sehat di organisasi kerja yang memungkinkan pekerja menggunakan dan meningkatkan seluruh kemampuan yang dimiliki (Narehan et al., 2014). Sementara itu, menurut Nadler (1983) dalam Çetinkanat dan Kösterelioğlu (2016) kualitas kehidupan kerja adalah sebuah pendekatan yang melibatkan pekerja, pekerjaan itu sendiri dan organisasi. Elemen penting dari kualitas kehidupan kerja adalah relasi pada akibat bukan hanya pada pekerja namun juga pada organisasi dan proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Birjandi dan Ataei (2013) menuliskan perpektif kualitas kehidupan kerja menurut Nadler dan Lawler (1983) yang terdiri dari empat bagian, yaitu penyelesaian masalah secara partisipatif, restrukturisasi kerja, sistem penghargaan kerja yang inovatif dan lingkungan kerja yang semakin baik.

Walton (1975) dalam Farid (2014) mengemukakan delapan dimensi kualitas kehidupan kerja yaitu kompensasi yang adil dan memadai, lingkungan kerja yang sehat dan aman, kesempatan untuk mengembangkan kapasitas dan talenta pekerja, kesempatan untuk bertumbuh dan mendapatkan rasa aman, integrasi sosial ke dalam organisasi, konstusionalisme dalam organisasi, ruang hidup, relevansi sosial dalam kehidupan kerja. Dimensi-dimensi ini dapat digolongkan menjadi empat kategori yaitu kebermaknaan kerja, sosial dan keseimbangan organisasi, tantangan kerja dan kesejahteraan.

Robbins (1989) dalam Birjandi (2013) mendefinisikan *quality of working life* sebagai proses di mana organisasi merespon kebutuhan pekerja dengan mengembangkan mekanisme di mana pekerja mendapat bagian untuk mengambil keputusan dalam desain kehidupan mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja juga merujuk sebagai suatu relasi antara pekerja dan lingkungan kerja yang bisa digolongkan menjadi beberapa dimensi seperti sosial, teknis dan ekonomi di mana pekerjaan biasa ditelaah dan didesain (Birjandi & Ataei, 2013). Kualitas kehidupan kerja yang lebih baik adalah kunci untuk memacu dan mempertahankan karyawan yang bermotivasi dan dapat menghasilkan kualitas kinerja yang diharapkan (Nayak & Sahoo, 2015).

### **Stres Kerja**

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2015), stres diartikan sebagai respon psikologis seseorang terhadap tuntutan di mana melebihi kapasitas atau sumber daya yang tersedia. Senada dengan hal tersebut Robbins dan Judge (2017) mengartikan stres sebagai kondisi dinamis, di mana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang seseorang inginkan, dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Stres di tempat kerja dikenal sebagai masalah yang umum namun memiliki dampak yang luas (Hui et al., 2014). Sinding dan Waldstorm (2014) menyampaikan bahwa paparan stres yang cukup dapat membuat individu tetap fit, di mana terlalu sedikit stres dapat membuat seseorang menjadi bosan. Tuntutan psikologis atau tekanan kerja yang tinggi tidak serta merta menyebabkan stres kerja.

Menurut teori transaksional, terdapat dua perspektif dalam memandang stres, yaitu menganggapnya sebagai hambatan (*hindrance stressor*) atau tantangan (*challenge stressor*). Pada stres sebagai hambatan, sering kali hal ini sebagai pemicu emosi negatif seperti marah dan perasaan cemas di mana akan menghambat pencapaian tujuan atau prestasi. Sementara stres sebagai tantangan dapat dianggap sebagai sebuah kesempatan yang baik untuk belajar dan mengembangkan diri. Tantangan stres dapat terasa melelahkan, namun dapat memicu emosi positif seperti perasaan bangga dan antusiasme (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015)

Akibat stres yang dirasakan oleh individu dapat berupa gangguan kesehatan seperti tekanan darah tinggi dan jantung, gangguan psikologis seperti depresi, tidak percaya diri dan perasaan cemas, dan gangguan perilaku seperti bersikap berlebihan, makan berlebihan ataupun penyalahgunaan obat terlarang (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015).

### **Hipotesis**

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat diketahui bahwa adanya hubungan dari beberapa variabel, yaitu kualitas kehidupan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi guru di sekolah.

H<sub>1</sub>: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru di SD XYZ

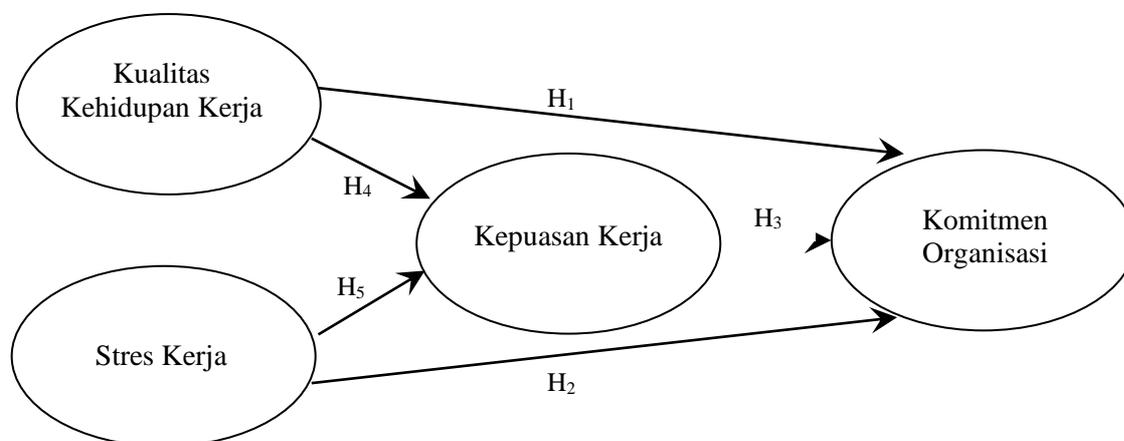
H<sub>2</sub>: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi guru di SD XYZ

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru di SD XYZ

H<sub>4</sub>: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SD XYZ

H<sub>5</sub>: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja guru di SD XYZ

Model penelitian yang dibuat sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.  
Model Penelitian

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) sebagai salah satu cara untuk estimasi model *Structural Equation Modelling* (SEM), selanjutnya akan disebut sebagai PLS-SEM. Pada pengolahan data menurut PLS-SEM akan memuat dua model yaitu *outer model* untuk mengukur hubungan antara indikator dengan variabel latennya dan *inner model* untuk mengukur hubungan antar variabel laten.

Penelitian ini mengambil 42 orang guru di SD XYZ sebagai subjek penelitian. Pada penelitian ini mengambil seluruh populasi yang dijadikan subjek penelitian atau sensus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner tertutup dengan Skala *Likert* dengan 70 item dengan kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Definisi Konseptual	Indikator
1	Komitmen Organisasi	Keadaan pekerja yang memahami dan setuju dengan nilai dan tujuan organisasi sehingga muncul itikad untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi	Memiliki ikatan emosional dengan organisasi
			Merasakan adanya manfaat dengan menjadi bagian dari organisasi
			Merasa bersalah jika meninggalkan organisasi
			Tidak menunjukkan keinginan untuk keluar dari organisasi ( <i>withdrawal behaviour</i> )

2	Kualitas Kehidupan Kerja	Keadaan organisasi yang berorientasi pada tercapainya produktivitas yang diharapkan dengan memperhatikan kesejahteraan guru	Kelayakan dalam pemberian kompensasi
			Lingkungan kerja yang sehat
			Sistem pengembangan kemampuan pekerja
			Pemenuhan rasa aman terhadap karier ( <i>job security</i> )
			Sistem penyelesaian konflik yang baik
3	Stres Kerja	Respon guru dalam menghadapi tuntutan di tempat kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas dan sumber daya yang tersedia	Merasa beban kerja terlalu berat
			Mengalami penurunan kesehatan fisik
			Mengalami gangguan psikologis
			Mengalami perubahan perilaku
			Mengalami konflik peran di tempat kerja
4	Kepuasan Kerja	Perasaan yang dirasakan guru dalam pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pemenuhan akan apa yang dipandang bernilai	Merasa puas dengan kompensasi yang diberikan
			Memiliki relasi yang menyenangkan dengan rekan kerja
			Merasa senang dengan pekerjaan itu sendiri
			Memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan
			Mendapat kesempatan promosi yang sesuai dengan harapan

Teknik analisis data menggunakan statistika deskriptif yaitu nilai frekuensi yang didapat untuk tiap variabel akan disajikan dalam bentuk persentase berdasarkan data responden. Statistika inferensial digunakan untuk menyusun analisis dan menguji hipotesis berdasarkan data yang diperoleh. Metode yang digunakan adalah SEM-PLS karena dapat digunakan dengan ukuran sampel relatif kecil dan tidak membutuhkan asumsi normal multivariate. Analisis dengan metode SEM-PLS menerapkan dua tahap penting, yaitu

melakukan analisis model pengukuran (*outer model*) meliputi validitas *convergent*, validitas *discriminant* dan reliabilitas dan model structural (*inner model*) meliputi analisis multikolinieritas, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan analisis koefisien jalur (*path coefficient*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Profil Responden*

Profil responden terkait dengan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.** Profil Responden

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	12	29%
Perempuan	30	71%
<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20–29 tahun	7	17%
30–39 tahun	17	40%
40–49 tahun	15	36%
50–59 tahun	3	7%
<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Diploma	1	2%
Strata 1	38	91%
Strata 2	3	7%
<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1–6 tahun	15	36%
7–12 tahun	8	19%
13–18 tahun	12	28%
19–24 tahun	7	17%

Sumber : Pengolahan Data

Sebagian besar guru di SD XYZ adalah wanita. Sementara untuk usia mayoritas guru berusia 30–49 tahun. Pendidikan terakhir guru sebagian besar masih strata 1, dan lama bekerja mayoritas pada quarter awal dari usia sekolah yaitu 1–6 tahun.

### *Statistika Deskriptif*

**Tabel 4.** Persentase Jawaban Kuesioner

<b>Rata-rata</b>	<b>Skor Jawaban</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Komitmen Organisasi	1,19%	20,24%	21,43%	46,43%	10,71%
Kepuasan Kerja	2,38%	24,40%	42,26%	29,17%	1,79%
Kualitas Kehidupan Kerja	5,71%	20,48%	40,00%	33,81%	0,00%
Stres Kerja	3,70%	41,01%	19,31%	30,95%	5,03%

Dari tabel 4, terlihat distribusi jawaban kuesioner sangat variatif, pada komitmen organisasi, 57,14% responden memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi. Hanya 30,96% responden yang memiliki kepuasan kerja yang baik, dan 33,81% responden

menyatakan kualitas kehidupan kerja di SD XYZ sudah baik. Sementara untuk stres kerja hanya 35,98% guru yang mengalami stres.

### ***Outer Model***

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas *Convergent* dengan AVE

<b>Variabel</b>	<b>Nilai AVE</b>	<b>Akar kuadrat AVE</b>
Komitmen Organisasi	0,519	0,720
Kepuasan Kerja	0,673	0,820
Kualitas Kehidupan Kerja	0,698	0,835
Stres Kerja	0,625	0,790

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa setiap item pertanyaan kuesioner memenuhi persyaratan validitas konvergen.

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas Diskriminan

	<b>KK</b>	<b>KO</b>	<b>KKH</b>	<b>SK</b>
<b>KK</b>	0.820			
<b>KO</b>	0.619	0.720		
<b>KKH</b>	0.794	0.672	0.833	
<b>SK</b>	-0.465	-0.504	-0.554	0.790

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Item pada setiap variabel memenuhi validitas diskriminan karena nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih tinggi dari konstruk lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk Komitmen Organisasi (KO), Kepuasan Kerja (KK), Kualitas Kehidupan Kerja (KKH), dan Stres Kerja (SK) memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas

<b>Variabel</b>	<b>Composite Reliability</b>
Komitmen Organisasi	0,809
Kepuasan Kerja	0,892
Kualitas Kehidupan Kerja	0,918
Stres Kerja	0,937

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Keempat konstruk yang diuji menunjukkan bahwa keempatnya memiliki nilai *Composite Reliability* yang baik, yaitu di atas 0,70. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk dinyatakan reliabel.

### Inner Model

**Tabel 8.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Eksogen	VIF	
	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Kualitas Kehidupan Kerja	1,442	3,096
Stres Kerja	1,442	1,446
Kepuasan Kerja		2,715

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Nilai VIF yang ditampilkan keseluruhannya lebih kecil dari 5,00. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel eksogen tidak tinggi atau tidak terjadi multikoleniaritas.

**Tabel 9.** Hasil Uji Kesesuaian Model

Variabel	Nilai R-Square
Komitmen Organisasi	0,494
Kepuasan Kerja	0,632

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Variabel Komitmen Organisasi dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja, variabel stres kerja, dan variabel kepuasan kerja sebesar 49,4% dan sisanya 50,6% dijelaskan oleh variabel lain. Variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja dan stres kerja sebesar 63,2% dan sisanya sebesar 36,8% dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai koefisien determinasi yang cukup besar yaitu 63,2% untuk variabel kepuasan kerja, menunjukkan variabel kualitas kehidupan kerja dan stres kerja berpengaruh cukup besar pada variabel kepuasan kerja.

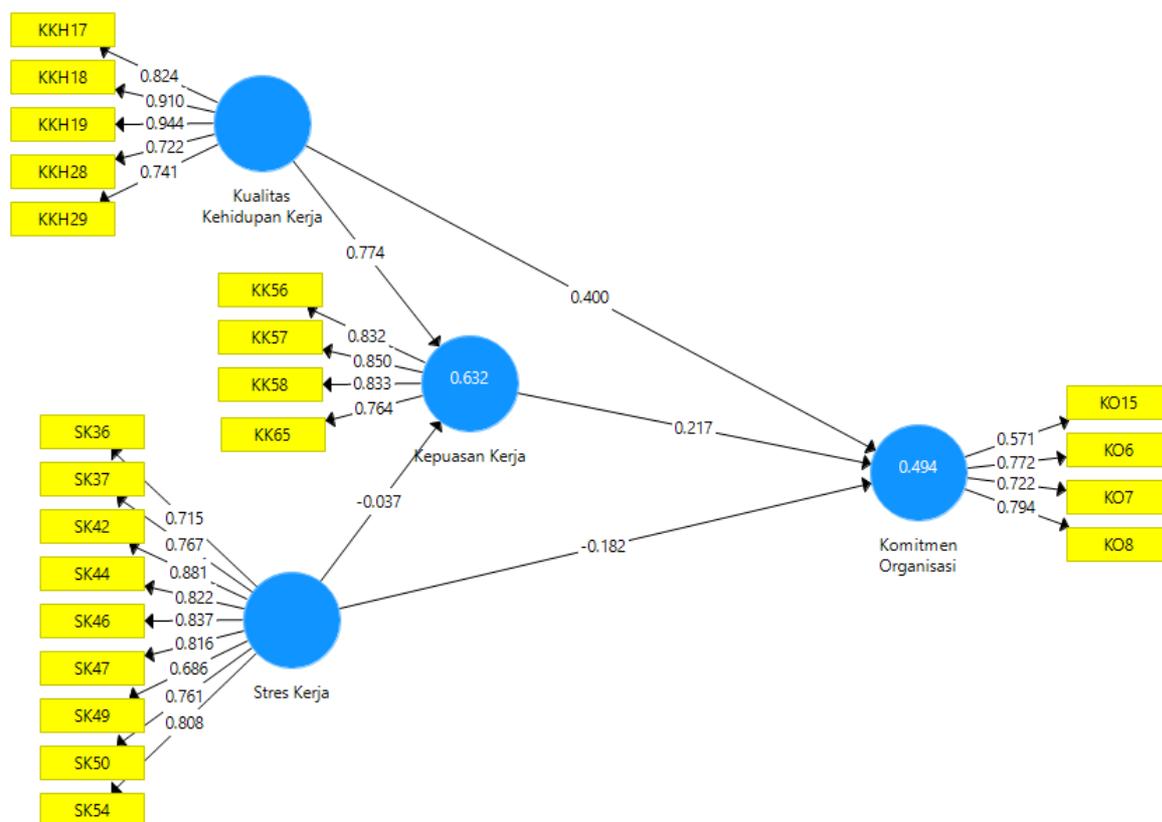
**Tabel 10.** Path Coefficients

Jalur	Path Coefficient
Kualitas Kehidupan Kerja → Komitmen Organisasi	0,400
Stres Kerja → Komitmen Organisasi	-0,182
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0,217
Kualitas Kehidupan Kerja → Kepuasan Kerja	0,774
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	-0,037

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan besaran koefisien jalur pada Tabel 10, maka didapatkan dua persamaan struktural sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Komitmen Organisasi} &= 0,400\text{KKH} - 0,182\text{SK} + 0,217\text{KK} + 0,506, \text{ dan} \\ \text{Kepuasan Kerja} &= 0,774\text{KKH} - 0,037\text{SK} + 0,368 \end{aligned}$$



Gambar 2. Uji Kesesuaian Model

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Jalur	Hipotesis	Koefisien Jalur	Hasil
Kualitas Kehidupan Kerja → Komitmen Organisasi	$H_1$ : Terdapat pengaruh positif antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0,400	Didukung
Stres Kerja → Komitmen Organisasi	$H_2$ : Terdapat pengaruh negatif antara Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi	-0,182	Didukung
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	$H_3$ : Terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0,217	Didukung
Kualitas Kehidupan Kerja → Kepuasan Kerja	$H_4$ : Terdapat pengaruh positif antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0,774	Didukung

Stres Kerja → Kepuasan Kerja	$H_5$ : Terdapat pengaruh negatif antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	-0,037	Didukung
---------------------------------	--	--------	----------

Sumber: Pengolahan Data

Variabel yang memiliki nilai koefisien jalur paling tinggi terhadap komitmen organisasi adalah kualitas kerja perbaikan pada kualitas kehidupan kerja akan berkontribusi paling signifikan pada peningkatan komitmen organisasi sehingga *urgent* untuk dilakukan. Selain itu variabel yang memiliki nilai koefisien jalur tertinggi setelah kualitas kehidupan kerja adalah kepuasan kerja. Perlu juga diambil langkah-langkah teknis untuk meningkatkan kepuasan kerja. Variabel stres kerja memiliki nilai koefisien jalur paling kecil terhadap komitmen organisasi, sehingga menjadi prioritas terakhir untuk dilakukan perbaikan.

Indikator kualitas kehidupan kerja yang dibahas dalam penelitian ini salah satunya adalah kelayakan pemberian kompensasi. Data yang dicatat pula dalam penelitian ini, tingkat kepuasan kerja utamanya dalam kepuasan kompensasi yang diterima juga masih rendah. Berdasarkan hasil penelitian di mana kualitas kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, maka perlunya diperhatikan sistem kompensasi yang lebih memuaskan agar tercipta kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kualitas kehidupan kerja dalam dimensi kelayakan pemberian kompensasi, tidak hanya soal pemberian gaji, namun meliputi tunjangan yang diberikan. Sekolah dapat menggunakan *provider* pengelola tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun yang lebih mengakomodir kebutuhan karyawan. Hal ini berkaitan dengan *job security* karyawan, sehingga karyawan dapat tenang dan senang dalam bekerja.

Seperti yang jabarkan pada latar belakang penelitian ini, yang menyatakan bahwa guru SD XYZ memiliki potensi untuk meninggalkan organisasi karena ada guru yang kurang memiliki komitmen organisasi. Salah satu indikasi yang menyatakan hal tersebut adalah tingginya jumlah responden yang tidak yakin untuk tetap bertahan di organisasi. Mengacu pada hasil penelitian, sebagian besar guru bertahan bukan karena semata-mata karena uang.

Sekolah XYZ yang sudah eksis cukup lama, memiliki guru-guru yang terhitung *loyal*, ditandai dengan 64% guru sudah bertahan selama lebih dari enam tahun, namun potensi *turnover* tetap ada, terutama membayangi guru-guru yang baru bergabung. Meningkatkan relasi antara guru lama dan guru yang terhitung baru dapat meningkatkan *affective commitment* sehingga guru baru merasa diterima dan senang bekerja, sehingga pada akhirnya dapat bertahan lebih lama dengan organisasi.

Berkaitan dengan hasil penelitian stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal yang perlu diperhatikan oleh pihak manajerial sekolah adalah perlu memperhatikan tingkat stres guru, walaupun secara umum pada penelitian ini tidak terlihat tingkat stres yang tinggi dialami para guru di SD XYZ, namun perlu meminimalisir konflik yang mungkin timbul sebagai pemicu stres, ataupun memperhatikan jadwal dan perencanaan kegiatan agar beban pekerjaan dapat dikelola dengan baik sehingga guru memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan data kuesioner, responden yang sudah menempuh pendidikan magister hanya 7% dari total responden. Hal ini dapat menjadi masukan kepada pihak manajemen maupun litbang untuk memperhatikan pendidikan lanjutan guru untuk meningkatkan komposisi lulusan strata dua di jenjang SD. Pemberian beasiswa untuk pendidikan lanjutan guru tidak hanya memberikan keuntungan dalam proses pembelajaran maupun dinamika organisasi, namun bisa jadi juga dapat meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan dalam penelitian ini terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil. Pertama, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Perbaikan kualitas kehidupan kerja di SD XYZ dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi. Kedua, stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi guru di SD XYZ. Perbaikan pada situasi kerja yang memicu stres guru dapat meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi. Ketiga, kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi guru di SD XYZ. Hal ini menunjukkan perbaikan yang dapat dilakukan pada kepuasan kerja guru dapat meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi. Keempat, kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Perbaikan kualitas kehidupan kerja para guru di sekolah, akan meningkatkan kepuasan kerja guru di SD XYZ. Kelima, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan pada kondisi-kondisi penyebab stres dapat meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi yaitu SD XYZ.

## REFERENSI

- Birjandi, M., Birjandi, H., & Ataei, M. (2013). The relationship between the quality of work life and organizational commitment of the employees of Darab cement company: Case study in Iran. *International Journal of Economics, Business and Finance*, 1(7), 154–164. <http://www.ijebf.com/Vol.%201,%20No.%207,%20August%202013.php>
- Çetinkanat, A. C., & Kösterelioğlu, M. A. (2016). Relationship between quality of work life and work alienation: Research on teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 4(8), 1778–1786. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040806>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw Hill-Education.
- Garcia, C. M., Slate, J. R., & Delgado, C. T. (2009). Salary and ranking and teacher turnover : A statewide study. *International Journal of Education Policy & Leadership*, 4(7), 1–11. <https://doi.org/10.22230/ijepl.2009v4n7a114>
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52(1), 54–61. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organization: Behavior, structure, processes* (14<sup>th</sup> ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Hartono, B., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan Paparon's Pizza City of Tomorrow. *AGORA*, 1(1), 1–8. <https://media.neliti.com/media/publications/36244-ID-pengaruh-komitmen-organisasional-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-paparons-pizza.pdf>
- Khalatbari, J., Ghorbanshiroudi, S., & Firouzbakhsh, M. (2013). Correlation of job Stress, job satisfaction, job motivation and burnout and feeling stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 860–863. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.662>

- Kloss, T. E. (2013). High school band students' perspectives of teacher turnover. *Research & Issues in Music Education, 11*(1). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1015699.pdf>
- Nakra, R. (2014). Understanding the impact of organizational justice on organizational commitment and projected job stay among employees of the business process outsourcing sector in India. *Vision: The Journal of Business Perspective, 18*(3), 185–194. <https://doi.org/10.1177/0972262914539217>
- Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R. A., & Freziamella, L. (2014). The effect of quality of work life (QWL) programs on quality of life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 112*, 24–34. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1136>
- Nayak, T., & Sahoo, C. K. (2015). Quality of work life and organizational performance: The mediating role of employee commitment. *Journal of Health Management, 17*(3), 263–273. <https://doi.org/10.1177/0972063415589236>
- Okçu, V., & Çetin, H. (2017). Investigating the relationship among the level of mobbing experience, job satisfaction and burnout levels of primary and secondary school teachers. *Universal Journal of Education Research, 5*(1), 148–161. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050119>
- Pratiwi, K., & Himam, F. (2014). Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi, 13*(1), 42–49. <https://doi.org/10.14710/jpu.13.1.42-49>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (7<sup>th</sup> ed.). Pearson.
- Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2011). How teacher turnover harms students achievement. *American Educational Research Journal, 50*(1), 4–36. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0002831212463813>
- Schermerhorn, J. R., Jr. (2012). *Organizational behavior* (12<sup>th</sup> ed.). John Wiley & Sons.
- Sinding, K., Waldstrøm, C., Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- Hui, X., Coleman, S., Johannsson, M., & Bates, R. (2014). Workplace stress and job satisfaction among biologics development professionals. *Health, 6*(14), 1790–1802. <https://doi.org/10.4236/health.2014.614211>
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam organisasi*. RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. RajaGrafindo Persada.