E-ISSN:2723 – 6595
P-ISSN:2723 – 6692

PENGARUH KEPERCAYAAN DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KEPALA SEKOLAH DI SMA SWASTA SEKOTAMADYA JAKARTA TIMUR

Rosi Tiurnida Maryance
Sekolah Tinggi Bahasa Asing Cipto Hadi Pranoto
Email: oci.megumi13@gmail.com

Artikel info
Artikel history:
Diterima : 03 Oktober 2020
Diterima dalam bentuk revisi 12 Oktober 2020
Diterima dalam bentuk revisi 17 Oktober 2020

Keywords : *Trust, job satisfaction and organization commitment*

Abstract: *The objective of this research is to obtain information concerning effect of trust and job satisfaction on head masters at private high school in the municipaly of east Jakarta. The research was carried out by means of survey in the municipaly of east Jakarta, involving 67 head master at private high school as respondents who are selected through simple random sampling. The research finding are (1) there is adirect effect of trust on organization commitment of head masters. (2) there is a direct effect of trust on job satisfaction.*
(3) there is a direct effect of job satisfaction on organization commitment of head masters. Therefore, the variation of organization commitment of head masters are effected by the variation of trust, variation of job satisfaction, and other variation.

Kata kunci :
Kepercayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh kepercayaan dan kepuasan kerja pada kepala sekolah pada Sekolah Menengah Atas Swasta di Kota Jakarta Timur. Penelitian dilakukan dengan metode survei di kotamadya Jakarta Timur dengan responden 67 kepala sekolah menengah atas swasta yang dipilih melalui simple random sampling. Hasil penelitian adalah (1) terdapat pengaruh langsung kepercayaan terhadap komitmen organisasi kepala sekolah. (2) ada pengaruh langsung kepercayaan terhadap kepuasan kerja. (3) Ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi kepala sekolah. Oleh karena itu, variasi komitmen organisasi kepala sekolah dipengaruhi oleh variasi kepercayaan, variasi kepuasan kerja, dan variasi lainnya.

Koresponden author: Rosi Tiurnida Maryance
Email: oci.megumi13@gmail.com
artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi
CC BY SA

Pendahuluan

Di era globalisasi ini peranan pendidikan sangatlah penting dan berpengaruh terhadap pertumbuhan perekonomian dunia yang dapat mempengaruhi berbagai bidang seperti ekonomi, budaya, sosial dan sebagainya. Pertumbuhan perekonomian dipengaruhi pula oleh kualitas sumber daya manusia dalam suatu bangsa atau negara. Merujuk Kantor Berita PolitikRmol.id dengan Judul Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Dan Pemerataan Pendidikan : Pendidikan merupakan salah satu variabel ukuran kemajuan suatu bangsa. Pendidikan juga menjadi tolak ukur keadaban seorang manusia dan suatu negara (Munadhil Abdul Muqsith, 2019)

Untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan suatu pendidikan agar manusia dapat mengerti dan siap dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, tidaklah heran apabila ada suatu negara yang memiliki penduduk dengan tingkat pendidikan yang tinggi, maka sudah dapat dipastikan bahwa negara tersebut mempunyai tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat pula.

Untuk peningkatan ekonomi kerja sama antara pemerintah dan swasta, khususnya dalam pendidikan. Pemerataan dan peningkatan pendidikan dapat tercapai karena adanya organisasi sebagai alat untuk mensukseskan pendidikan. Yayasan dan sekolah merupakan bentuk organisasi formal yang mempunyai struktur organisasi. Dalam dunia pendidikan, yayasan akan mendirikan dan mengelola sekolah yang disebut dengan sekolah swasta.

Untuk pencapaian program akademik sekolah sangatlah dibutuhkannya visi, misi, tujuan dan rencana kerja sekolah yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam (Indonesia, 2007) peraturan menteri pendidikan nasional nomor 19 tahun 2007. Sekolah sebagai organisasi pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan sekolah dan dapat menjalankan kegiatan kepemimpinan bagi organisasinya sebagai satu kesatuan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat (Mulyasa, 2012). Sekolah akan berhasil mencapai tujuannya apabila orang-orang yang ada di dalamnya seperti guru, staf dan kepala sekolah dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Kinerja kepala sekolah rendah dipengaruhi oleh ketidakpuasan karena tidak menerima apa telah dijanjikan oleh yayasan. Kepuasan kerja memaparkan tentang perasaan senang terhadap pekerjaan karena apa yang diinginkan sesuai dengan apa yang didapatkan terhadap pekerjaan tersebut dan sangat didambakan oleh setiap pegawai karena bertambahnya kebahagiaan hidup. Kepercayaan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan pada komitmen kepala sekolah. Salah satu indikator dari kepala sekolah adalah komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Mulyasa, 2012). Salah satu fungsi kepemimpinan adalah memiliki komitmen yang jelas terhadap proses peningkatan mutu (Sallis, 2012). Jadi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, maka kepala sekolah haruslah memiliki komitmen. Komitmen ini juga digunakan untuk peningkatan mutu sekolah.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada loyalitas karyawan untuk dan terlibat dengan organisasi (Daft, 2010). Berikut ini merupakan paparan dari Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow dalam buku *Organizational Behavior* tentang cara membangun komitmen, yaitu membangun komitmen organisasi (1) Keadilan dan dukungan. Nilai ini berhubungan

dengan konsep keadilan organisasi. Demikian pula, organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan cenderung untuk menumbuhkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi sebagai imbalan. (2) Berbagi nilai. Juga, karyawan yang berpengalaman akan lebih nyaman dan prediktabilitas ketika mereka setuju dengan nilai-nilai yang mendasari keputusan perusahaan. Kenyamanan ini meningkatkan motivasi mereka untuk tetap dengan organisasi.
(3) Kepercayaan. Kepercayaan berarti menempatkan keyakinan pada orang lain atau kelompok. Ini juga merupakan aktivitas timbal balik: Untuk menerima kepercayaan, anda harus menunjukkan kepercayaan. (4) Pemahaman akan organisasi. Pemahaman akan organisasi mengacu pada seberapa baik karyawan memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial dan tata letak fisik. 5) Keterlibatan karyawan. Karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam keputusan yang membimbing masa depan organisasi (McShane & Von Glinow, 2010).

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah sangatlah diharapkan untuk mempunyai komitmen organisasi yang tinggi untuk dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas sekolah, khususnya sekolah swasta yang dipimpinnya.

Dari uraian di atas dapat disintesiskan komitmen organisasi adalah keterikatan emosional anggota organisasi yang ingin tetap menjadi anggota dengan cara melibatkan dirinya dan mengidentifikasi diri kepada organisasi yang berorientasi pada kesetiaan dan berjanji untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator dari komitmen organisasi adalah (1) keterikatan emosional terhadap organisasi, (2) ingin tetap menjadi anggota organisasi, (3) terlibat dalam organisasi, (4) identifikasi diri dengan organisasi, (5) kesetiaan dalam organisasi (6) janji untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepercayaan

Kepercayaan adalah modal terbesar seorang pemimpin. Kepercayaan merupakan hal pertama yang wajib dimiliki seorang pemimpin jika ingin berhasil. Berbagai cara sering dilakukan pemimpin agar mendapatkan kepercayaan dari para pendukung atau pengikutnya.

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam buku *Management* menerangkan bahwa "Kepercayaan didefinisikan sebagai percaya pada integritas, karakter, dan kemampuan pemimpin" (Robbins, 2007). Bagi Carlene Cassidy dan Robert Kreitner dalam buku *Supervision: Setting People Up For Success* Kepercayaan adalah sesuatu yang mudah rusak (Cassidy & Kreitner, 2009). Dennis S. Reina dan Michelle L. Reina, menjelaskan pengertian kepercayaan dalam buku *Trust And Betrayal In Workplace (Building Effective Relationship In Your Place)* Kepercayaan adalah timbal-balik: kamu memberi untuk menerimanya dan hal ini dibangun sedikit demi sedikit (Reina & Reina, 2006)

Dari uraian di atas dapat disintesiskan kepercayaan adalah suatu keinginan yang kuat atau harapan positif seseorang terhadap integritas dan otoritas upaya diberikan peluang untuk mengambil keputusan agar tercipta sikap saling percaya dan tidak mudah dirusak oleh apapun. Adapun indikator dari kepercayaan adalah (1) harapan positif, (2) integritas, (3) peluang untuk mengambil keputusan, (4) saling mempercayai, (5) mudah rusak, (6) otoritas pemimpin.

Kepuasan Kerja

Raymond menjelaskan definisi dari kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi atau memberikan untuk

pemenuhan nilai-nilai pekerjaan seseorang yang penting (Raymond et al, 2009). Menurut James L. Gibson dan teman-temannya kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Gibson et al., 2011).

Sedangkan Richard dan teman-temannya mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah bukan seberapa keras bekerja atau seberapa baik bekerja, melainkan berapa banyak yang suka jenis tertentu pekerjaan atau aktivitas kerja (Hughes, 1993).

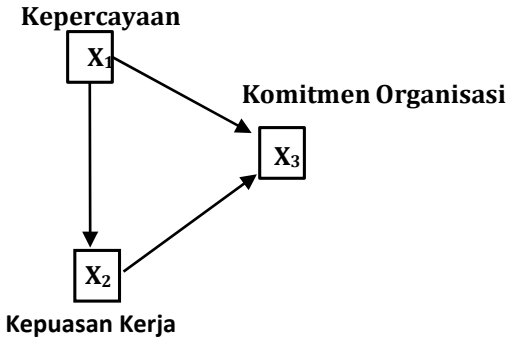
Berdasarkan uraian di atas dapat disintesiskan kepuasan kerja adalah respon seseorang terhadap pekerjaan yang disukainya, karena memenuhi harapannya yang dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, sehingga menghasilkan evaluasi kerja yang baik. Adapun indikator dari kepuasan kerja adalah (1) perasaan terhadap sikap kerja, (2) respon emosional, (3) perasaan terhadap pekerjaannya, (4) pekerjaannya memenuhi harapannya, (5) perasaan terhadap lingkungan kerja, (6) perasaan terhadap evaluasi kerja.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada SMA swasta di Kotamadya Jakarta Timur. Sebanyak 80 kepala sekolah dari sumber data Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Timur Penelitian dilaksanakan dalam waktu kurang lebih selama 5 (lima) bulan. Pada dua bulan pertama dilaksanakan pengurusan izin untuk penelitian, pelaksanaan uji cobainstrumen, uji validitas dan penghitungan reabilitas, serta penyempurnaan instrumen untuk dijadikan instrumen baku dalam pengumpulan data penelitian. Pada tiga bulan selanjutnya dilaksanakan pengambilan data, analisis data, dan penulisan seminar hasil penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik kausal. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variable yang lain. Variabel yang dikaji terdiri dari dua macam, yakni variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen memberikan pengaruh baik langsung maupun tak langsung terhadap variabel endogen. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel endogen lainnya. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi kepala sekolah. Sedangkan variabel eksogen meliputi kepercayaan dan kepuasan kerja.

Adapun model hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar Model Hipotesis Penelitian

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil kesimpulan hipotesis yang dikemukakan di atas dapat dikatakan bahwa temuan penelitian ini menginformasikan adanya pengaruh kepuasan kerja, kepercayaan terhadap komitmen organisasi.

1. Pengaruh Kepercayaan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diperoleh koefisien korelasi r_{12}= 0,559 dengan koefisien jalur p_{21} = 0,559. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow mengatakan bahwa, "Pemberdayaan berhubungan dengan kepercayaan yang tinggi di bidang manajemen, yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja, kepercayaan dan penerimaan tujuan organisasi dan nilai-nilai, dan komitmen organisasiyang efektif" (Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, 2010, 183).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi r_{13} = 0,691 dan nilai koefisien jalur p_{31} = 0,473.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Jason A. Colquitt, Jeffrey A. Le Pine dan Michael J. Wesson yang menyatakan bahwa, kepuasan kerja merupakan salah satu mekanisme beberapa individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja dan komitmen organisasi (Colquitt et al., 2011).

3. Pengaruh Kepercayaan terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap komitmen organisasi, hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi r_{23}= 0,654 dengan koefisin jalur p_{32}= 0,389.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Richard L. Daft menyatakan bahwa, "kepercayaan terhadap keputusan manajemen dan integritas merupakan salah satu komponen penting dari komitmen organisasi" (Richard L. Daft, 2010, 446).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, melalui penelitian yang dilakukan pada kepala SMA Swasta sekotamadya Jakarta Timur diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kepercayaan berpengaruh Iangsung positif terhadap komitmen organisasi. Artinya peningkatan kepercayaan menyebabkan peningkatan komitmen organisasi kepala SMA Swasta sekotamadya Jakarta Timur.
2. Kepuasan kerja berpengaruh Iangsung positif terhadap komitmen organisasi. Artinya peningkatan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan komitmen organisasi kepala SMA Swasta sekotamadya Jakarta Timur.
3. Kepercayaan berpengaruh Iangsung positif terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan kepercayaan yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja kepala SMA Swasta sekotamadya Jakarta Timur.

Bibliografi

Cassidy, C., & Kreitner, B. (2009). *Supervision: setting people up for success*. Cengage Learning.

Colquitt, J., Lepine, J. A., Wesson, M. J., & Gellatly, I. R. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (Vol. 375). McGraw-Hill Irwin New York, NY.

Daft, R. L. (2010). New Era of Management Ninth Edi-tion. *South-Western: Cengage Learning*.

Gibson, J., Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill Higher Education.

Hughes, R. L. (1993). *Leadership: Enhancing the lessons of experience.* ERIC.

Indonesia, R. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. *Kementerian Pendidikan Nasional RI. Jakarta*.

McShane, S., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational behaviour: Emerging knowledge and practice for the real world*. McGraw-Hill/Irwin.

Mulyasa, E. (2012). Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. *Jakarta: Bumi Aksara*.

Raymond et al. (2009). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.

Reina, D. S., & Reina, M. L. (2006). San Francisco. *CABerrett-Koehler Trust and Betrayal in the Workplace: Building Effective Relationships in Your Organizations*.

Robbins, S. P. (2007). Mary Coulter MANAGEMENT. *Prentice Hall*.

Sallis, E. (2012). Total quality management in education: Manajemen mutu pendidikan. *Yogyakarta: IRCiSoD*.