

Meningkatkan Kinerja melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru Pada SMK Bunga Persada Cianjur

¹Nina Siti Nuryani, ²Dadar Supriatna

^{1,2}Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, Bandung

Abstrak

Introduction: Teacher performance is a critical determinant of educational quality, yet it remains a complex challenge for vocational institutions facing global competitiveness. This study explores the interplay between psychological and organizational factors in enhancing educator productivity. **Background Problems:** Despite its importance, many vocational schools struggle with suboptimal teacher performance due to fluctuating organizational commitment and job satisfaction levels, leading to the research question: to what extent do organizational commitment and job satisfaction simultaneously influence teacher performance at SMK Bunga Persada Cianjur? **Novelty:** This research offers a unique perspective by focusing on a specialized vocational health school in a sub-urban area, a context often overlooked in mainstream educational management literature which typically focuses on general urban schools. **Research Methods:** A quantitative approach was employed using a census sampling method involving all 57 teachers at SMK Bunga Persada Cianjur. Data were collected via structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression and hypothesis testing (t-test and F-test) through SPSS software. **Finding/Results:** The results reveal that both organizational commitment and job satisfaction have a positive and significant impact on teacher performance, with job satisfaction emerging as the more dominant predictor. These factors collectively contribute 80.8% to the variance in performance, which is categorized as Excellent. **Conclusion:** The study concludes that fulfilling professional satisfaction is a prerequisite for building institutional loyalty and maintaining high performance. The implications suggest that school management should prioritize a conducive work climate and effective supervision to ensure sustainable educational excellence.

Kata Kunci: komitmen organisasi; kepuasan kerja; dan kinerja guru

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang kompetitif, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi determinan utama dalam menentukan kemajuan dan daya saing suatu bangsa. Institusi pendidikan, sebagai pilar utama pencetakan SDM berkualitas, menghadapi tantangan besar untuk terus meningkatkan efektivitas organisasinya agar tetap relevan dengan dinamika zaman (Taryanto & Pramono, 2026). Di tengah tuntutan standarisasi pendidikan global, kinerja guru muncul sebagai isu fundamental karena guru merupakan aktor utama yang bersentuhan langsung dengan proses transformasi ilmu pengetahuan dan pembentukan karakter peserta didik. Masalah

rendahnya kinerja tenaga pendidik sering kali menjadi hambatan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional yang komprehensif. Kinerja yang suboptimal tidak hanya berdampak pada penurunan mutu lulusan, tetapi juga mencederai kepercayaan publik terhadap institusi pendidikan, sehingga optimalisasi kinerja guru bukan lagi sekadar pilihan teknis, melainkan urgensi strategis bagi keberlanjutan kualitas pendidikan (Ahyani et al., 2024).

Penelitian mengenai kinerja tenaga pendidik telah banyak dikaji dalam literatur manajemen pendidikan kontemporer. Studi terbaru menunjukkan bahwa kinerja guru tidak bersifat mandiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi (Iriani et al., 2021). Komitmen organisasi memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja guru, di mana loyalitas psikologis terhadap institusi mendorong individu untuk bekerja melampaui standar minimal (Aprilia et al., 2024). Sejalan dengan itu, temuan Rahmasari dan Rokeman mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja—yang mencakup aspek imbalan, supervisi, dan lingkungan kerja—berperan krusial dalam menstimulasi produktivitas dan tanggung jawab profesional guru (Mohd Rokeman et al., 2023; Rahmasari & Hastuti, 2023). Secara kolektif, literatur yang ada telah menetapkan bahwa variabel psikologis dan situasional dalam organisasi merupakan prediktor kuat bagi keberhasilan tugas pembelajaran.

Meskipun hubungan antara komitmen, kepuasan, dan kinerja telah banyak dieksplorasi, masih terdapat celah (*gap*) terkait pengujian variabel-variabel tersebut pada konteks sekolah menengah kejuruan (SMK) dengan spesialisasi tertentu, seperti kesehatan dan administrasi rumah sakit di wilayah sub-urban seperti Cianjur. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sekolah umum di lingkungan perkotaan besar, sehingga dinamika organisasi pada SMK khusus sering kali terabaikan. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan mengintegrasikan perspektif komitmen dan kepuasan secara simultan untuk membedah kinerja guru di SMK Bunga Persada Cianjur, sebuah institusi yang memiliki karakteristik lingkungan kerja unik di bidang pendidikan vokasi kesehatan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian model integratif dalam ekosistem pendidikan vokasi yang memerlukan tingkat dedikasi dan keterampilan spesifik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan, guna memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan manajemen SDM pendidikan di tingkat sekolah kejuruan.

STUDI LITERATUR

Komitmen organisasi mencerminkan derajat identifikasi dan keterlibatan individu terhadap institusi tempatnya bekerja (Raharjo et al., 2023). Secara teoretis, komitmen ini bukan sekadar loyalitas pasif, melainkan keinginan aktif untuk memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan sekolah. Allen dan Meyer mengklasifikasikan komitmen ini ke dalam tiga dimensi: Komitmen Afektif (kedekatan emosional), Komitmen Kontinuans (pertimbangan biaya-manfaat), dan Komitmen Normatif (perasaan wajib secara moral) (Sitorus & Dudija, 2025).

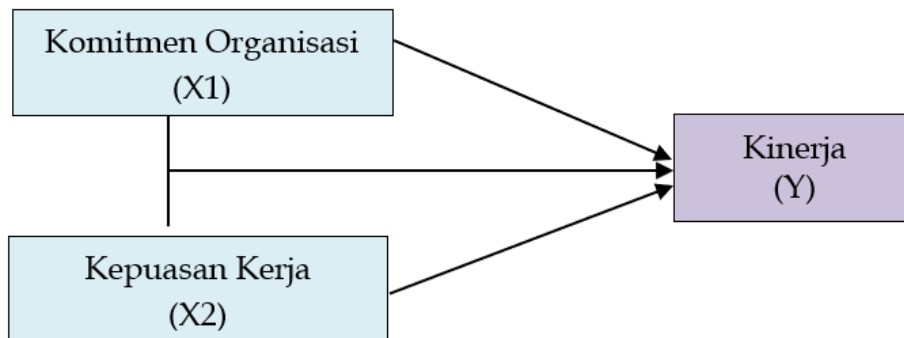
Relevansi teori ini terhadap kinerja diperkuat oleh temuan Aprilia yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan penggerak utama perilaku kewargaan organisasi yang bermuara pada peningkatan kinerja guru (Aprilia et al., 2024). Sejalan dengan itu, komitmen organisasional yang dimoderasi oleh kepemimpinan yang baik akan menghasilkan standar kerja yang melampaui ekspektasi (Wasito, 2021). Hal ini mengindikasikan bahwa di SMK Bunga Persada, guru yang memiliki ikatan emosional kuat tidak hanya akan bertahan, tetapi juga terdorong untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Giovanni & Ie, 2022). Kepuasan ini bersifat multidimensi, mencakup kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, imbalan/gaji, kesempatan promosi, supervisi atasan, dan rekan kerja. Secara psikologis, kepuasan bertindak sebagai pemuas kebutuhan yang memicu motivasi intrinsik untuk berprestasi. Penelitian Rahmasari spesifik membuktikan bahwa pada lingkungan SMA dan SMK, kepuasan kerja memiliki dampak langsung terhadap efektivitas pembelajaran di kelas (Rahmasari & Hastuti, 2023). Hal ini didukung oleh penemuan dari Ihsan yang menyatakan bahwa pemenuhan aspek kualitas kehidupan kerja dan kepuasan profesional merupakan prasyarat mutlak bagi guru untuk memberikan bimbingan terbaik kepada peserta didik (Ihsan et al., 2021). Dengan demikian, kepuasan yang dirasakan guru SMK Bunga Persada terhadap iklim kerja di Cianjur menjadi faktor determinan yang menentukan apakah kinerja mereka akan tetap berada pada level optimal atau justru menurun.

Kinerja guru didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan fungsi instruksional, manajerial, dan sosialnya sesuai dengan standar kompetensi pendidik (Mulyono et al., 2023). Indikator kinerja ini

mencakup perencanaan program belajar, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar. Kinerja merupakan variabel output yang sangat dipengaruhi oleh variabel input (komitmen) dan variabel proses (kepuasan). Sinergi ini dibuktikan secara empiris oleh Rokeman dan Nugroho yang mana keduanya menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap fluktuasi kinerja guru (Mohd Rokeman et al., 2023; Nugroho, 2021). Hubungan ini menunjukkan adanya pola linier, ketika guru merasa puas dan berkomitmen, maka kualitas edukasi yang diberikan akan meningkat. Penetrasi literatur ini memberikan basis argumen bahwa untuk mempertahankan rata-rata nilai kinerja guru SMK Bunga Persada yang saat ini mencapai 84,75% (kategori baik), diperlukan manajemen strategis yang mampu menyatukan visi organisasi dengan kepuasan personal guru.

Berdasarkan telaah pustaka di atas, penelitian ini memosisikan Komitmen Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sebagai variabel independen yang secara parsial maupun simultan diduga memengaruhi Kinerja Guru (Y). Integrasi antara teori dan penelitian terdahulu ini membentuk hipotesis bahwa penguatan pada aspek emosional dan kesejahteraan psikologis guru akan menjadi kunci utama dalam menjaga keberlanjutan mutu pendidikan di SMK Bunga Persada Cianjur.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel. Alur penelitian dimulai dengan menetapkan populasi sasaran, yakni seluruh tenaga pendidik di SMK Bunga Persada Cianjur yang berjumlah 57 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif

kecil, penelitian ini menerapkan teknik sampel jenuh (*census sampling*), di mana seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai responden. Penggunaan sensus ini bertujuan untuk meminimalisir kesalahan generalisasi dan memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan kondisi objektif di lokasi penelitian secara menyeluruh.

Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif, yang bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui distribusi kuesioner terstruktur kepada responden dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi subjek terhadap variabel penelitian. Secara operasional, variabel Komitmen Organisasi (X_1) diukur melalui dimensi afektif, kontinuans, dan normatif; variabel Kepuasan Kerja (X_2) diukur melalui indikator pekerjaan, imbalan, promosi, supervisi, dan rekan kerja; sedangkan variabel Kinerja Guru (Y) diukur melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan komunikasi. Selain kuesioner, teknik observasi dan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder guna memperkuat analisis konteks organisasi.

Tahap akhir penelitian adalah analisis data yang dilakukan secara bertahap menggunakan bantuan perangkat lunak statistik. Analisis diawali dengan deskripsi data untuk mengategorikan capaian skor setiap variabel ke dalam rentang skala tertentu. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat sebelum melangkah ke analisis Regresi Linear Berganda. Model regresi ini digunakan untuk mengukur arah dan besarnya pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y . Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji t (parsial) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara mandiri dan Uji F (simultan) untuk melihat pengaruh gabungan keduanya. Terakhir, koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk menentukan sejauh mana komitmen organisasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi pada kinerja guru di SMK Bunga Persada Cianjur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan temuan krusial bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru dibandingkan Komitmen Organisasi. Hal ini terlihat dari koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,826 yang jauh lebih besar dibandingkan komitmen organisasi sebesar 0,247. Secara simultan, kedua variabel ini memberikan kontribusi yang sangat signifikan sebesar 80,8% terhadap fluktuasi kinerja guru di SMK Bunga Persada Cianjur.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Penelitian

Variabel	Rata-rata Skor (%)	Kriteria	Koefisien Regresi (b)	Sig.
Komitmen Organisasi (X1)	77,58%	Baik	0,247	0,041
Kepuasan Kerja (X2)	77,82%	Baik	0,826	0,000
Kinerja Guru (Y)	84,75%	Sangat Baik	-	-
Konstanta	-	-	1,162	0,846
R-Square (R ²)	80,8%	-	-	-

Sumber: Data diolah peneliti

Temuan bahwa kinerja guru berada pada kategori Sangat Baik (84,75%) di tengah tingkat kepuasan dan komitmen yang masih berada pada level Baik (77%) mengindikasikan adanya fenomena profesionalisme transaksional. Guru di SMK Bunga Persada menunjukkan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas instruksional, namun hal ini lebih didorong oleh pemenuhan aspek-aspek kepuasan kerja praktis – seperti supervisi kepala sekolah dan hubungan rekan kerja – daripada ikatan emosional mendalam (komitmen afektif) terhadap institusi. Hasil ini mengonfirmasi teori Herzberg bahwa faktor-faktor *higiene* (kepuasan) berperan sebagai pondasi utama sebelum komitmen jangka panjang terbentuk (Sinuhaji, 2025). Dominasi pengaruh kepuasan kerja (0,826) dibandingkan komitmen (0,247) memberikan sinyal bahwa stabilitas kinerja guru di sekolah kejuruan kesehatan sangat sensitif terhadap perubahan kebijakan kesejahteraan dan iklim kerja. Jika kepuasan kerja terganggu, penurunan kinerja akan terjadi jauh lebih drastis dibandingkan jika terjadi penurunan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini selaras dengan studi Rahmasari yang menekankan bahwa kepuasan kerja adalah pilar utama produktivitas guru SMK (Rahmasari & Hastuti, 2023). Namun, penelitian ini memberikan perspektif berbeda dari temuan Aprilia yang menempatkan komitmen sebagai penggerak utama (Aprilia et al., 2024). Perbedaan ini kemungkinan besar disebabkan oleh karakteristik objek penelitian; SMK Bunga Persada sebagai institusi vokasi memerlukan guru dengan spesialisasi teknis (kesehatan) yang seringkali lebih mementingkan kepuasan profesional fungsional daripada loyalitas institusional semata.

Satu fakta menarik yang tersembunyi adalah nilai signifikansi konstanta yang tidak signifikan ($0,846 > 0,05$). Hal ini menjelaskan secara jujur bahwa tanpa adanya komitmen dan kepuasan kerja, kinerja guru di sekolah ini secara teoritis tidak akan mencapai level yang bermakna. Artinya, kinerja Sangat Baik yang ada saat ini

bukanlah sebuah kebetulan (*given*), melainkan hasil bentukan langsung dari intervensi manajemen terhadap kenyamanan kerja guru.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang terbatas pada satu institusi (57 responden) dan penggunaan metode survei yang bersifat *self-reporting*, yang berisiko memunculkan bias subjektivitas. Meskipun demikian, temuan ini dapat digeneralisasikan pada konteks SMK swasta di wilayah sub-urban dengan karakteristik serupa, di mana penguatan manajemen melalui perbaikan kepuasan kerja akan memberikan dampak instan pada stabilitas mutu lulusan. Secara ilmiah, studi ini berkontribusi pada model manajemen SDM pendidikan yang menegaskan bahwa pada tahap pengembangan organisasi, kepuasan harus diutamakan sebagai *leading indicator* sebelum mengharapkan komitmen sebagai *lagging indicator*.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil membuktikan secara empiris bahwa integrasi antara dimensi psikologis (komitmen) dan faktor situasional (kepuasan) merupakan determinan fundamental dalam memacu kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. Secara spesifik, hipotesis penelitian terjawab melalui temuan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai katalisator utama yang memiliki daya pengaruh lebih kuat dibandingkan komitmen organisasi. Fenomena ini memberikan sintesis baru bahwa pada lingkungan pendidikan vokasi yang memiliki beban kerja teknis tinggi, stabilitas kinerja pendidik lebih bergantung pada pemenuhan ekspektasi kerja harian dan kualitas supervisi daripada sekadar loyalitas emosional jangka panjang.

Sumbangan keilmuan dari riset ini menegaskan bahwa teori perilaku organisasi dalam konteks pendidikan tidak dapat dipukul rata. Terdapat pergeseran paradigma di mana guru pada institusi swasta sub-urban cenderung menunjukkan profesionalisme fungsional; mereka mampu mempertahankan kinerja sangat baik selama kebutuhan profesional dan iklim kerjanya terpenuhi secara optimal. Hal ini memberikan kontribusi bagi manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam merancang strategi retensi tenaga pendidik yang berbasis pada penguatan job enrichment dan perbaikan kualitas kehidupan kerja sebagai fondasi utama sebelum membangun komitmen normatif.

Riset ini memberikan gambaran bagi pembuat kebijakan pendidikan bahwa standar kinerja tinggi dapat dicapai melalui intervensi manajerial yang berfokus pada kesejahteraan psikologis guru. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan

pada cakupan wilayah yang spesifik, sehingga disarankan bagi peneliti masa depan untuk melakukan studi komparatif antara SMK negeri dan swasta dengan melibatkan variabel moderasi seperti gaya kepemimpinan transformasional atau budaya organisasi. Eksplorasi lebih lanjut mengenai variabel motivasi intrinsik juga diperlukan untuk memahami mengapa kinerja tetap berada pada level tertinggi meskipun komitmen organisasi belum mencapai titik maksimal.

REFERENSI

- Ahyani, E., Arfanaldy, S., Muharam, S., Murnaka, N., Kadiyo, K., & Dhuhani, E. M. (2024). Implementation of Teacher Performance Management to Improve Education Quality. *Cendikia: Media Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 14, 391-398. <https://doi.org/10.35335/cendikia.v14i4.4855>
- Aprilia, P., Saputri, N., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2024). Analysis of the Relationship between Organizational Commitment and Teacher Professionalism on Improving the Quality of Education in Vocational High Schools. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7, 2702-2711. <https://doi.org/10.24815/jr.v7i4.41383>
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04(01). <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
- Ihsan, M., Harahap, S. J., Husniati, Dayatullah, & Masrida. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTS Al Jamiyatul Wasliyah Tembung. *Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 213-224.
- Iriani, E., Ningrum, K., & Sobandi, A. (2021). Analisis faktor-faktor determinan kinerja guru (analysis of teacher performance determinant factors). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(2), 225-237. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Mohd Rokeman, N., Che Kob, C., & Sobry, H. (2023). The Role of Reward in Teachers' Job Satisfaction Towards Job Performance: A Literature Review. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 8, e002591. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i11.2591>
- Mulyono, Komariyah, L., & Mulawarman, W. G. (2023). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Era Kurikulum Merdeka. *Jurnal Impian*, 3(December), 183-194. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jimpian.v3iSE.2994>
- Nugroho, S. H. H. S. . . S. Z. A. M. . . K. (2021). PENGARUH KOMITMEN

- ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS YPI AMIR HAMZAH MEDAN. *Manajemen Dan Bisnis*, Vol 3, No 2 (2021): Agustus, 237-249.
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143-156.
- Rahmasari, V. D., & Hastuti, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK. *Provita Journal Psikologi Pendidikan*, 16(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/provita.v16i1.23542>
- Sinuhaji, Y. A. (2025). Penerapan Teori Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Ritel : Pendekatan Psikologi Industri. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(5), 2454-2469. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7436>
- Sitorus, Y. P., & Dudija, N. (2025). The Effect of Organizational Commitment and Employee Engagement on Employee Digital Readiness in Scaffolding Organizations in Greater Jakarta. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 13(07), 9368-9377. <https://doi.org/10.18535/ijprm/v13i07.em09>
- Taryanto, & Pramono, S. E. (2026). Peningkatan Mutu Pendidikan sebagai Pilar Utama Peningkatan Daya Saing Nasional Indonesia di Era Globalisasi. *Business and Investment Review (BIREV)*, 4(1), 1-7. <https://doi.org/https://doi.org/10.61292/birev.231>
- Wasito, E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja di SMK Kabupaten Pematang. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v4i1.205>