

Hubungan Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri

Henny Nikolin Tambingon

Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado

Korespondensi: Jalan Kokima No. 154 Lingk VIII Malalayang Dua Manado

Email: hennytambingon@rocketmail.com

Abstract: The research was conducted through a survey to ten high schools in Manado for three months, from April to June 2010, involving a sample of 74 teachers selected with the proportional random sampling technique of the targeted population of 536 teachers. A questionnaire was used to collect the data of each variable. Inferential statistical analyses of correlation and regression were employed to analyze the data. The results show a significant and positive correlation between the teachers self efficacy, their work satisfaction, and their emotional intelligence, respectively, and their work commitment and between the three independent variables, simultaneously, with their work commitment. This implies the need to consider the teachers self efficacy, work satisfaction, and emotional intelligence in the strategic plan to improve their work commitment.

Keywords: correlation, self efficacy, job satisfaction, emotional intelligence, work commitment.

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei pada sepuluh sekolah negeri di Manado selama tiga bulan, dari bulan April sampai bulan Juni 2010. Populasi target adalah 536 guru, sampel diambil secara acak sebanyak 74 guru. Data diambil dengan menggunakan kuesioner pada masing-masing variable. Analisis data menggunakan korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara efikasi diri, kepuasan kerja, kecerdasan emosional dengan komitmen kerja guru SMA Negeri di Manado. Implikasi: dengan meningkatkan efikasi diri, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional maka dapat meningkatkan strategi dan rencana komitmen kerja guru.

Kata kunci: effikasi diri, kepuasan kerja, kecerdasan emosional, komitmen kerja

Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 13 ditegaskan bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Artinya, untuk mencapai tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa, semua potensi jalur pendidikan dapat digunakan agar peserta didik dapat belajar terlepas dari konteks ruang dan waktu. Dengan kata lain, peserta didik tetap dapat belajar, tidak hanya disekolah, tetapi juga di tempat lain maupun di rumah. Konsekuensi logis dari ketentuan ini, semua pihak terlibat dan dilibatkan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut agar

tujuan pembangunan Negara Kesatuan Republik Indonesia dapat dicapai secara lebih efektif.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka diperlukan adanya SDM yang handal dan dapat menghadapi tantangan. Kenyataan yang dihadapi, secara umum kualitas SDM Indonesia masih rendah, indikator masih rendahnya kualitas SDM di Indonesia ditandai dengan laporan data Human Development Indeks Report tahun 2010 (Menkokersa, 2010:1) yang menempatkan Indonesia pada urutan ke 108 dari 169 negara di ASEAN. Indonesia di bawah Singapura (rangking 27, nilai 0,848), Brunai (rangking 37, nilai 0,805), Malasya (rangking 57, nilai 0,744),

Thailand (rangking 92, nilai 0,654), Filipina (rangking 97, nilai 0,638), di atas Vietnam (rangking 113, nilai 0,572), Laos PDR (rangking 122, nilai 0,497), Cambodia (rangking 122, nilai 0,494), Myanmar (rangking 132, nilai 0,451). Indikator ini merupakan pengukuran kualitas hidup penduduk suatu Negara pada aspek pendidikan.

Manusia unggul adalah manusia yang dapat mengembangkan potensi yang ada padanya seoptimal mungkin, sehingga dengan potensinya itu, ia dapat bersaing dengan manusia lainnya dan dapat menghasilkan sesuatu yang berkualitas demi kemakmuran bersama. Oleh sebab itu komitmen kerja dapat diwujudkan pada tingkat yang lebih tinggi, apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang memiliki efikasi diri, kepuasan kerja, kecerdasan emosional untuk meningkatkan prestasi dalam bekerjanya. Agar guru dapat melaksanakan tugas dengan baik mereka dituntut untuk memiliki perilaku yang baik. Dengan adanya kemampuan beradaptasi, keyakinan individu terhadap kemampuannya, kecerdasan emosional, kreativitas, simpati, kepuasan, kemandirian, memiliki pengetahuan, pendidikan dan pelatihan yang tinggi dan keterlibatan yang baik terhadap sistem manajemen yang berlaku akan berimplikasi pada semakin meningkatnya komitmen kerja.

Akhir-akhir ini perilaku pegawai banyak mendapatkan kritikan dari masyarakat karena upaya kinerja guru sebagai sumber daya manusia yang handal belum dapat dikatakan berhasil, banyak persoalan moral pegawai/guru di dalam kehidupan ini ditudingkan mulai dari pegawai kecil sampai pada pejabat-pejabat fungsional. Persoalan yang dianggap cukup serius di antaranya hampir semua instansi mengeluhkan para pegawai/guru tidak masuk kantor atau masuk kantor datang tidak tepat waktu, kurang disiplin dalam menangani pekerjaan, sistem penempatan atau prosedur penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pelatihan yang diikuti pegawai, datang kerjanya terlambat dan pulangnyanya cepat, saling menyalahkan, terjadinya demo karyawan, kinerja rendah, karyawan yang enggan membantu pekerjaan teman sekerja, rasa ketidakpuasan dan masih banyak persoalan lainnya yang berhubungan dengan aturan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang tidak dipatuhi.

Latar belakang pendidikan yang disyaratkan bagi guru-guru yang dipercayakan menjadi pendidik

di Indonesia yaitu minimal sarjana untuk pengajar pada SMA artinya dapat dikatakan telah memiliki pengetahuan dan kemampuan memadai untuk pelaksanaan tugas-tugasnya. Dengan kata lain, pada diri guru telah terbentuk kemampuan untuk berinisiatif dan menkreasikan sendiri apa yang perlu dilaksanakan sehubungan dengan tugasnya di sekolah. Kondisi inilah yang diharapkan dari guru-guru SMA dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Komitmen kerja yang diharapkan dalam lembaga tidak akan terwujud dalam sekejap melainkan harus diupayakan melalui proses, dan proses ini pun dipengaruhi oleh banyak faktor baik dari dalam diri individu maupun faktor lingkungan dimana individu berada. Di samping itu, kepuasan kerja guru tidak dapat diukur hanya berdasarkan gaji yang diperoleh saja, melainkan juga berdasarkan pada pengakuan, keyakinan terhadap kemampuan diri, tanggung jawab dan adanya kesempatan yang sama kepada semua pegawai untuk berkembang dan pembagian tugas yang merata secara professional dalam mengembangkan potensi.

Guru yang memiliki efikasi diri, berempati, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional mengerti perasaan orang lain dan memperhatikan kebutuhan karyawan akan mudah menyesuaikan perilaku yang sejalan dengan perasaan bawahan dalam melaksanakan tugas secara efektif. Kepuasan kerja, dan kecerdasan emosional yang tinggi serta memiliki prestasi kerja yang baik, akan membuat suasana dalam lembaga terasa nyaman, dengan suasana yang nyaman para guru dapat melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Rasenberg kelompok yang memiliki semangat tim yang tinggi dalam bekerja lebih baik hasilnya dari pada kelompok yang hanya memiliki sedikit semangat tim, dan bila individu itu ditempatkan di posisi sentral dalam kelompok maka bekerjanya lebih baik dari pada bekerja sendirian. (Resenberg Sheila, 2000). Jelas bahwa keterlibatan individu dalam kegiatan kelompok merupakan semangat tersendiri dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang optimal dan berkualitas baik.

Komitmen menurut Snyder adalah menyatukan, menggabungkan, mempercayai dan mengerjakan. (Snyder Neil, 1994) Bugental berpendapat yang dikutip Snyder bahwa komitmen adalah serangkaian kata yang dapat mewakili kalimat yang menyatakan bahwa inilah yang saya percaya dan kerjakan. Secara konkrit komitmen berupa pilihan pekerjaan

tertentu dan tetap setia dalam pilihan meskipun berhadapan dengan masalah dan alternatif yang menarik. Komitmen kerja adalah kesadaran untuk melaksanakan kegiatan organisasi yang ditunjukkan oleh sikap, nilai dan kebiasaan atau kelakuan dalam bekerja. Oleh karena itu, komitmen kerja adalah keputusan internal seseorang ketika dia mengambil suatu komitmen.

Komitmen menggambarkan keterlibatan individu dalam usaha dan mengimplementasikan keterlibatan individu dan keputusan yang efektif dengan cara melihat kedepan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Gary Yukl, 2002).

Dari uraian di atas dapat diperoleh gambaran bahwa komitmen kerja dapat terbangun dalam diri karyawan. Komitmen kerja yang tinggi sering mempengaruhi kehidupan seseorang karena seseorang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan lebih banyak memberikan waktunya untuk kepentingan organisasi dengan cara menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dengan sebaik-baiknya, bahkan rela bekerja dengan waktu yang lebih panjang demi tercapainya tujuan organisasi.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu. (Albert Bandura, 1986) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan penilaian seseorang terhadap kemampuannya dalam bertindak untuk meningkatkan kinerja. Pendapat ini juga sejalan dengan (Fred Luthans, 2007) yang mengatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengarahkan motivasinya, sumber pengetahuannya dan caranya bertindak sehingga berhasil dalam melakukan tugas-tugas khusus sesuai dengan konteks yang telah ditentukan. Hal yang senada dikemukakan (Angelo Kinicky, 2009) bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemungkinan keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas-tugas khusus.

Keyakinan akan kemampuan sendiri mempengaruhi motivasi pribadi. Makin tinggi efikasi diri maka tingkat stres makin rendah. Sebaliknya makin tinggi keyakinan akan kemampuan diri sendiri, maka makin kokoh tekatnya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Efikasi diri mempengaruhi daya tahan seseorang dalam mengatasi tantangan dalam menyelesaikan tugas. Efikasi diri sebagai suatu

konstelasi kepercayaan dan ekspektasi mengenai kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikan apa yang perlu diselesaikan. (Baron Robert, A., 2005) Efikasi diri merupakan kekuatan yang menguasai insting, keyakinan, ketegasan, kesediaan mengambil resiko dan kesediaan menerima tantangan yang intinya adalah mengatur kekuatan pribadi mereka dalam situasi apapun. Semua ini merupakan bagian dari proses pemikiran yang dimiliki manusia ketika melihat dan memahami orang lain.

Berdasarkan analisis uraian teori-teori yang dikemukakan di atas dapat disintesis bahwa efikasi diri adalah tindakan individu terhadap keyakinan, ketegasan dan kesediaan mengambil resiko untuk melaksanakan tugas dengan indikator: Keunggulan kerja, prestasi kerja, pendirian dalam menentukan prioritas, menerima tantangan, menerima resiko, menerima perubahan.

Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan bahwa harapan-harapannya terpenuhi. (Gerson, 1995). Artinya jika seorang karyawan yang melaksanakan suatu pekerjaan maka imbalan yang akan diperlukan akan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka ia akan merasa puas demikian sebaliknya jika imbalan tidak sesuai dengan keinginan dan harapannya maka ia merasa tidak puas.

Sementara (Robbins, 2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap suatu individu terhadap pekerjaan.

Lebih jauh (Lukas & Wilson, 1992) mengemukakan 15 kategori dimensi mengenai kepuasan kerja seseorang (1) kondisi fisik pekerja, (2) rekan-rekan atau teman sejawat, (3) gaji, (4) hubungan industrial antar pimpinan dan staf, (5) jam kerja, (6) kebebasan memilih metode kerja, (7) pengakuan yang diperoleh ketika bekerja dengan baik, (8) keadaan atasan langsung, (9) cara memimpin, (10) perhatian terhadap gagasan yang diajukan, (11) besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan, (12) kesempatan untuk menggunakan kemampuan, (13) variasi pekerjaan, (14) kesempatan untuk mendapat promosi, dan (15) keamanan kerja.

Definisi tersebut menggambarkan hubungan yang erat antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja, dengan kata lain kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya yang didasari oleh imbalan baik materi maupun non materi.

Dari uraian teori dan penjelasan di atas, maka penulis mengacu pada pendapat yang mengatakan kepuasan kerja terkait dengan respons efektif dan penilaian terhadap pekerjaannya, baik berupa suasana kerja maupun harapan-harapan yang diharapkan dapat dipenuhi melalui pekerjaannya. Oleh karena itu, dapat dirumuskan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran sikap dan perasaan karyawan dalam hal ini guru terhadap pekerjaannya dalam hal menyikapi dan merasakan, perlakuan yang adil, merasa aman dalam bekerja, perasaan dihargai, menyenangkan pekerjaannya, menikmati pekerjaannya dan gairah dalam bekerja, di samping itu, terkait juga dengan respons terhadap suasana kerja yang menyangkut dukungan atasan, dukungan rekan kerja, pengakuan atas eksistensi kerja, kesempatan promosi, respons terhadap kondisi kerja, serta respons terhadap bentuk penilaian yang menyangkut pekerjaannya termasuk penghasilan, imbalan, dan insentif yang diperoleh dari pekerjaannya.

Kecerdasan emosional ternyata sangat diperlukan dalam mengelola sumberdaya manusia. Hal ini dinyatakan oleh (Patricia Patton, 2006) seorang konsultan profesional sekaligus penulis buku yang mengatakan bahwa: *It took a heart, soul and brains to lead a people*. Dari kalimat di atas dapat diterjemahkan bahwa seorang pemimpin haruslah memiliki perasaan, keutuhan jiwa dan kemampuan intelektual. Seorang pemimpin tidak hanya bermodalkan intelektualitas semata, namun harus didukung oleh kecerdasan emosional (*emotional intelligence*), komitmen pribadi (*commitment*) dan integritas (*integrity*) yang sangat dibutuhkan untuk mengatasi berbagai tantangan.

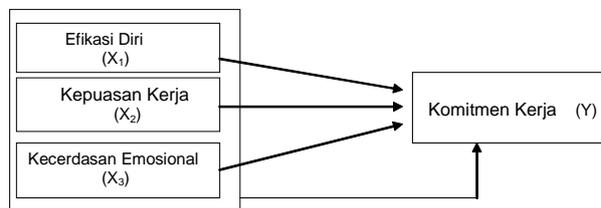
Berbeda dengan *Intelligence quotient (IQ)* yang diterjemahkan untuk mengukur kapasitas informasi yang dimiliki seseorang, memori, perbendaharaan kata, serta koordinasi motorik dan visual, kecerdasan emosional mencakup kesadaran diri dan kendali dorongan hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri, empati dan kecakapan sosial.

Dari uraian di atas terlihat bahwa kecerdasan emosional juga menuntut penilaian perasaan, untuk belajar mengetahui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu pembentukan kecerdasan emosional dapat dilakukan melalui pelatihan, diskusi, bekerja sama dalam memecahkan permasalahan dan aktivitas lainnya.

Tujuan penelitian secara umum untuk mendapatkan data empirik, informasi yang benar dan dapat dipercaya tentang hubungan antara efikasi diri, kepuasan kerja, kecerdasan emosional dengan komitmen kerja guru. Secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) hubungan efikasi diri dengan komitmen kerja guru SMA Negeri di Manado, (2) hubungan kepuasan kerja dengan komitmen kerja guru SMA Negeri di Manado, (3) hubungan kecerdasan emosional dengan komitmen kerja guru SMA Negeri di Manado, (4) hubungan efikasi diri, kepuasan kerja, kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru SMA Negeri di Manado.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei dalam bentuk studi korelasional. Metode tersebut digunakan untuk menguji hubungan antara tiga variabel bebas dengan satu variabel terikat. Variabel-variabel tersebut adalah efikasi diri (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kecerdasan emosional (X_3), variabel terikat yaitu komitmen kerja (Y). Keterkaitan keempat variabel tersebut dapat digambarkan dalam model penelitian berikut.



Gambar 1. Model Penelitian

Penelitian dilakukan pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Manado, yang berjumlah 10 sekolah. Pemilihan lokasi penelitian ditentukan secara sengaja (purposif). Unit populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Manado yang berstatus guru tetap negeri yang berjumlah 536 orang.

Data dikumpulkan dengan teknik angket model *skala Likert* digunakan untuk memperoleh data tentang efikasi diri guru, kepuasan kerja guru, kecerdasan emosional guru dan komitmen kerja guru. Data dianalisis dengan teknik statistik parametrik korelasional dengan menggunakan analisis regresi.

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian efikasi diri mempunyai nilai rata-rata (*Mean*) sebesar 137,74 dengan simpangan baku 4,91; *median* 137,19; *modus (Mo)* 135,6. Dituangkan ke dalam daftar distribusi frekuensi diperoleh tujuh kelas dengan skor minimal efikasi diri adalah 121, skor maksimal 148, sehingga rentang skor empirik adalah sebesar 21 banyaknya kelas 7, panjang kelas 3. Penyebaran frekuensi variabel efikasi diri merupakan kurva simetris. Hal ini ditunjukkan oleh harga median dan modus yang mendekati rata-rata. 23 (31,08%) responden berada pada kelompok rata-rata, 41 (55,40 %) berada di atas kelompok rata-rata, dan 10 (13,51%) di bawah rata-rata.

Kepuasan kerja mempunyai nilai rata-rata (*Mean*) sebesar 137,22; simpangan baku 4,20; *median (Me)* 138,75; *modus (Mo)* 138,07. Dituangkan ke dalam daftar distribusi frekuensi diperoleh tujuh kelas dengan skor minimal kepuasan kerja adalah 128 dan skor maksimal 148, sehingga rentang skor empirik sebesar 14, banyaknya kelas 7, panjang kelas 3. Penyebaran frekuensi variabel kepuasan kerja merupakan kurva simetris, hal ini ditunjukkan oleh harga median dan modus yang mendekati rata-rata. 24 (32,43%) responden berada pada kelompok rata-rata, 31 (41,89%) berada di atas kelompok rata-rata dan 19 (25,67%) di bawah rata-rata.

Kecerdasan emosional mempunyai nilai rata-rata (*Mean*) 139,23; simpangan baku 3,85; *median (Me)* 139,76; *modus (Mo)* 139,5. Dituangkan kedalam daftar distribusi frekuensi diperoleh tujuh kelas dengan skor minimal kecerdasan emosional adalah 130 dan skor maksimal 150, sehingga rentang skor sebesar 24, banyaknya kelas 7 dan panjang kelas 3. Penyebaran frekuensi variabel Kecerdasan emosional merupakan kurva simetris, hal ini ditunjukkan oleh adanya harga median dan modus yang mendekati rata-rata. 19 (25,67) responden berada pada kelompok rata-rata, 26 (35,12 %) berada di atas kelompok rata-rata, dan 29 (39,18%) berada di bawah kelompok rata-rata.

Komitmen kerja mempunyai nilai rata-rata (*Mean*) sebesar 138,78; *median (Me)* 138,76; *modus (Mo)* 138,88; dan simpangan baku 4,22. Dituangkan kedalam daftar distribusi frekuensi diperoleh tujuh kelas dengan skor minimal komitmen kerja adalah 126 dan skor maksimal 146, sehingga rentang skor sebesar 19 banyaknya kelas 7 dan

panjang 3. Penyebaran frekuensi variabel komitmen kerja merupakan kurva simetris, hal ini ditunjukkan oleh adanya harga median dan modus yang mendekati rata-rata. 28 (37,83%) responden berada pada kelompok rata-rata, 26 (35,13 %) berada di atas rata, 20 (27,02%) berada di bawah kelompok rata-rata.

PEMBAHASAN

Hasil temuan dalam penelitian ini mengungkapkan variabel bebas dalam hal ini efikasi diri merupakan variabel yang mempunyai hubungan terkuat dan memberikan kontribusi yang terbesar terhadap variabel terikat (komitmen kerja guru). Hubungan variabel bebas terkuat ke dua (kepuasan kerja) dapat memberikan kontribusi sangat signifikan terhadap variabel terikat (komitmen kerja guru). Variabel bebas ketiga dalam hal ini kecerdasan emosional yang memiliki hubungan terkuat dan memberikan kontribusi sangat signifikan terhadap variabel terikat (komitmen kerja guru).

Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa komitmen kerja guru dapat ditingkatkan dengan jalan meningkatkan efikasi diri, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional. Secara spesifik hubungan masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

Hubungan Efikasi Diri dengan Komitmen Kerja Guru

Hubungan antara efikasi diri dengan komitmen kerja guru mempunyai hubungan yang positif dan sangat signifikan. Hal ini dijelaskan oleh persamaan regresi linear sederhana antara dua variabel tersebut, yaitu $y = 52,126 + 0,628X_1$.

Setiap peningkatan satu poin skor variabel efikasi diri akan meningkatkan komitmen kerja guru sebesar 0,628 dan satu poin pada konstanta 52,126. Efikasi diri menempati peringkat pertama dalam memberikan kontribusi terhadap komitmen kerja guru. Artinya, bahwa efikasi diri dapat menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan komitmen kerja guru. Selanjutnya, untuk koefisien korelasi sederhana r_{y_1} sebesar 0,747 menyatakan kekuatan hubungan efikasi diri yang signifikan. Makin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula komitmen kerja guru dengan koefisien determinasi $r_{y_1}^2 = 0,55$, menunjukkan besar variasi pada komitmen kerja guru yang dijelaskan oleh variabel efikasi diri sebesar 55%. Artinya efikasi diri merupakan variabel bebas

penting yang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya meningkatkan komitmen kerja guru.

Pada penelitian Castro (2003) ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi oleh sikap, efikasi diri dan kemampuan individu; sedangkan hasil penelitian Michael Jet all dalam Castro (2003) menunjukkan bahwa karir dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja individu.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Kerja Guru

Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja guru mempunyai hubungan yang positif dan sangat signifikan. Hal ini dijelaskan oleh persamaan regresi linear sederhana antara dua variabel tersebut, yaitu $v = 36,697 + 0,743 X_2$. Setiap peningkatan satu poin skor variabel kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen kerja guru sebesar 0,743 dan satu poin pada konstanta 36,697. Kepuasan kerja menempati peringkat ke dua dalam memberikan kontribusi terhadap komitmen kerja guru. Artinya, bahwa kepuasan kerja dapat menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan komitmen kerja guru. Selanjutnya, untuk koefisien korelasi sederhana r_{y_2} sebesar 0,768 menyatakan kekuatan hubungan kepuasan kerja yang signifikan. Artinya makin tinggi kepuasan kerja akan menyebabkan semakin tinggi pula komitmen kerja guru. Koefisien determinasi $r_{y_2}^2 = (0,768)^2 = 0,5898$ menunjukkan besar variasi pada komitmen kerja guru yang dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 58,98 %. Artinya, kepuasan kerja merupakan variabel bebas penting yang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya meningkatkan komitmen kerja guru.

Hasil penelitian di Amerika Serikat menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan menurun dari 58 persen pada 1995 menjadi 49 persen pada 2003 (Korenzt, 2003). Hanya sekitar 20 persen dari mereka yang disurvei pada 2003 merasa puas dengan promosi dan bonus yang diberikan organisasi, dan sekitar 33 persen puas dengan gaji yang mereka terima. Terjadinya penurunan kepuasan karyawan ini karena meningkatnya harapan tentang apa yang ingin dicapai karyawan dari pekerjaan mereka. Fakta lain tentang tingkat kepuasan kerja sangat bervariasi antar berbagai negara, dan pada umumnya berada pada level yang rendah. Contoh 65 persen karyawan di Scandinavia puas dengan pekerjaan mereka,

sementara di Francis 61 persen, di Swiss dan Italia hanya 53 persen, dan 50 persen karyawan di Jerman merasa puas dengan pekerjaan mereka (Swissinfo, 2005); sementara disisi lain 60 persen pekerja di Kanada merasa puas dengan pekerjaan, sedangkan di wilayah Asia-Pasifik sebanyak 61 persen karyawan puas dengan pekerjaan mereka (www.watsonwyatt.com/research, 2006)

Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Kerja Guru

Hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen kerja guru mempunyai hubungan yang positif dan sangat signifikan. Hal ini dijelaskan oleh persamaan regresi linear sederhana antara dua variabel tersebut yaitu $v = 69,066 + 0,55 X_3$. Setiap peningkatan satu poin skor variabel kecerdasan emosional akan meningkatkan komitmen kerja guru sebesar 0,55 dan satu poin pada konstanta 69,066. Kecerdasan emosional menempati peringkat ketiga dalam memberikan kontribusi terhadap komitmen kerja guru. Artinya, bahwa kecerdasan emosional dapat menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan komitmen kerja guru. Selanjutnya untuk koefisien korelasi sederhana r_{y_3} sebesar 0,473 menyatakan kekuatan hubungan kecerdasan emosional yang signifikan. Artinya, makin tinggi kecerdasan emosional akan menyebabkan semakin tinggi pula komitmen kerja guru. koefisien determinasi $r_{y_3}^2 = (0,473)^2 = 0,2237$ menunjukkan besar variasi komitmen kerja guru yang dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional sebesar 22,37%. Artinya, kecerdasan emosional merupakan variabel bebas penting yang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya meningkatkan komitmen kerja guru.

Hubungan Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional secara Bersama-sama dengan Komitmen Kerja Guru

Terdapat hubungan antara efikasi diri, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru. Hubungan yang positif dan sangat signifikan dijelaskan oleh persamaan regresi jamak linear antara ketiga variabel tersebut, yaitu $v = 11,211 + 0,392 X_1 + 0,313 X_2 + 0,219 X_3$. Artinya setiap peningkatan satu poin skor variabel efikasi diri, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama akan meningkatkan komitmen kerja guru sebesar 12,135 dan satu poin

pada konstanta 11,211. Koefisien korelasi jamak hubungan ketiga variabel bebas dengan variabel terikat $r_{y1.23} = 0,834$ dan koefisien determinasinya $r^2_{y.123} = 0,6955$ atau 69,55 %, artinya variasi komitmen kerja guru dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama.

Berdasarkan temuan hasil penelitian tersebut, faktor efikasi diri (X_1) memberikan kontribusi yang tertinggi terhadap Komitmen Kerja Guru. Atau dengan kata lain guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi berdampak positif kepada Komitmen Kerja Guru dan sebaliknya. Faktor penting berikutnya kepuasan kerja (X_2) merupakan peringkat kedua dan kecerdasan emosional (X_3) merupakan peringkat ketiga juga memberikan kontribusi yang tinggi terhadap Komitmen Kerja Guru dan sebaliknya

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa efikasi diri mempunyai hubungan yang sangat positif atau memberikan kontribusi yang tertinggi untuk meningkatkan komitmen kerja guru, bahkan dalam penelitian ini menduduki peringkat pertama dalam meningkatkan komitmen kerja guru. Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat positif untuk meningkatkan komitmen kerja guru, pada hasil penelitian dan pembahasan di atas menduduki peringkat kedua dalam meningkatkan komitmen kerja guru. Kecerdasan emosional mempunyai hubungan yang sangat positif untuk meningkatkan komitmen kerja guru, hasil penelitian ini menduduki peringkat ketiga dalam meningkatkan komitmen kerja guru.

Saran

Terkait hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka disarankan setiap organisasi, lembaga pemerintah, swasta dan individu guru-guru perlu mengevaluasi diri dalam kaitannya dengan efikasi diri, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional, terutama efikasi diri yang merupakan pengaruh terbesar untuk meningkatkan kepuasan kerja guru yang akan berdampak pada komitmen kerja guru. Efikasi diri merupakan salah satu kondisi psikologis pada setiap individu yang merupakan respon dan ketahanan diri yang berkaitan dengan pekerjaan, efikasi diri guru perlu dipantau secara

berkelanjutan, sehingga kondisi psikologis guru tetap optimal.

Perlu meningkatkan kecerdasan emosional guru di lingkungan sekolah sehingga kecerdasan emosional yang dimiliki akan memperlancar tugas seorang guru. Selain itu, memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan keterampilan interpersonal dan keterampilan intrapersonal melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya keseimbangan kecerdasan emosional maka dengan sendirinya akan tercapai kepuasan kerja guru di lingkungan kerjanya.

Setiap organisasi, lembaga pemerintah, swasta dan individu/guru perlu mengevaluasi diri dalam kaitannya dengan efikasi diri, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional, terutama efikasi diri yang merupakan pengaruh terbesar untuk meningkatkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada komitmen kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Angelo Kinicki. 2009. & Robert Kreitner., *Organizational Behavior* New York, McGraw.
- Albert Bandura. 1986. *Social Foundation of Thought and Action*. New Jersey: Prentice, Hall, Inc.
- Barron Robert A & Jerald Greenberg. 2005. *Behavior in Organization*, Boston Allyn and Bacon.
- Castro, Stephani L, Douglas, Ceasar, et.al. 2003. *The Effect of positive affect and gender on the influence tactics- Job Performance Relationship*. Jurnal of Leadership & Organisational Studies.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Undang-undang Republik Indonesia Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Djaali dan Puji Mulyono. 2007. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, PPs UNJ, Jakarta.
- Gary Yuk. 2002. *Leadership Organization*, New Jersey, Prentice – Hall
- Gerson Richart. 1995. *Mengukur Kepuasan pelanggan*. Jakarta, PPM.
- Kapadila Mala. 2001. *Emotional Intelligence, A workbook for beginner*. New Delhi, BPI India.
- Korentz, G. 2003. *Hate Your Job? Join the Club*, Business Week. p.40 October 6.
- Lukas Martin and Kim Wilson. 1992. *Memelihara Gairah Kerja, Psikologi untuk Orang Kantoran*. terjemahan Ansis Kleden Jakarta: Arcan.
- Luthans Frets. 2007. *Organization Behavior*. New York: The McGraw Hill, Companies.
- McShane and Von Glibov. 2007. *Organization Behavior* New York, McGraw Hill Companies.

- Menkokersa, p. 1, 2010. (<http://data.menkokersa.go.id/content/hdi-indonesia>)-2010.
- Newston W. and Keith Davias., 2002. *Organization Behavior. Human Behavior at Work*, New York, McGraw.
- Ralf Schwarzar., 2001. *General Perceivel Sel Efficacy in 14 Culture*.
- Robert K. Cooper dan Ayman sawaf., 2002. *Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Snyder Neil H. James J. Dowd, Jr., 1994. *Vision, Values and Courage, Leadership for quality management*, The free press New York.
- Stephen P. Robbins & Timothy, A., 2007. *Judge Organizational Bihavior*, New, Prentice Hall.
- Steven J. Stein dan Howard, E., 2003. *Ledakan EQ, 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*. Bandung: Kaifa.
- Swissinfo, "Swiss Like Work, But Not Their Salaries," www.swissinfo.org, Juni 7, 2005
- Watson Wyatt Worldwide, "A Comparison of Attitude Arround the Globe", www.watsonwyatt.com/research, 2006.