

**Pengaruh Proses Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja
Guru SMK Swasta di Wilayah Kecamatan Cibeunying Kaler
Kota Bandung Jawa Barat**

Delia Subrayanti¹, Nur Azizah², Fransiska Wuri Wulandari³

^{1,3}Program Studi Sekretari Politeknik Pajajaran ICB

²Program Studi Perhotelan Politeknik Pajajaran ICB,

Email: delia.subrayanti@poljan.ac.id¹, nur.azizah@poljan.ac.id²,
fransiscawulandari.fw@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh proses tim dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cibeunying Kaler, Kota Bandung. Penelitian dilaksanakan menggunakan metode survei serta teknik analisis jalur. Ukuran populasi penelitian ini sebanyak 107 orang guru. Sampel penelitian sebanyak 84 guru yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Pertama, proses tim berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cibeunying Kaler, Kota Bandung. Artinya, perbaikan proses tim akan mengakibatkan peningkatan komitmen kerja guru. Kedua: proses tim berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang. Artinya, perbaikan proses tim akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru. Ketiga: kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cibeunying Kaler, Kota Bandung. Artinya, peningkatan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan komitmen kerja guru.

Kata Kunci: *Komitmen Kerja, Proses Tim, Kepuasan Kerja.*

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing the effect of team processes and job satisfaction on the work commitment of private vocational high school teachers in Cibeunying Kaler District, Bandung City. The research was conducted using survey methods and path analysis techniques. The population size of this study was 107 teachers. The research sample was 84 teachers who were selected using a simple random sampling technique. Research data was collected through the distribution of questionnaires. Testing the research hypotheses was carried out using path analysis techniques. Based on the results of the study, the following conclusions were obtained: First, the team process had a direct positive effect on the work commitment of private vocational high school teachers in Cibeunying Kaler District, Bandung City. This means that the improvement of the team process will result in an increase in teacher work commitment. Second: the team process has a direct positive effect on the job satisfaction of public high school teachers in West Karawang District, Karawang Regency. That is, improving team processes will result in increased teacher job satisfaction. Third: job satisfaction has a direct positive effect on the work commitment of private vocational high school teachers in Cibeunying Kaler District, Bandung City. That is, an increase in job satisfaction will result in an increase in teacher work commitment.

Keywords: *Work Commitment, Team Process, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Dalam mendorong terciptanya peningkatan mutu pendidikan, peningkatan mutu guru merupakan faktor kunci. Peningkatan mutu guru dalam hal ini tidak cukup dengan peningkatan dalam hal pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan faktor semangat kerja, loyalitas, dan dedikasi juga harus mendapat perhatian khusus. Diperlukan keterikatan emosional yang kuat antara guru dengan pekerjaannya. Dengan kata lain, setiap guru harus memiliki komitmen kerja yang tinggi untuk mewujudkan hasil kerja yang optimal dalam melaksanakan peran sebagai pendidik (Tarmizi & Supra Dewi, 2017). Tanpa ada komitmen tidak mungkin ada pergerakan menuju perbaikan. Persoalan inilah yang biasanya menghambat upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Salah satu pencapaian hasil yang maksimal dari seorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sangat sering ditentukan oleh komitmen, baik komitmen kerja maupun komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada pekerjaannya dan proses berkelanjutan di mana karyawan memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan keberhasilan tugas (Dan & Layanan, 2014). Komitmen kerja merupakan bentuk loyalitas yang konkrit serta dapat dilihat dari sejauhmana guru mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan pekerjaan. Komitmen kerja dapat dideteksi dari bagaimana pegawai berhubungan satu dengan lainnya dan bagaimana perasaan mereka terhadap pekerjaan (Daigle, 2009). Salah satu permasalahan yang sering muncul terkait dengan komitmen guru adalah ketidakmampuan guru menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen guru terhadap pekerjaannya mulai menurun. Penurunan komitmen pegawai ini secara perlahan akan menjadi kebiasaan buruk bagi guru.

Beberapa fakta yang terjadi di SMK Swasta di Kecamatan Cibeunying Kaler, Kota Bandung, memperlihatkan rendahnya komitmen kerja guru. Berdasarkan analisis terhadap laporan hasil pengawasan yang dilakukan oleh Pengawas SMK Swasta di Kecamatan Cibeunying Kaler, Kota Bandung terungkap sejumlah permasalahan yang menunjukkan indikasi masih rendahnya komitmen kerja guru antara lain sebagai berikut:

- a. Tingkat kehadiran, masih terdapat guru yang sering terlambat datang ke sekolah serta pulang lebih awal dari waktu yang dijadwalkan.
- b. Ketidakhadiran guru biasanya diikuti oleh aktivitas yang tidak memiliki keterkaitan dengan pekerjaan.
- c. Guru bekerja tidak mengikuti prosedur yang seharusnya, misalnya jarang membuat program pembelajaran, masuk kelas hanya untuk memberikan tugas.

Di samping itu, masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Rendahnya komitmen kerja dapat karena guru merasa belum mendapatkan apa yang diinginkan dari pekerjaannya antara lain: dipercaya atasan, mendapat penghargaan dari hasil kerja, merasa mendapatkan keadilan, dan mendapatkan tantangan untuk menunjukkan kemampuannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, rendahnya komitmen kerja guru dapat disebabkan oleh banyak faktor. Di antara faktor-faktor tersebut ada yang bersumber dari organisasi dan karakteristik pekerjaan dan ada yang bersumber dari individu guru itu sendiri. Faktor organisasi dan pekerjaan yang berpotensi mempengaruhi komitmen kerja antara lain karakteristik pekerjaan, penghargaan (*reward*), lingkungan kerja, dan proses tim. Faktor individu yang berpotensi mempengaruhi komitmen kerja antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, sikap terhadap profesi, dan minat terhadap pekerjaan (Sudirjo, 2015).

Memahami komitmen kerja merupakan hal yang penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga aktivitas organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Komitmen kerja merupakan tingkat sampai sejauh mana seseorang pegawai memihak pada satu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan kedudukan dalam pekerjaannya. Komitmen guru terhadap pekerjaan pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap tugas. Komitmen kerja berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada pekerjaan dan tujuan-tujuannya. Tantangan yang cukup kompleks adalah bagaimana cara membuat guru memiliki komitmen kerja yang tinggi, karena komitmen tidak akan tumbuh dengan sendirinya diperlukan upaya untuk dapat meningkatkan komitmen kerja (Chandraningtyas et al., 2015).

Berangkat dari uraian tersebut di atas, komitmen kerja merupakan aspek penting untuk mencapai hasil yang optimal. Diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan komitmen kerja guru. Sebagai landasannya, perlu dikaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja.

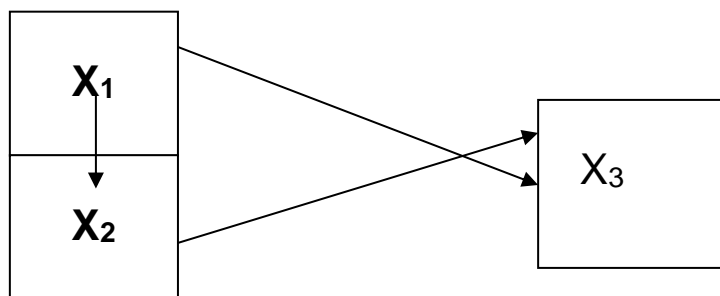
METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh proses tim dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cibeunying Kaler, Kota Bandung. Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh proses tim terhadap komitmen kerja.
2. Pengaruh proses tim terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei untuk mengumpulkan data yang berbetuk data kuantitatif. Proses analisis data untuk menjawab masalah penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur yaitu menguji pengaruh antar variabel penelitian. Terdapat tiga variabel pasangan penelitian yang akan diuji pengaruhnya yaitu: proses tim (X₁) terhadap komitmen kerja (X₃), proses tim (X₁) terhadap kepuasan kerja (X₂) , dan kepusan kerja X₂ terhadap komitmen kerja (X₃).

Diagram jalur yang memperlihatkan pengaruh antar variabel penelitian dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Model Pengaruh antar Variabel Penelitian

Populasi terjangkau yang menjadi sasaran penelitian adalah guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang. Ukuran populasi terjangkau sebanyak 107 guru pada tiga sekolah sebagai kerangka sampel. Ukuran sampel penelitian dihitung menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

- N = ukuran populasi = 107
- n = ukuran sampel
- e = toleransi kesalahan 5% = 0,05

$$n = \frac{107}{1 + (107 \times 0,05^2)}$$

$$= 84$$

Sampel guru yang dipilih menjadi responden atau sumber data dalam penelitian ini ditetapkan menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Sebelum instrumen digunakan, dilakukan uji validitas setiap butir kuesioner dan perhitungan koefisien reliabilitas. Validitas instrumen diuji berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total menggunakan rumus *Product Moment Pearson* (r_{hitung}) kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan sendiri oleh peneliti dalam bentuk kuesioner. Dalam hal ini disusun tiga jenis kuesioner untuk pengumpulan data yaitu kuesioner yang digunakan untuk mengukur komitmen kerja, kuesioner yang digunakan untuk mengukur proses tim, serta kuesioner yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (Riduwan, 2015).

Teknik Analisis Data menggunakan Data yang telah dikumpulkan melalui penelitian akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan ukuran data dari setiap variabel penelitian dengan cara menghitung skor rata-rata, median, modus, dan simpangan baku, varians serta menyajikan sebaran data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram. Analisis statistik inferensial akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan teknik analisis jalur. Dalam hal ini akan dihitung koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel penelitian. Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yaitu normalitas data menggunakan Uji-Liliefors serta uji signifikansi dan linearitas regresi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data penelitian dilakukan menggunakan teknik analisis jalur yang dalam penggunaannya memerlukan uji persyaratan analisis. Data yang dianalisis harus memenuhi persyaratan normalitas. Untuk memenuhi persyaratan tersebut dilakukan uji normalitas galat taksiran menggunakan teknik Uji Liliefors, serta uji signifikansi dan linearitas regresi terhadap setiap pasangan variabel menggunakan tabel ANAVA (Sugiyono, 2016).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap hasil perhitungan galat taksiran setiap pasangan variabel yang dianalisis. Uji normalitas dilakukan menggunakan teknik Uji Liliefors. Kriteria yang digunakan dalam menetapkan hasil uji normalitas adalah: data dinyatakan berdistribusi normal jika $L_{hitung} \leq L_{tabel}$ atau data dinyatakan tidak berdistribusi normal jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ (Riduwan, 2015).

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh L_{hitung} dan L_{tabel} yang digunakan dalam uji normalitas sebagaimana diperlihatkan pada tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1: Hasil Pengujian Normalitas Data

No.	Galat Taksiran	L_{hitung}	L_{tabel} (0,05)	Hasil Pengujian
1	X_3 atas X_1	0,076	0,097	Normal
2	X_2 atas X_1	0,063	0,097	Normal
3	X_3 atas X_2	0,089	0,097	Normal

Hasil perhitungan untuk uji normalitas galat taksiran komitmen kerja (X_3) atas proses tim (X_1) diperoleh $L_{hitung} = 0,076 < L_{tabel} = 0,097$ pada 0,05. Hasil uji menunjukkan bahwa data berdistribusi normal sehingga persyaratan analisis dapat dipenuhi.

Hasil perhitungan untuk uji normalitas galat taksiran kepuasan kerja (X_2) atas proses tim (X_1) diperoleh $L_{hitung} = 0,063 < L_{tabel} = 0,097$ pada 0,05. Hasil uji menunjukkan data berdistribusi normal sehingga persyaratan analisis dapat dipenuhi.

Hasil perhitungan untuk uji normalitas galat taksiran komitmen kerja (X_3) atas kepuasan kerja (X_2) diperoleh $L_{hitung} = 0,089 < L_{tabel} = 0,097$ pada 0,05. Hasil uji menunjukkan data berdistribusi normal sehingga persyaratan analisis dapat dipenuhi serta dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Uji signifikansi dan linearitas regresi dilakukan terhadap masing-masing pasangan variabel yaitu uji signifikansi dan linearitas regresi variabel proses tim (X_1) dengan komitmen kerja (X_3), variabel proses tim (X_1) dengan kepuasan kerja (X_2), serta variabel kepuasan kerja (X_2) dengan komitmen kerja (X_3).

a. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Proses Tim (X_1) atas Komitmen Kerja (X_3)

Uji signifikansi dan linearitas regresi terhadap proses tim (X_1) atas komitmen kerja (X_3) diawali dengan analisis data untuk penyusunan model persamaan regresi linear sederhana yang memperlihatkan hubungan kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh

persamaan regresi $\hat{X}_3 = 73,302 + 0,384X_1$ Hasil perhitungan untuk uji signifikansi dan linearitas regresi disajikan pada tabel ANAVA berikut.

Tabel 2 Tabel ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas
Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 73,302 + 0,384X_1$

Sumber Varians	d k	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					α=0,05	α=0,01
Total	84	1110300	-			
Koefisien a	1	1106763,857	1106763,857			
Regresi (b a)	1	1223,840	1223,840	43,400**	3,96	6,95
Sisa	82	2312,302	28,199			
Tuna cocok	36	1084,964	30,138	1,130 ^{ns}	1,67	
Galat	46	1227,339	26,681			

Keterangan :

**): Regresi sangat signifikan ($F_{hitung} = 43,400 > F_{tabel} = 6,95$) pada $\alpha = 0,01$

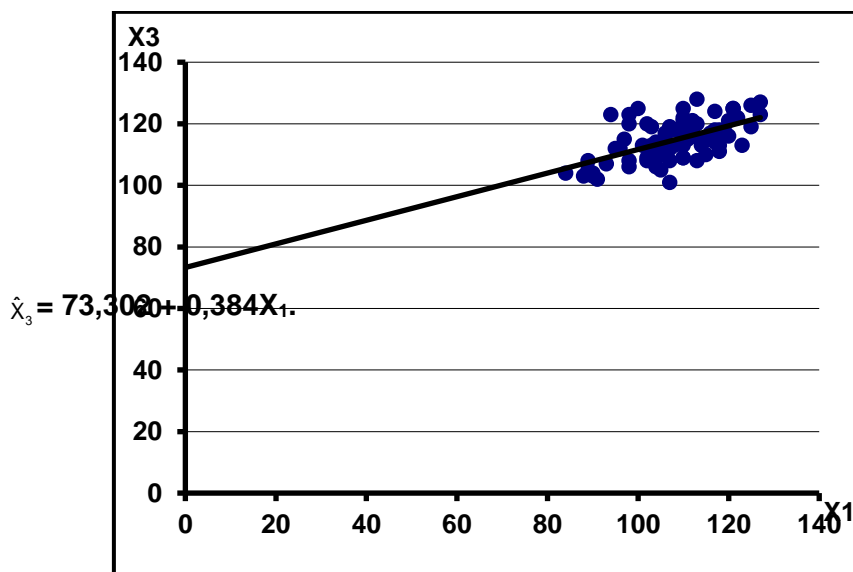
^{ns}): Regresi berbentuk linear ($F_{hitung} = 1,130 < F_{tabel} = 1,67$) pada $\alpha = 0,05$

dk : derajat kebebasan

JK : Jumlah Kwadrat

RJK : Rata-rata Jumlah Kwadrat.

Hasil uji signifikansi pada baris regresi diperoleh $F_{hitung} = 43,400 > F_{tabel} = 6,95$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan persamaan regresi sangat signifikan. Hasil uji linearitas pada baris tuna cocok diperoleh $F_{hitung} = 1,130 < F_{tabel} = 1,67$ pada $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan persamaan regresi berbentuk linier. Persamaan regresi tersebut dapat ditampilkan dalam grafik garis pada gambar berikut.



Gambar 2 Grafik Garis Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 73,302 + 0,384X_1$

b. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Proses Tim (X₁) atas Kepuasan Kerja (X₂).

Berdasarkan hasil perhitungan, persamaan regresi yang menjelaskan model hubungan linear antara proses tim dengan kepuasan kerja yaitu $\hat{X}_2 = -1,064 + 0,924X_1$. Hasil perhitungan untuk uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi disajikan pada tabel ANAVA sebagai berikut.

Tabel 3 Tabel ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas
Vdb Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = -1,064 + 0,924X_1$

Sumber Varians	d k	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					0,05	0,01
Total	84	838812	-			
Koefisien a	1	821305,190	821305,190			
Regresi (b a)	1	7104,036	7104,036	55,998**	3,96	6,95
Sisa	82	10402,774	126,863			
Tuna cocok	48	4140,552	86,261	0,468 ^{ns}	1,72	
Galat	34	6262,222	184,183			

Keterangan:

**): Regresi sangat signifikan ($F_{hitung} = 55,998 > F_{tabel} = 6,95$) pada $\alpha = 0,01$

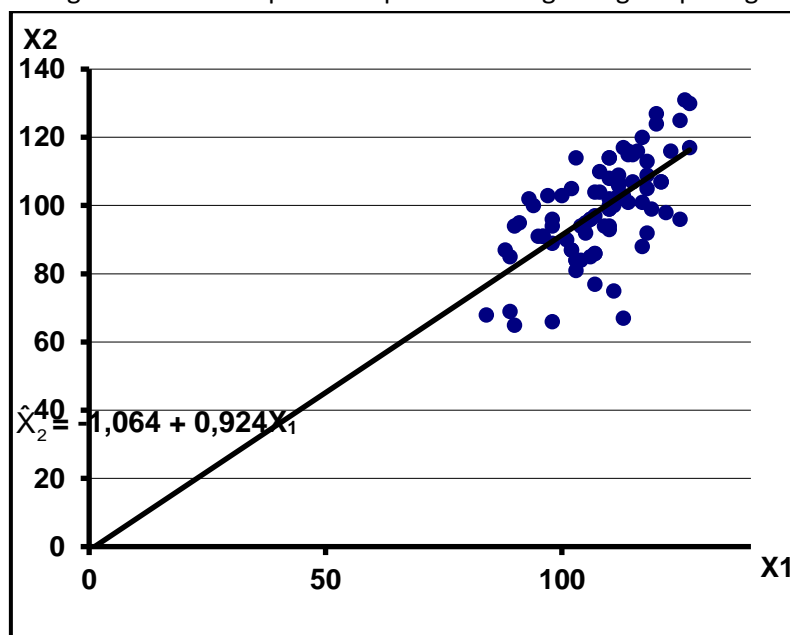
ns): Regresi berbentuk linear ($F_{hitung} = 0,468 < F_{tabel} = 1,72$) pada $\alpha = 0,05$

dk : derajat kebebasan

JK : Jumlah Kwadrat

RJK : Rata-rata Jumlah Kwadrat

Hasil uji signifikansi pada baris regresi diperoleh $F_{hitung} = 55,998 > F_{tabel} = 6,95$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan persamaan regresi sangat signifikan. Hasil uji linearitas pada baris tuna cocok diperoleh $F_{hitung} = 0,468 < F_{tabel} = 1,72$ yang menunjukkan persamaan regresi berbentuk linier. Persamaan regresi tersebut dapat ditampilkan dalam grafik garis pada gambar berikut.



Gambar 3 Grafik Garis Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = -1,064 + 0,924X_1$

c. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kepuasan Kerja (X_2) atas Komitmen Kerja (X_3)

Berdasarkan hasil perhitungan dapat disusun persamaan regresi yang memperlihatkan model hubungan linear antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja yaitu $\hat{X}_3 = 88,766 + 0,263X_2$. Hasil perhitungan untuk uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi tersebut disajikan pada tabel ANAVA.

Tabel 4 Tabel ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas
Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 88,766 + 0,263X_2$

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	84	1110300	-			
Koefisien a	1	1106763,857	1106763,857			
Regresi (b a)	1	1212,279	1212,279	42,777**	3,96	6,95
Sisa	82	2323,864	28,340			
Tuna cocok	44	1296,531	29,467	1,090 ^{ns}	1,69	
Galat	38	1027,333	27,035			

Keterangan :

**): Regresi sangat signifikan ($F_{hitung} = 42,777 > F_{tabel} = 6,95$) pada $\alpha = 0,01$

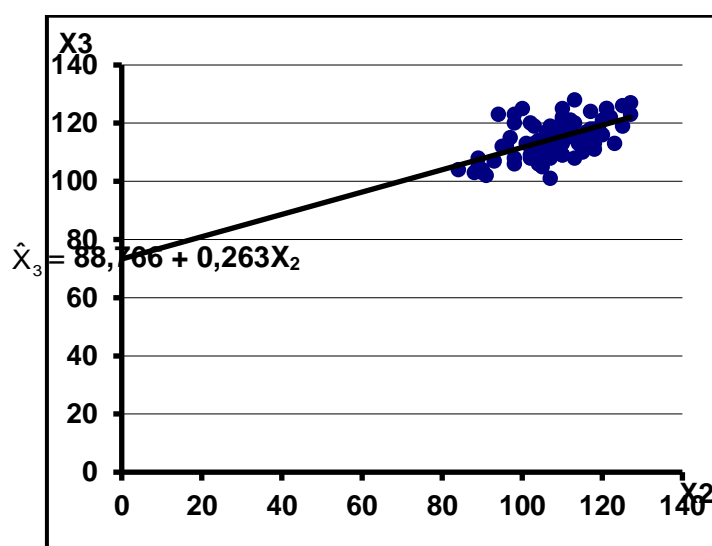
ns): Regresi berbentuk linear ($F_{hitung} = 1,090 < F_{tabel} = 1,69$) pada $\alpha = 0,05$

dk : derajat kebebasan

JK: Jumlah Kwadrat

RJK : Rata-rata Jumlah Kwadrat

Hasil uji signifikansi pada baris regresi diperoleh $F_{hitung} = 42,777 > F_{tabel} = 6,95$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan persamaan regresi sangat signifikan. Hasil uji linearitas pada baris tuna cocok diperoleh $F_{hitung} = 1,090 < F_{tabel} = 1,69$ yang menunjukkan persamaan regresi berbentuk linier. Persamaan regresi tersebut dapat ditampilkan dalam grafik garis pada gambar berikut.



Gambar 4 Grafik Garis Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 88,766 + 0,263X_2$

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: pengaruh langsung proses tim terhadap komitmen kerja; pengaruh langsung proses tim terhadap kepuasan kerja; serta pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen kerja. Analisis data dimulai dengan menghitung koefisien korelasi antar variabel sebagai berikut.

Tabel 5 Koefisien Korelasi antar Variabel Penelitian

Variabel	Koefisien Korelasi	t _{hitung}	t _{tabel}	
			α = 0,05	α = 0,01
X ₁ dan X ₃	r ₃₁ = 0,588**	6,588	1,99	2,64
X ₁ dan X ₂	r ₂₁ = 0,637**	7,483	1,99	2,64
X ₂ dan X ₃	r ₃₂ = 0,586**	6,540	1,99	2,64

**): Koefisien korelasi sangat signifikan (t_{hitung} > t_{tabel}) pada α = 0,01

Berdasarkan angka koefisien korelasi selanjutnya dapat dihitung masing-masing koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh antar variabel yang dijelaskan dalam pembahasan berikut.

1. Pengaruh Proses Tim terhadap Komitmen Kerja

Hipotesis penelitian pertama diuji untuk menjelaskan pengaruh proses tim terhadap komitmen kerja. Rumusan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

H₀ : P₃₁ ≤ 0: Proses tim tidak berpengaruh langsung atau berpengaruh langsung negatif terhadap komitmen kerja.

H₁ : P₃₁ > 0: Proses tim berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil perhitungan dan uji signifikansi koefisien jalur pengaruh langsung proses tim terhadap komitmen kerja sebagai berikut.

Tabel 6 Koefisien Jalur
Pengaruh Proses Tim terhadap Komitmen Kerja

n	Koefisien Jalur (P ₃₁)	t _{hitung}	t _{tabel}	
			α = 0,05	α = 0,01
84	0,362	3,303**	1,99	2,64

Keterangan :

**): Koefisien jalur sangat signifikan (t_{hitung} = 3,303 > t_{tabel} = 2,64), pada α = 0,01

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh proses tim terhadap komitmen kerja 0,362. Hasil uji signifikansi diperoleh t_{hitung} = 3,303 > t_{tabel} = 2,64 pada α = 0,01. Hasil uji menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Atas dasar itu hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh langsung positif proses tim terhadap komitmen kerja diterima. Artinya, proses tim yang baik akan mengakibatkan komitmen kerja yang tinggi. (Sugiyono, 2016)

2. Pengaruh Proses Tim terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis statistik kedua diuji untuk menjelaskan pengaruh proses tim terhadap kepuasan kerja. Rumusan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

H₀ : P₂₁ ≤ 0: Proses tim tidak berpengaruh langsung atau berpengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja.

H₁ : P₂₁ > 0: Proses tim berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil perhitungan dan hasil uji signifikansi koefisien jalur pengaruh proses tim terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 7 Koefisien Jalur
Pengaruh Proses Tim terhadap Kepuasan Kerja

n	Koefisien Jalur (P ₂₁)	t _{hitung}	t _{tabel}	
			α= 0,05	α = 0,01
84	0,637	7,483**	1,99	2,64

Keterangan :

**) Koefisien jalur sangat signifikan (t_{hitung} = 7,483 > t_{tabel} = 2,64) pada α = 0,01

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui koefisien koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh proses tim terhadap kepuasan kerja yaitu 0,637. Hasil uji signifikansi diperoleh t_{hitung} = 7,483 < dari t_{tabel} = 2,64 pada α= 0,01. Hasil uji menunjukkan koefisien jalur tersebut sangat signifikan. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh langsung positif proses tim terhadap kepuasan kerja diterima. Proses tim yang baik akan mengakibatkan kepuasan kerja yang tinggi.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja

Hipotesis ketiga diuji untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja. Hipotesis statistiknya adalah:

H₀ : P₃₂ ≤ 0: Kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung atau berpengaruh langsung negatif terhadap komitmen kerja.

H₁ : P₃₂ > 0: Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja.

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil perhitungan dan hasil uji signifikansi koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja sebagai berikut:

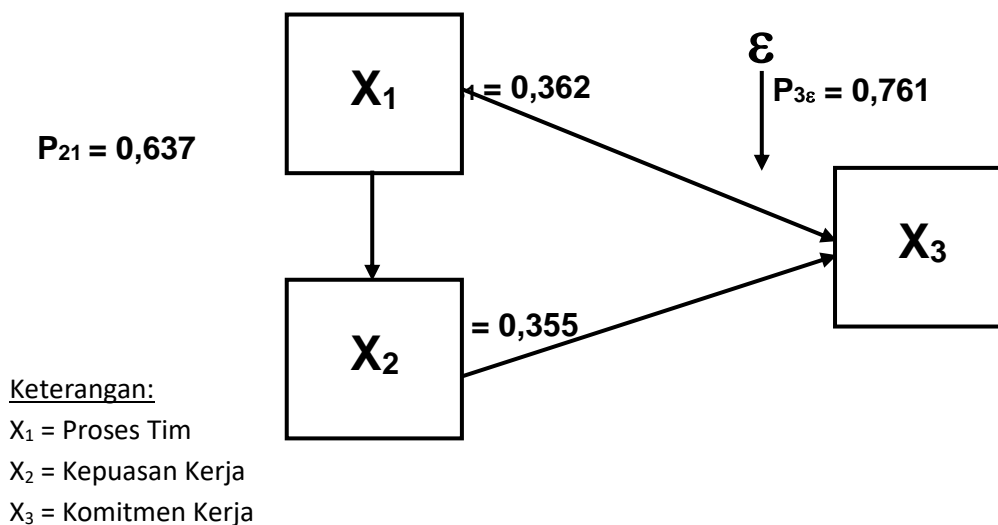
Tabel 8 Koefisien Jalur
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja

n	Koefisien Jalur (P ₃₂)	t _{hitung}	t _{tabel}	
			α= 0,05	α = 0,01
84	0,355	3,233**	1,99	2,64

Keterangan :

**) Koefisien jalur sangat signifikan (t_{hitung} = 3,233 > t_{tabel} = 2,64), pada α = 0,01

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja sebesar 0,355. Hasil uji signifikansi diperoleh t_{hitung} = 3,233 < dari t_{tabel} = 2,64 pada α= 0,01. Hasil uji tersebut menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Atas dasar itu, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh langsung positif Kepuasan kerja terhadap komitmen kerja, diterima. Artinya, Kepuasan kerja yang tinggi akan mengakibatkan komitmen kerja yang tinggi. Hasil uji hipotesis yang dikemukakan di atas telah menjelaskan pengaruh langsung proses tim terhadap komitmen kerja, pengaruh langsung proses tim terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap komitmen kerja. Di samping itu, masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen kerja di luar variabel proses tim dan variabel Kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui besarnya pengaruh variabel lain ditunjukkan oleh koefisien jalur Pα = 0,761. Berdasarkan hasil pengujian perhitungan dalam pengujian hipotesis yang dikemukakan di atas, hasil analisis jalur secara lengkap diperlihatkan pada gambar berikut.



Gambar 6

Hasil Analisis Jalur Pengaruh Proses Tim dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja

1. Pengaruh Proses Tim terhadap Komitmen Kerja

Hasil penelitian ini telah memperlihatkan bukti empiris tentang pengaruh proses tim terhadap komitmen kerja. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien jalur 0,362. Hal ini menunjukkan bahwa proses tugas kerja, proses tim kerja, dan kondisi tim dalam melakukan kerjasama akan mendorong terbetuknya keterikatan emosional seorang pegawai untuk tetap konsisten pada pekerjaan seperti keterlibatan dalam pekerjaan, perasaan membutuhkan pekerjaan, serta kesadaran kerja sebagai kewajiban.

Proses kerja sama tim memiliki efek positif yang kuat terhadap komitmen anggota tim. Aspek proses tim memiliki efek yang kuat terhadap komitmen untuk terlibat dalam pekerjaan tim dengan aspek pengetahuan yang lebih kompleks dibandingkan dengan pekerjaan yang kurang kompleks. Proses tim akan memberikan pengaruh positif terhadap komitmen kerja tim. Dengan kata lain, proses tim yang baik akan mengakibatkan komitmen kerja yang tinggi (Hidayat, 2013).

2. Pengaruh Proses Tim terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini telah memperlihatkan bukti empiris tentang pengaruh proses tim terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien jalur 0,637 Hal ini menunjukkan bahwa proses tugas kerja, proses tim kerja, dan kondisi tim dalam melakukan kerjasama akan mendorong terbetuknya adalah perasaan senang pegawai atau kepuasan terhadap karakteristik dan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini terkait erat dengan kepuasan terhadap identitas pekerjaan, perhatian atasan, dan dukungan rekan kerja.

Kepuasan dan komitmen merupakan outcome yang dipengaruhi oleh proses tim. Pada tahap selanjutnya kepuasan dan komitmen anggota tim akan mempengaruhi terhadap kinerja tim itu sendiri. Proses tim memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja anggota tim. Proses tim yang baik mengakibatkan kepuasan kerja anggota tim yang tinggi (Damanik et al., 2018).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja

Hasil penelitian ini telah memperlihatkan bukti empiris tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien jalur 0,355. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap karakteristik dan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan akan mengakibatkan tumbuhnya keterikatan emosional seseorang untuk tetap konsisten pada pekerjaan, keterlibatan dalam pekerjaan, perasaan membutuhkan pekerjaan, serta kesadaran kerja sebagai kewajiban (Subagia, 2019).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang telah merasakan kepuasan atas pekerjaannya akan tumbuh keterikatan terhadap pekerjaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap komitmen kerja. Peningkatan kepuasan kerja akan mengakibatkan komitmen kerja yang tinggi (Gaya et al., 2003).

SIMPULAN

Proses tim berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cibeunying Kaler, Kota Bandung. Artinya, perbaikan proses tim akan mengakibatkan peningkatan komitmen kerja guru. Proses tim berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cibeunying Kaler, Kota Bandung. Artinya, perbaikan proses tim akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cibeunying Kaler, Kota Bandung. Artinya, peningkatan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan komitmen kerja guru.

Perbaikan proses tim mengandung makna sebagai penataan mekanisme kerjasama antar anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Perbaikan proses tim dapat dilakukan melalui penataan mekanisme kerjasama yang berkaitan dengan proses tugas kerja, proses tim kerja, serta kondisi tim. Peningkatan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan komitmen kerja guru. (Taurisa et al., 2001). Upaya peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan kondisi kerja yang sesuai dengan harapan pegawai. Perasaan puas dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan harapan yang ingin dicapai. Atas dasar itu dapat dikemukakan sejumlah upaya meningkatkan kepuasan kerja (Tarmizi & Supra Dewi, 2017)

DAFTAR PUSTAKA

- Chandraningtyas, I., Musadiq, M. Al, & Utami, H. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi pada karyawan PT Kusuma Karya Persada yang outsourcing di PT Sasa Inti Probolinggo). *Jurnal Profit*, 6(2), 32–43.
- Daigle, C. (2009). *Quality Management for Education Reform*. 4, 244–250.
- Damanik, R. K., Sidauruk, S. A., G.A.N, S., & Tarigan, M. H. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Normatif Guru Sekolah Dasar Negeri di Batang Kuis. *Jurnal Diversita*, 4(2), 127. <https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1983>
- Dan, O., & Layan, K. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK>
- Gaya, P., Kepala, K., Kerja, K., Pengendalian, D. A. N., Komitmen, T., Sekolah, K., Sd, P., Kota, M. I., & Tinggi, T. (2003). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Pengendalian Stres Terhadap Komitmen Kepala Sekolah Pada SD/MI Kota Tebing Tinggi*. 20, 1–10.
- Hidayat, R. (2013). The Influence of Leadership on Communications, Job Satisfaction, and Organization Commitment in Banking Industry. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 17(1), 19. <https://doi.org/10.7454/mssh.v17i1.1799>
- Riduwan. (2015). *Belajar Mudah Penelitian*. CV ALFABETA.
- Subagia, R. (2019). *Hidayatullah Jakarta*. 0–163.
- Sudirjo, F. (2015). (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemasang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752. <file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Alfabeta (ed.)).
- Tarmizi, A., & Supra Dewi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan: Studi Kasus PT. Fei. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 315–322.
- Taurisa, C. M., Magister, P., Universitas, M., & Tengah, J. (2001). Internationale buchmesse der kleinverlage und handpressen. *Deutscher Drucker Stuttgart*, 37(24), 79.