

VARIABEL ANTESEDEN KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KOMITMEN ORGANISASI GURU DI SMP NEGERI 2 MEDAN

Safrida

Fakultas Ekonomi UISU, email Safrida1206@ymail.com

Supriadi

Fakultas Ekonomi UISU, email adysupriadi744@yahoo.co.id

Ismail Nasution

Fakultas Ekonomi UISU, email Ismailuisu@gmail.com

Nur August Fahmi

Fakultas Ekonomi UISU, email fahmiuisu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 2 Medan; (2) pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 2 Medan; (3) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 2 Medan; (4) pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri 2 Medan; (5) pengaruh kelelahan emosional terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri 2 Medan; (6) pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri 2 Medan; (7) pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai SMP Negeri 2 Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang guru. Metode analisis data dengan *path analysis* (analisis jalur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) konflik peran berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai ; (2) kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ; (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; (4) konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai ;(5) kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (6) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai ; (7) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai .

Kata kunci : Konflik Peran, Kelelahan Emosional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional.

ABSTRACT

This research aims to know : (1) the influence role of conflict against job satisfaction of employee of SMP Negeri 2 Medan; (2) the influence of emotional fatigue against job satisfaction of employee of SMP Negeri 2 Medan; (3) the influence of organizational culture towards job satisfaction of employees of SMP Negeri 2 Medan; (4) the influence role of conflict against organizational commitment of employee of SMP Negeri 2 Medan; (5) the influence of emotional fatigue against the organizational commitment of employee of SMP Negeri 2 Medan; (6) the influence between the organizational culture against the organizational commitment of employee of SMP Negeri 2 Medan; (7) the influence between job satisfaction against the organizational commitment of employees of SMP Negeri 2 Medan. The sample in this research is 40 people. Methods of data analysis with path analysis. The results showed that : (1) role of conflict influential not significantly to employee job satisfaction; (2) emotional fatigue influential positive and significantly to employee job satisfaction; (3) organizational culture influential positive and significantly to employee job satisfaction; (4) role of conflict influential positive and significantly to employee organizational commitment; emotional fatigue influential positive and significant to organizaional (5) organizational culture influential positive and significantly to employee organizational commitment; (6) job satisfaction influential positive and significantly to employee organizational commitment.

Keywords : role of conflict, emotional fatigue, organizational culture, job satisfaction, organizational commitment

I. PENDAHULUAN

Peran ganda pada profesi seorang guru akan mengakibatkan munculnya konflik dan kelelahan emosional dalam dirinya, konsekuensi atau dampak terhadap seseorang, seperti pada tingkat kepuasan kerja. Peran didefinisikan sebagai suatu posisi yang memiliki harapan yang berkembang dari norma yang dibangun (Luthans, 2006). Setiap individu seringkali memiliki peran ganda (*multiple roles*), karena selain sebagai guru misalnya seseorang juga memiliki peran dalam keluarganya, di lingkungannya dan lain-lain. Sehingga peran-peran tersebut memunculkan konflik-konflik tuntutan dan konflik-konflik harapan. Kelelahan emosional yaitu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi (Pines dan Aronson, dalam penelitian Churiyah, 2011:146). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shurbagi (2015) budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya Organisasi mempunyai keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Miller (1987) dalam Indriani (2012) menjelaskan budaya organisasi adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola dan mengorganisasikan perusahaan.

Mathis dan Jackson (2001:98) menyatakan Kepuasan kerja adalah keadaan emosi dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Menurut penelitian Churiyah (2011:146) pengaruh kepuasan kerja dalam komitmen organisasi, bahwa jika dibandingkan dengan para pekerja yang tidak puas, karyawan yang puas akan lebih berkomitmen dan setia. Mathis dan Jackson (2001:99) menyatakan Komitmen

organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

II. URAIAN TEORITIS

Konflik Peran

Definisi konflik menurut Robbins (2006:545) bahwa konflik adalah proses yang dimulai ketika satu pihak menganggap pihak lain secara negatif mempengaruhi, atau akan secara negatif mempengaruhi, sesuatu yang menjadi kepedulian pihak pertama. Dan menurut Ivancevich, dkk (2006:43) ada konflik fungsional dan konflik disfungsional yaitu:

- a) Konflik Fungsional (*Functional Conflict*)
- b) Konflik Disfungsional (*Disfunctional Conflict*)

Selain itu mereka menjelaskan juga tahap-tahap dalam proses konflik Yaitu:

- a) Konflik yang di persepsikan
- b) Konflik yang dirasakan
- c) Konflik yang termanifestasi

Pada tahap-tahap konflik tersebut menjelaskan proses konflik yang dipersepsikan muncul ketika ada kesadaran kognitif setidaknya pada salah satu pihak bahwa kejadian-kejadian yang telah terjadi atau kondisi yang ada saat ini mendukung terciptanya konflik terbuka sehingga melibatkan keterlibatan emosional, konflik ini “dirasakan” dalam bentuk kecemasan, ketegangan, dan/atau permusuhan serta akhirnya pihak-pihak yang berseberangan terlibat secara aktif dalam perilaku konflik. Konflik yang termanifestasikan pada umumnya tampak sangat nyata bagi pihak-pihak yang tidak terlibat.

Menurut Luthans (2001:407) dalam Churiah, (2010:145) peran didefinisikan sebagai suatu posisi yang memiliki harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. Seorang individu seringkali memiliki peran ganda (*multiple roles*), karena selain sebagai karyawan perusahaan misalnya seseorang juga memiliki peran di keluarganya, di lingkungannya dan lain-lain.

Konflik peran adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Veithzal Rivai) dalam (Eprints, 2011:76).

Menurut Luthans (2001) dalam Churiah (2010:145) bahwa konflik peran terdiri dari 3 tipe utama:

1. Konflik antara individu dengan perannya
2. Konflik *Intrarole*
3. Konflik *Interrole*

Sedangkan Mondy, Sharplin dan Premeaux dalam Churiah (2010:148) mengemukakan lima tipe dari *role conflict*, yaitu:

- a. *Intrasender Conflict*, merupakan konflik yang terjadi dalam individu pemegang peran karena peran yang diterima oleh individu bertentangan atau tidak konsisten dengan harapan pemegang peran.
- b. *Intersender Conflict*, konflik yang terjadi ketika individu-individu pemegang peran dengan harapan yang berbeda saling berinteraksi.
- c. *Interrole Conflict*. Merupakan konflik yang terjadi ketika harapan berhubungan dengan peran yang berbeda akan menimbulkan konflik.
- d. *Person-role Conflict*. Konflik yang terjadi ketika aktivitas yang diharapkan dari pemegang peran melanggar moral dan nilai yang dimiliki individu tersebut.
- e. *Role Overload*. Merupakan tipe konflik peran yang lebih kompleks.

Tipe-tipe konflik peran tersebut terjadi karena tidak sesuai peran yang diterima oleh individu dengan harapan-harapan yang diinginkan. Dan ketika peran dan harapan tersebut sesuai atau dapat digabungkan akan tetapi kinerja mereka melampaui jumlah waktu yang tersedia bagi orang yang melaksanakan aktivitas yang diharapkan, hal ini merupakan *role overload*.

Kelelahan Emosional

Menurut Robbins (2006:143) menyatakan bahwa emosi adalah perasaan kuat yang diarahkan kepada seseorang atau sesuatu. Emosi adalah reaksi terhadap objek, bukan sifat kepribadian. Secara lebih baik memahami emosi jika memisahnya menjadi emosi yang dirasakan dan emosi yang ditampilkan. Emosi yang dirasakan adalah emosi aktual individu dan sebaliknya emosi yang ditampilkan adalah emosi yang disyaratkan oleh organisasi dan dianggap tepat dalam pekerjaan tertentu. Hal yang terpenting disini adalah bahwa emosi yang dirasakan dan emosi yang ditampilkan sering berbeda. Sesungguhnya banyak orang memiliki masalah untuk bekerja dengan orang lain hanya karena mereka secara naif menganggap bahwa emosi yang mereka lihat ditampilkan oleh orang lain sama dengan apa yang sesungguhnya dirasakan orang lain tersebut.

Menurut Pines dan Aronson (1989) dalam Churiyah (2011:146) kelelahan emosional yaitu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya, frustrasi dan depresi. Selain itu selalu merasa membatalkan pekerjaan, kehilangan pascakarya kerja, pudarnya ilusi sebagai simpton lain dari kelelahan emosional dalam situasi yang kronik, yang dapat mendorong seseorang mengalami sakit mental bahkan bunuh diri.

Budaya Organisasi

Ndraha (2005:74) mengemukakan bahwa jika budaya di anggap sebagai genus, budaya organisasi (BO) adalah spesiesnya, yaitu budaya yang terbentuk sebagai produk interaksi antara manusia dengan jaringan organisasi terkait.

Menurut Sutrisno (2010:2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau

norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relative lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang dalam organisasi.

Menurut Andrew Pettigrew, *dalam* Sobirin (2007:129), mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu. lain halnya dengan Vijai Sathe, *dalam* Sobirin (2007:130) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan satu set asumsi yang di anggap sangat penting (meski kadang tidak tertulis) yang di *shared* oleh para anggota sebuah komunitas / organisasi.

Menurut Druicker, *dalam* Tika (2010:4) budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terjadi.

Menurut Robbins, *dalam* Sutrisno (2010:27) mengemukakan bahwa ada beberapa manfaat budaya organisasi, antara lain :

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi satu dengan organisasi lain.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi.

Menurut Robbins,(2006:10) menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila di campur dan dicocokkan, akan menjadi budaya organisasi:

1. Inisiatif Individual
Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat.
2. Toleransi terhadap Tindakan Beresiko
Suatu budaya organisasi dikatakan baik, apabila dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.
3. Pengarahan
Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.
4. Integrasi
Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang dikoordinasi.

5. Dukungan Manajemen
Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi/perusahaan.
6. Kontrol
Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu budaya organisasi atau perusahaan.
7. Identitas
Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan.
8. Sistem Imbalan
Sistem imbalan di maksudkan sejauh mana alokasi imbalan didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sehingga karyawan bertindak dan berperilaku inofatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.
9. Toleransi terhadap konflik
Toleransi yang dimaksud yaitu sejauh mana para pegawai/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
10. Pola Komunikasi
Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006:103). Seperti dalam pernyataan Mohd.As'ad (1987) *dalam* Armanu & Mandayanti (2012:154) Aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk dari segala aktifitas yang ada adalah bekerja. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Yukl *dalam* Usman, 2008:498). Bekerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Menurut Locke *dalam* Nongkeng, dkk (2012:577) memberikan definisi komprehensif tentang kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap, kognitif, afektif, dan evaluative, menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal, dan sebagainya. Hal itu berarti penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitif. Begitu juga dengan pendapat yang diutarakan oleh Mathis dan Jackson

(2001:98) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Menurut Rivai (2005) teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

b. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

c. Teori Dua Faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda.

Menurut Straus dan Sayles (2000:6) mengatakan bahwa “pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi, sebab pegawai seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lebih bosan, emosinya tidak stabil, sering mencari dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan”.

Menurut Luthans dalam Debora (2006:63), menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi penting dari kepuasan kerja. *Pertama*, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi dan kondisi kerja. *Kedua*, kepuasan kerja seringkali menentukan seberapa besar hasil yang akan dicapai atau harapan-harapan yang akan dilampaui. *Ketiga*, kepuasan kerja mencerminkan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Robinson dan Corners, yang dikutip oleh Nord dalam As'ad (2003:115) diperkirakan tidak kurang dari 3.350 artikel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup pegawai.
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai.
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
5. Mengurangi tingkat absensi.
6. Mengurangi *labor turn over* (perputaran tenaga kerja).
7. Meningkatkan keselamatan kerja.
8. Meningkatkan motivasi kerja.
9. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan.
10. Sikap terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pada pendapat Robbins (2006) yang mengatakan ada empat variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan mendorong atau kepuasan kerja, yaitu :

1. Kerja yang secara mental menantang.
2. Gajaran yang pantas, sistem upah dan kebijaksanaan promosi yang adil.

3. Kondisi kerja yang mendukung.
4. Kenyamanan pribadi atau faktor- faktor lingkungan.

Komitmen Organisasional

Armanu dan Damayanti (2012:154) komitmen organisasional didefinisikan sebagai penghubung psikologi antara karyawan dan organisasinya, sehingga mereka mempunyai sedikit kemungkinan secara sukarela meninggalkan organisasi. Dan Argys *dalam* Soetjipto, dkk (2002:126) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan motivasi seorang karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan motivasi yang dimilikinya.

Menurut Argys *dalam* Soetjipto, dkk (2002:126) komitmen terbagi menjadi dua bagian besar yaitu komitmen eksternal dan komitmen internal.

1. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para karyawan yang menghasilkan adanya *reward* dan *punishment*.
2. Komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimilikinya.

Allen *dalam* Luthans (2006:249) mengemukakan perbedaan bentuk komitmen menjadi tiga yaitu:

1. Komitmen afektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen Kelanjutan adalah komitmen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif adalah perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

Komitmen organisasi dikemukakan oleh Allen dan Meyer, *dalam* Natalia (2010:103) dengan tiga komponen organisasi yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Hal yang umum dari ketiga komponen komitmen ini adalah dilihatnya komitmen sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan individu dengan organisasi dan mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri II Medan. Penelitian ini menggunakan analisa kuantitatif, dengan memakai variabel independent yaitu Konflik Peran (X1), dan Kelelahan Emosional (X2), Budaya Organisasi dan dependent yaitu Komitmen Organisasi serta variabel intervening Kepuasan Kerja.

Data yang digunakan data primer melalui kuisioner yang ditujukan kepada responden , dalam hal ini tenaga kependidikan. Secara keseluruhan uji instrument kuisioner dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Populasi dalam penelitian ini 40 orang guru di SMP Negeri II Medan Berhubung jumlah populasi berjumlah 40 Orang , maka sampel dalam penelitian ini diambil secara keseluruhan dengan menggunakan metoda Total Sampling, dimana semua populasi dijadikan sampel (Sekaran, 2003)

Analisis Data dan Pembahasan

Analisis Data ini menerangkan Konflik Peran (X1), Kelelahan Emosional (X2), Budaya Organisasi(X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y2) dan variabel Kepuasan Kerja (Y1) sebagai intervening pada guru SMP Negeri II Medan Medan. Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan pengujian secara parsial serta analisi jalur

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini seluruh variabel dinyatakan valid dan seluruh item pernyataan mempunyai nilai signifikansi diatas 0,05. Uji Reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Sekaran, 2006). Pengukuran dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan. Satu kuesioner dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Sekaran, 2006). Teknik *cronbach alpha* dilakukan dengan menghitung varians tiap butir pertanyaan dan varians total dari pertanyaan-pertanyaan. Hasilnya, dari jawaban responden dari seluruh pertanyaan yang diajukan dinyatakan reliable (dapat dilihat pada Tabel 1)

Tabel : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik Peran (X1)	0,892	Reliabel
Kelelahan Emosional (X2)	0,880	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,951	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,890	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y2)	0,969	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan metode One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan hasil 0,874 lebih kecil 1,97 . Artinya seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal

Uji Heterokedastisitas

Dari grafik *scatterplot* yang disajikan dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksikan kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas ini berarti adanya hubungan yang sempurna atau pasti, diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi (Situmorang, dkk 2008:63). Dapat dilihat nilai VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinieritas dan tolerancinya lebih besar dari 0,1 dan diduga tidak terdapat multikolinieritas.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2 : Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	B	Standar Error	Beta	T	Sig.	Keterangan
KP → Kepuasan Kerja	.022	.180	.018	.120	.905	HO ditolak, Ha Diterima
KE → Kepuasan Kerja	.445	.133	.496	3.345	.002	HO ditolak, Ha Diterima
BO → Kepuasan Kerja	.096	.172	.799	5.561	.000	HO ditolak, Ha Diterima
KP → Komitmen Organisasi	.051	.169	.350	3.021	.038	HO ditolak, Ha Diterima
KE → Komitmen Organisasi	.462	.177	.383	2.607	0.13	HO ditolak, Ha Diterima
BO → Komitmen Organisasi	.084	.166	.395	5.080	.000	HO ditolak, Ha Diterima
KK → Komitmen Organisasi	.136	.139	.623	9.726	.000	HO ditolak, Ha Diterima

R = 0,854 <i>Adjusted square</i> 0.461 adalah 0,461		Ho ditolak, Ha Diterima
---	--	----------------------------

Hasil analisis jalur

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga memberikan informasi secara objektif sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang berbunyi “konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri II Medan”. Dari hasil pengujian sub struktur 1 memberikan informasi bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri II Medan.
2. Hipotesis kedua yang berbunyi “kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru di SMP Negeri II Medan.”
3. Hipotesis ketiga yang berbunyi “budaya organisasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru di SMP Negeri II Medan.”
4. Hipotesis keempat yang berbunyi “konflik peranberpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Guru di SMP Negeri II Medan.”
- 5 Hipotesis kedua yang berbunyi “kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Guru di SMP Negeri II Medan.”
6. Hipotesis kelima yang berbunyi “budaya organisasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Guru di SMP Negeri II Medan
7. Hipotesis keenam yang berbunyi “kepuasan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Guru Di SMP Negeri II Medan.”

IV. PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis data pada sub struktur 1 telah dijelaskan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru di SMP Negeri II Medan.Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dan Keith *dalam* Armanu & Mandayanti, 2012:154.

Davis dan Keith berpendapat seseorang yang menerima tingkat konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi sebagai sumber stress akan kurang puas dengan pekerjaannya (Yousef *dalam* Churiyah, 2011). Dan di lain hal, kepuasan kerja merupakan suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka.

Konflik peran adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Veithzal Rivai, 2005).

Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis data pada sub struktur 1 telah dijelaskan bahwa kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Di SMP Negeri II Medan.

Kelelahan emosional yaitu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi (Pines dan Aronson *dalam* Churiyah, 2011). Sehingga jika situasi tersebut terjadi secara terus-menerus maka tingkat kepuasan kerja juga akan mengalami kemunduran. Pendapat ini tidak jauh berbeda dengan pendapat Freudenberg (1974) *dalam Psycologymania.com* (2012) yang menyatakan bahwa kelelahan emosional adalah respons individual yang unik terhadap stress yang dialami di luar kelaziman pada hubungan interpersonal karena dorongan emosional yang kuat. Selain itu selalu merasa membatalkan pekerjaan, kehilangan pascakarya kerja, pudarnya ilusi sebagai simpton lain dari kelelahan emosional dalam situasi yang kronik, yang dapat mendorong seseorang mengalami sakit mental bahkan bunuh diri.

Pengaruh budaya organisasi Terhadap kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis data pada sub struktur 1 telah dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Di SMP Negeri II Medan

Hofstede's (1980) dalam Browaeys and Price (2015) komponen model budaya memberikan dukungan empiris untuk nilai-nilai budaya kelompok masyarakat tertentu, serta sifat pekerjaan yang mengarah pada kepuasan kerja, komponen budaya organisasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Perilaku yang dapat dipercaya memotivasi pengetahuan dalam berbagi komunikasi secara cepat dan akan berpengaruh pada lingkungan kerja yang ramah dan kinerja meningkat.

Pengaruh konflik peran terhadap Komitmen organisasional

Berdasarkan analisis data pada sub struktur 2 telah dijelaskan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Guru Di SMP Negeri II Medan.

Konflik peran adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Veithzal Rivai, 2005).

Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Komitmen organisasil

Berdasarkan analisis data pada sub struktur 2 telah dijelaskan bahwa Kelelahan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Guru Di SMP Negeri II Medan.

Pengaruh budaya organisasi Terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan analisis data pada sub struktur 2 telah dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Guru Di SMP Negeri II Medan.

Menurut Susanto, *dalam* Sutrisno (2010:27) mengemukakan bahwa budaya suatu perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan untuk mencapai suatu tujuan. Oleh sebabnya memiliki hubungan dengan Komitmen Organisasional dimana Organisasi itu sendiri didefinisikan oleh Robbins (2006:4) Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja diatur, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai sasaran atau serangkaian sasaran bersama.

Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan analisis data pada sub struktur 2 telah dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Guru Di SMP Negeri II Medan.

Kepuasan kerja merupakan keinginan setiap orang yang sudah bekerja. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Karena semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi bahwa karyawan yang puas akan lebih berkomitmen dan setia pada organisasi dibanding dengan karyawan yang tidak puas (Churiyah, 2011).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini membuktikan konflik peran, kelelahan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan komitmen organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi walaupun ada konflik peran diantara guru-guru, tapi mereka tetap melaksanakan tugasnya dengan baik. Begitu juga dengan kelelahan emosional, banyaknya tugas dalam mempersiapkan bahan untuk mengajar maupun laporan hasil kerja siswa, mereka tetap puas dan tetap memegang komitmen bahwa tugas merupakan bagian dari tanggung

jawab mereka. Begitu juga dengan budaya organisasi, semakin baik budaya organisasi akan semakin meningkat kepuasan kerja serta akan semakin kuat guru memegang komitmen organisasi.

Saran

Bagi guru-guru di SMP Negeri II Medan, hendaknya tetap mempertahankan dan menjaga keseimbangan antara tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, tetap menjaga kondusifitas antara guru dengan pegawai, guru dengan guru dan guru dengan Kepala Sekolah, walaupun ada permasalahan tetapi sistem kekeluargaan yang dibangun selama ini dapat mengantisipasi permasalahan yang muncul.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Moh (2003). **Psikologi Industri**. Yogyakarta.

Churiyah, Madziatul (2011). **Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi**. Jurnal Ekonomi Bisnis, TH. Vol. 16. No. 2.

Indriyani, Etty dan Wisnu Haryanto Petrus Christologus (2010). **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**. Workshop SMK Katolik Santo Mikael Surakarta. Jurnal Manajemen. Excelent, Vol I (1) 23-25.

Ivancevich, Jhon M dan Robert Konopaske, Michael T. Matteson (2006). **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Terjemahan McGraw-Hill. Jakarta. Erlangga.

Luthans (2006). **Organization Behavior**. Yogyakarta. Tenth Edition.

Mathis, Robert L. dan Jackson, John H (2001). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Salemba Empat.

Marie – Joelle Browaeys and Roger Price (2015). **Understanding Cross Cultural Management**. Third Edition. Pearson Education Limited. Edinburg Gate, United Kingdom

Natalia, Dewinda Putri (2010). **“Pengaruh komitmen organisasional dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan daerah terhadap kinerja Manajerial satuan kerja perangkat Daerah” (Studi pada Kabupaten Tegal)**: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Nazir, M (2005). **Metode Penelitian**. Bogor. Ghalia Indonesia.

- Ndraha, Talizidahu (2005). **Teori Budaya Organisasi**. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Nongkeng, Hasan (2012). **Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar)**. Makassar. Vol. 10. No. 3.
- Riduwan dan Engkos A.K (2008). **Cara menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur**. Bandung. Alfa Beta.
- Rivai, Veithzal (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen (2006). **Perilaku Organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT. Indeks
- Sharbugi Ali. A.M (2015). **The Effect of Organizational Culture on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment**. *International Journal of Humanities and Management Sciences* . (IJHMS) Volume 3, issue 1. ISSN 2320-4044.
- Sekaran, Uma (2006). **Metode Penelitian Bisnis 1**. 4th Ed. Terjemahan Kwab Men Yon. Bandung. Salemba Empat.
- Sutjipto (2001). **Apakah anda mengalami Burnout**. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan. Balitbang, Depdiknas. Jakarta. 32:689.
- Sutrisno, Edy (2010). **Budaya Organisasi**. Prenada Media Grup. Jakarta.
- Sobirin, Achmad (2007). **Budaya Organisasi**. UPP STIM YKPN. Jogjakarta.
- Sugiyono (2004, 2005). **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung. CV. Alfabeta.
- Tampubolon, Mahanan P (2004). **Perilaku Organisasi (Organization Behavior)**. Ghalia Indonesia. Jakarta