

**HUBUNGAN IKLIM KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SD NEGERI TERAKREDITASI A DI  
KECAMATAN MARTAPURA KABUPATEN BANJAR**

**Riki Anggara Putra<sup>1</sup>, Ahmad Suriansyah<sup>2</sup>, Metroyadi<sup>3</sup>**  
Universitas Lambung Mangkurat<sup>1,2</sup>  
rikianggaraput2@gmail.com<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis hubungan iklim kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri terakreditasi A di Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan metode deskriptif-kuantitatif. Populasi penelitian adalah semua guru SD Negeri terakreditasi A di Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar sebanyak 166 orang dengan jumlah sampel sebanyak 117 orang responden yang diambil dengan teknik *random sampling*. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara: iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,539, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,221, komitmen kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,389, iklim kerja terhadap komitmen kerja sebesar 0,804, motivasi kerja terhadap komitmen kerja sebesar 0,154, iklim kerja melalui komitmen kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,312, motivasi kerja melalui komitmen kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,060. Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,766. Hal ini berarti variabel iklim kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 76,6% sedangkan sisanya sebesar 23,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Sedangkan nilai *R Square* variabel komitmen kerja sebesar 0,667. Hal ini berarti variabel iklim kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja sebesar 66,7% sedangkan sisanya sebesar 33,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

**Kata Kunci** : *Iklim Kerja, , Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja*

**ABSTRACT**

*The aim of this study was to analyse the relationship between work climate, work motivation, and work commitment, and job satisfaction among teachers in A-accredited public primary schools in Martapura Sub-district, Banjar Regency. This research employed a correlational design with a descriptive-quantitative approach. The study population comprised of all teachers from A accredited public elementary schools in Martapura District, Banjar Regency, totalling 166 individuals. A sample size of 117 respondents was selected using random sampling technique. Questionnaire instruments were used for data collection, and descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and path analysis were used for data analysis. The results showed that there is a relationship between: work climate to teacher job satisfaction by 0.539, work motivation to teacher job satisfaction by 0.221, work commitment to teacher job satisfaction by 0.389, work climate to work commitment by 0.804, work motivation to work commitment by 0.154, work climate through work commitment to teacher job satisfaction by 0.312, work motivation through work commitment to teacher job*

*satisfaction by 0.060. Based on the results of the determination coefficient test, it shows that the R Square value of the job satisfaction variable is 0.766. The determination coefficient test results indicate that the job satisfaction variable's R Square value is 0.766. This suggests that work climate variables, work motivation, and work commitment have a 76.6% impact on job satisfaction, while the remaining 23.4% is attributed to other factors. Additionally, the work commitment variable's R Square value is 0.667. The study found that work commitment is influenced by work climate and work motivation variables, which account for 66.7% of the variance. The remaining 33.3% can be attributed to other external factors.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Work Climate, Work Motivation, Work Commitment,*

## PENDAHULUAN

Sekolah merupakan sebuah organisasi untuk memberdayakan sumber daya yang ada melalui seorang guru. Guru merupakan sosok yang mempunyai pengaruh dominan kepada seluruh peserta didik yang ada di sekolah, karena mempunyai waktu yang paling banyak berinteraksi dengan peserta didik di dalam kelas. Guru merupakan ujung tombak terdepan dengan keahlian dan keterampilannya perlu terus ditingkatkan mutunya guna memastikan pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Dalam upaya peningkatkan mutu pendidikan nasional, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia sampai saat ini masih berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan yang profesional, yaitu dengan upaya yang sudah dan sedang dilakukan berkaitan dengan faktor guru terutama mengenai kepuasan kerja pada guru (Silfiati et al., 2022).

Kebijakan pemerintah untuk meningkat kepuasan kerja guru dengan meningkat kesejahteraan sebagaimana Peraturan Menteri Nomor 54 tahun 2022 tentang bagaimana memperoleh sertifikasi profesi guru, dimana guru yang berhasil mendapatkan sertifikat pendidik akan menerima tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu bulan gaji. Tunjangan ini juga menjadi salah satu cara pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru sekaligus meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Dengan demikian meningkatnya kesejahteraan berdampak kepada peningkatan kepuasan kerja guru (Purba & Rangkuti, 2022).

Usaha mendapatkan kepuasan kerja merupakan salah satu orientasi guru dalam bekerja dan melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jika seorang guru merasa puas akan pekerjaan yang dijalannya, maka guru bersangkutan akan melaksanakan pekerjaan dengan maksimal (Silfiati et al., 2022). Kepuasan kerja guru yang baik dapat dilihat dari pandangan positif terhadap pekerjaannya terutama dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kepuasan kerja guru yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya kualitas siswa (Rusydiati, 2017).

Asumsi teori para ahli tersebut dapat menggambarkan bagaimana bentuk kepuasan kerja yang ideal dalam organisasi sekolah. Guru akan merasa puas ketika mereka bekerja di lingkungan yang mendukung, termasuk memiliki kepemimpinan yang baik, komunikasi yang efektif, dan hubungan yang positif dengan rekan kerjanya. Guru akan merasa nyaman ketika dihargai dan diakui atas kontribusi dan dedikasi mereka terhadap pendidikan. Selanjutnya adalah jumlah gaji yang mencukupi dan dapat mensejahterakan kehidupan guru. Kemudian guru akan puas ketika mendapat keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi, mereka ingin memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, berkumpul dengan keluarga, menjalankan hobi, dan mengurus

kebutuhan pribadi mereka. Keseimbangan ini membantu mengurangi kelelahan dan *burnout*, sehingga memungkinkan mereka memberikan yang terbaik dalam mengajar.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan perasaan yang timbul dari dalam setiap individu dengan tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya sendiri. Luthans (2014), mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sesuai dengan kodradnya, kebutuhan manusia sangatlah beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Selanjutnya Usman, (2018), mengatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang telah dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan pendidikan. Teori Luthans, (2006), menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari enam faktor berikut, yaitu: Kondisi kerja, Rekan kerja Supervisi, Promosi jabatan, Pekerjaan itu sendiri dan Gaji yang diterima.

Iklm kerja merupakan seperangkat sikap dan harapan yang menggambarkan karakteristik organisasi dan hasil dari perilaku serta beberapa kemungkinan dari hasil tersebut. Kemudian sekolah merupakan tempat dimana fungsi dan tugas sekolah dilaksanakan. Emmons Aslamiah, (2018), berpendapat bahwa iklim sekolah berhubungan dengan interaksi manusia. Iklim sekolah merupakan kualitas dan frekuensi dari interaksi antara anggota staf di sekolah dengan peserta didik, antara peserta didik dengan peserta didik, hubungan antar staf, serta interaksi staf dengan orang tua. Iklim sekolah adalah sejumlah interaksi dari dimensi psikososial, akademik, dan fisik dari lingkungan sekolah. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja di sekolah merupakan situasi dan kondisi, peristiwa maupun keadaan di sekolah yang memengaruhi kerja personil di dalamnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama, yang menggambarkan tanggung jawab, tugas dan peran masing-masing, dukungan kerja yang diberikan serta hubungan antarpersonil di sekolah. Rentoul dan Fraser Wahyuni et al., (2014), membuat *School Level Environment Scale*, (SLEC) untuk mengevaluasi iklim sekolah yang terdiri dari 8 aspek antara lain: Hubungan guru dengan siswa, Kekompakan dan kebersamaan guru, Pengembangan profesi, Keleluasaan dalam bekerja atau mengajar, Keterlibatan guru dalam mengambil keputusan di sekolah, Ivovasi sekolah, Kecukupan dan kelayakan sumber daya atau sarana dan Tekanan dan dorongan kerja.

Wahyuni et al., (2022), motivasi dapat dipahami sebagai proses pengarahan, dorongan, dan kegigihan perilaku serta perilaku yang memiliki motivasi adalah perilaku yang energik, terarah, dan bertahan lama Robbins & Judge, (2008), mendefinisikan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Dari definisi ahli tersebut dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri individu baik yang berasal dari internal ataupun eksternal untuk melakukan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai sebuah kepuasan sesuai yang diinginkan.

Menurut Nurafifah et al., (2021), indikator motivasi dapat diukur melalui: Faktor Motivasi (*Motivation Factors*) dan Faktor Lingkungan (*Hygiene Factors*).

Komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Komitmen kerja sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Mowdays, Porter, & Steers menyatakan bahwa konsep komitmen kerja telah menjadi perhatian penting berdasarkan kepada premis bahwa individu membentuk saling keterkaitan dengan organisasi sebagai kekuatan relatif dari suatu identifikasi dan keterlibatan individu dengan suatu organisasi tertentu (Suriansyah & ., 2015).

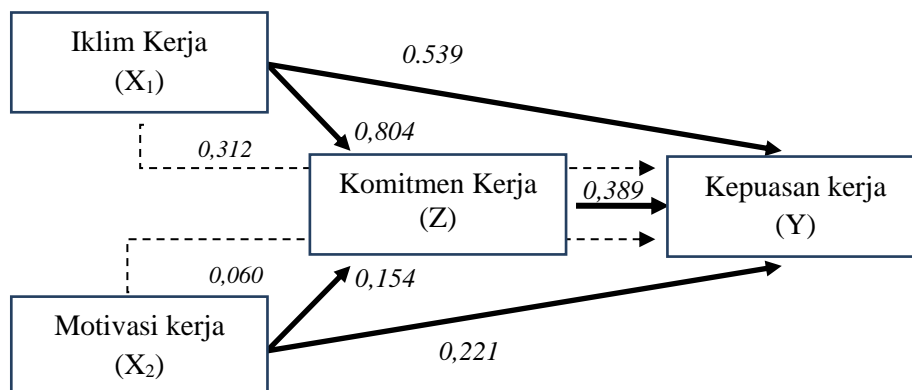
Dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja guru dalam suatu organisasi sekolah adalah keinginan tenaga pendidik untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi pendidikan dan kesediaannya berusaha dengan maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi pendidikan dan kualitas pendidikan yang lebih baik. Meyer dan Allen (2011) dengan terori *Organizational Commitment Scale* (OCS) merumuskan tiga indikator dalam meneliti komitmen kerja, yaitu: Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan Komitmen normatif (*normative commitment*).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif deskriptif yang merupakan salah satu metode penelitian dengan teknik korelasional atau teknik penelitian yang menggambarkan suatu hubungan dua variabel atau lebih. penelitian ini mempunyai rancangan penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan iklim kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas (*independen variable*) dengan variabel kepuasan kerja guru ( $Y$ ) sebagai variabel terikat (*dependen variable*), serta variabel komitmen kerja ( $Z$ ) merupakan variabel mediasi (*intervening*). Populasi penelitian adalah semua guru SD Negeri terakreditasi A di Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar sebanyak 166 orang dengan jumlah sampel sebanyak 117 orang responden yang diambil dengan teknik *random sampling*. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan analisis jalur (*path analysis*).

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dapat diketahui korelasi yang dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Analisis Jalur Model  $X_1, X_2, Z$  dan  $Y$

Tabel 1.  
Hasil Uji Hipotesis dari H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub>

	Hipotesis	p.s	Keputusan
H <sub>1</sub>	Terdapat hubungan langsung antara iklim kerja dengan kepuasan kerja guru SD Negeri Terakreditasi A di Kecamatan Martapura	0,539	Diterima
H <sub>2</sub>	Terdapat hubungan langsung antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru SD Negeri Terakreditasi A di Kecamatan Martapura	0,221	Diterima
H <sub>3</sub>	Terdapat hubungan langsung antara komitmen kerja dengan kepuasan kerja guru SD Negeri Terakreditasi A di Kecamatan Martapura	0,389	Diterima
H <sub>4</sub>	Terdapat hubungan langsung antara iklim kerja dengan komitmen kerja guru SD Negeri Terakreditasi A di Kecamatan Martapura	0,804	Diterima
H <sub>5</sub>	Terdapat hubungan langsung antara motivasi kerja dengan komitmen kerja guru SD Negeri Terakreditasi A di Kecamatan Martapura	0,154	Diterima

Tabel 2.  
Hasil Uji Hipotesis dari H<sub>6</sub>, H<sub>7</sub>

Hipotesis			Keputusan
	Langsung	Tidak Langsung	
H <sub>6</sub> Terdapat hubungan tidak langsung antara iklim kerja melalui komitmen kerja dengan kepuasan kerja guru SD Negeri Terakreditasi A di Kecamatan Martapura	-	0,312	Diterima
H <sub>7</sub> Terdapat hubungan tidak langsung antara motivasi kerja melalui komitmen kerja dengan kepuasan kerja guru SD Negeri Terakreditasi A di Kecamatan Martapura	-	0,060	Diterima

Tabel 1 merupakan ringkasan keputusan H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, dan H<sub>5</sub> dengan kriteria nilai signifikansi kurang dari 0.05, maka hipotesis diterima. Tabel 2 merupakan ringkasan keputusan pengujian hipotesis H<sub>6</sub> dan H<sub>7</sub> untuk pengaruh tidak langsung antar variabel. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 dan 2 di atas, dalam penelitian ini berhasil ditemukan hubungan antar variabel yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

## PEMBAHASAN

### Hubungan Langsung Antara Iklim Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara langsung iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru yang ditunjukkan oleh hasil analisis koefisien jalur yang bernilai Beta 0,539 dengan signifikansi 0,000. Menurut Stringer (2016) iklim kerja pada sebuah organisasi mengacu pada sudut pandang para karyawan atau anggota organisasi terhadap fungsi dan eksistensi organisasi secara keseluruhan.

Iklim sekolah yang kondusif baik iklim yang berhubungan dengan psikologis maupun iklim yang berhubungan dengan fisik organisasi, menyebabkan pegawai betah

tinggal di dalamnya untuk beraktivitas, berkeaktifitas dan berproduktifitas yang tinggi. Dalam praktik kelembagaan, kondisi iklim kerja pada sekolah merupakan unsur yang sangat penting bagi guru sehingga mereka merasa senang berada dilingkungan sekolah tersebut. Keberadaan iklim kerja yang berkualitas sangat diperlukan oleh organisasi sekolah, karena dalam situasi dan kondisi yang kondusiflah seseorang dapat bekerja dengan baik sehingga menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya itu.

Kemudian penelitian Ozdoba et al., (2022), memperkuat hal tersebut dengan mengungkapkan pengaruh iklim kerja yang positif terhadap kepuasan kerja. Harahap & Suriansyah, (2019), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa iklim kerja pada sebuah organisasi termasuk sekolah berhubungan dengan kepuasan kerja guru. Selanjutnya Kurniawati & Mistar, (2019), yang menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri terakreditasi A di Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. Hal ini didasarkan pada temuan peneliti tentang kondisi iklim kerja yang bagus akan membuat persepsi guru merasa puas akan pekerjaannya sehingga berimplikasi pada perbaikan kinerja dalam mencapai tujuan sekolah.

### **Hubungan Langsung Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara langsung motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru yang ditunjukkan oleh hasil analisis koefisien jalur yang bernilai Beta 0,221 dengan signifikansi 0,018. Menurut Musyadad et al., (2022), motivasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Selanjutnya teori. Selanjutnya teori Herzberg yang merupakan pengembangan dari teori Maslow menerangkan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja yakni faktor motivasi dan faktor lingkungan (Nurafifah et al., 2021).

Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Dalam dunia pekerjaan, motivasi menempati elemen terpenting yang harus dimiliki oleh pekerja karena motivasi merupakan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan mereka. Dengan adanya motivasi dalam bekerja akan mampu mendorong guru dalam menjalankan tugas dan pekerjaan baik dalam hal mengendalikan perilaku, mentaati peraturan, kemauan atau kesadaran melaksanakan tugas.

Sari, (2019), mengemukakan keterkaitan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru terletak pada motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk melakukan pekerjaan lebih efektif sehingga hasilnya akan maksimal dan memberikan kepuasan kepada guru. Hal tersebut juga didukung dalam penelitian Subagia et al., (2019), yang menyatakan ada kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Haryadi et al., (2022), juga menyatakan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian Tawan et al.,(2020), mengungkapkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian Rivaldo, (2021), juga mendukung hal tersebut dengan mengemukakan hubungan yang positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri terakreditasi A di Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. Hal ini didasarkan pada temuan peneliti tentang tingginya motivasi seorang guru akan mendorong tercapainya tujuan hingga mendapatkan sebuah kepuasan ketika meraih tujuan tersebut.

### **Hubungan Langsung Antara Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara langsung komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru yang ditunjukkan oleh hasil analisis koefisien jalur yang bernilai Beta 0,389 dengan signifikansi 0,000. Komitmen kerja adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Cohen Kusumaputri, (2018), mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Sedangkan Miller dan Lee (Kusumaputri, 2018), mendefinisikan komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi.

Komitmen seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi tersebut. Komitmen kerja sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Untuk itu penting bagi seorang guru memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya di sekolah.

Dengan adanya komitmen untuk dalam melaksanakan tugas dalam pencapaian tujuan dari seorang guru terhadap sekolah dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kepuasan kerja guru tersebut (Lianna, 2017). Hal tersebut di dukung Wahyuni (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Irawati (2019) memaparkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen kerja terhadap kepuasan kerja guru di sekolah. Penelitian Rosyid dan Ilma (2022) juga memaparkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen terhadap kepuasan kerja. Penelitian Paais dan Pattiruhu (2020) yang menunjukkan hasil hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri terakreditasi A di Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. Hal ini didukung pada hasil temuan peneliti tentang komitmen penuh seorang guru pada sekolah tempat mereka bekerja dapat membuat guru merasa puas dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

### **Hubungan Langsung Antara Iklim Kerja dengan Komitmen Kerja Guru**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara langsung motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru yang ditunjukkan oleh hasil analisis koefisien jalur yang bernilai Beta 0,804 dengan signifikansi 0,000. Menurut Keith Davis (Djatmiko, 2015) mengemukakan iklim kerja merupakan semua aspek yang berkenaan dengan lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh warga sekolah di dalam suatu lembaga pengajaran. Emmons (Aslamiyah, 2019) seberpendapat bahwa iklim sekolah berhubungan dengan interaksi manusia. Iklim sekolah merupakan kualitas dan frekuensi dari interaksi antara anggota staf di sekolah dengan peserta didik, antara peserta didik dengan peserta didik, hubungan antar staf, serta interaksi staf dengan orang tua.

Situasi dan kondisi iklim di sebuah sekolah tentu saja berdampak bagi guru. Hoy dan Miskel (Suhaimi, 2021) menjabarkan konsep iklim kerja di sekolah yang terbuka. Iklim kerja di sekolah yang terbuka ditandai dengan kerjasama dan menghargai diantara guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah mendengarkan dan terbuka pada saran dan kritik guru, memberi ketulusan dan pujian, serta menghargai kompetensi professional guru

(dengan memberi motivasi dan dukungan). Perilaku guru mendukung keterbukaan dan interaksi profesional antarguru, masing-masing mengenal satu sama lain dan menjalin persahabatan yang erat juga saling bekerja sama. Dengan demikian akan secara konseptual timbul komitmen kerja karena atas rasa tanggung jawab kepada sekolah (Martini, 2022).

Ety dan Mistar (2019) dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara iklim kerja terhadap komitmen kerja. Wirawan (2017) mengungkapkan kontribusi iklim kerja terhadap komitmen kerja. Selanjutnya dalam penelitian Saragih dan Suhendro (2020) mengungkapkan pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap komitmen kerja guru. Kemudian Schneider (2013) mengungkapkan bahwa ada hubungan langsung antara iklim kerja terhadap komitmen kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen kerja guru SD Negeri terakreditasi A di Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. Hal ini didukung dengan temuan peneliti tentang perasaan guru yang nyaman dengan iklim tempat mereka bekerja akan menimbulkan komitmen aktif atas rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

### **Hubungan Langsung Antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Guru**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara langsung motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru yang ditunjukkan oleh hasil analisis koefisien jalur yang bernilai Beta 0,154 dengan signifikansi 0,002. Menurut Martini (2022) motivasi dapat dipahami sebagai proses pengarahan, dorongan, dan kegigihan perilaku serta perilaku yang memiliki motivasi adalah perilaku yang energik, terarah, dan bertahan lama. Selanjutnya Gray (Rachman, 2016) menyebutkan bahwa motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu.

Teori Herzberg (David, 2022) mengemukakan bahwa kepuasan ataupun ketidakpuasan seseorang dalam bekerja dipengaruhi motivasi dari faktor luar dan dari dalam. Faktor dari luar misalnya pengaruh dari lingkungan organisasi. Sedangkan faktor dari dalam adalah situasi psikis atau karakteristik individu itu sendiri misalnya minat terhadap pekerjaan. Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru dalam menjalankan tugasnya (Putriningsih, 2021).

Penelitian Ella (2021) mengemukakan pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja yang signifikan. Selanjutnya penelitian Afriani dan Pontjo (2021) mengemukakan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen kerja serta penelitian Maartje dan Jozef (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap komitmen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen kerja guru SD Negeri terakreditasi A di Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. Hal ini didukung dengan temuan peneliti tentang faktor motivasi kerja khususnya faktor dalam diri sendiri membuat guru berkomitmen secara berkelanjutan dalam kontribusinya terhadap tujuan sekolah.

### **Hubungan Tidak Langsung Antara Iklim Kerja Melalui Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru**

Perhitungan besarnya nilai hubungan tak langsung variabel iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru melalui komitmen kerja adalah dengan melihat hasil perkalian *path*



2 dengan *path 3* yaitu  $0,804 \times 0,389 = 0,312$ . Nilai tersebut menunjukkan nilai positif, artinya terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dari iklim kerja melalui komitmen kerja terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri terakreditasi A di Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. Jika dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, maka nilai pengaruh tidak langsung ini lebih kecil dari pengaruh langsung iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru. Sehingga bisa disimpulkan bahwa komitmen kerja tidak maksimal dalam memediasi pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri terakreditasi A di Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar.

Iklim kerja yang bagus dan optimal dapat membuat seorang individu merasa nyaman dalam bekerja. Hal tersebut menandakan bahwa iklim kerja secara tak langsung mempengaruhi komitmen dalam bekerja menjadi maksimal. Dalam kajian Mistiah et al., (2022), yang mengungkapkan keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen kerja yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Selanjutnya, komitmen dalam melaksanakan tugas dalam pencapaian tujuan dari seorang guru terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kepuasan kerja guru tersebut (Lianna, 2017).

Kepuasan kerja sebagai suatu suasana batin berupa perasaan senang atau tidak senang. Bergairah atau tidak bergairah dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini kepuasan kerja menyentuh aspek kemauan, kehendak, perasaan, pikiran dan sikap dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi inilah yang dimaksud sebagai suasana batin, dimana suasana batin ini member pengaruhi seseorang pada usahanya mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Selain suasana batin, peran serta rekan kerja dalam lingkungan iklim kerja mempunyai peran penting. Kusri et al., (2018), yang menyatakan rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan yang dirasakan pekerja. Hubungan rekan kerja sangat dibutuhkan dalam bekerja seperti interaksi kepada rekan kerja, teman sejawat, ataupun pimpinan. Dengan demikian suasana lingkungan iklim kerja mempunyai peranan penting dalam menjalankan komitmen yang dapat memuaskan guru.

Hal ini sesuai dengan pendapat Herzberg Suriansyah, (2019), mengatakan bahwa lingkungan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi lingkungan kerja seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu kelompok *satisfiers* dan kelompok *dissatisfiers*, untuk kelompok *satisfiers* kadang-kadang diberi nama *intrinsic factor*, *job content*, *motivator*. Sebutan lain yang digunakan untuk kelompok *dissatisfiers* adalah ekstrinsik *factor*, *job context*, dan *hygiene factor*. *Satisfiers* adalah faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan antara lain: prestasi kerja, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, pengetahuan dan pengenalan terhadap pekerjaannya, dan pengembangan diri. Selain itu juga dalam penelitian Rambe, (2023), menjelaskan adanya hubungan positif yang terjadi antara iklim kerja yang baik terhadap kepuasan kerja guru di sekolah.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan tidak langsung dan positif antara iklim kerja melalui komitmen kerja terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri terakreditasi A di kecamatan martapura. Artinya, iklim kerja yang baik akan mampu menciptakan suatu komitmen kerja guru dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah. Setelah tujuan tersebut tercapai, maka guru akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan kepuasan atas terciptanya iklim kerja yang positif sehingga mampu mendorong kerjasama antar guru ataupun kepada kepala sekolah.

### **Hubungan Tidak Langsung Antara Motivasi Kerja Melalui Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru**

Perhitungan besarnya nilai hubungan tak langsung variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru melalui komitmen kerja adalah dengan melihat hasil perkalian path a dengan path b yaitu  $0,154 \times 0,389 = 0,060$ . Nilai tersebut menunjukkan nilai positif, artinya terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dari motivasi kerja melalui komitmen kerja terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri terakreditasi A di Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. Jika dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, maka nilai pengaruh tidak langsung ini lebih kecil dari pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Sehingga bisa disimpulkan bahwa komitmen kerja tidak maksimal dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri terakreditasi A di Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar.

S.K Mwaniki et al., (2018), mengatakan bahwa kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih selama jam kerja akan memperbaiki moral dan motivasi serta efisiensi kerja guru, dengan adanya komitmen kerja guru yang tinggi maka motivasi akan terbentuk. Motivasi kerja seorang guru terhadap komitmen pada dasarnya merupakan cerminan antusiasme kerjanya. Hal ini diwujudkan oleh kesediaan guru untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh kepala sekolah kepadanya dengan secepat mungkin dan menyelesaikan tugas dengan kualitas dan kuantitas melebihi standar yang ditetapkan.

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dan memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung akan bekerja maksimal sehingga akan mudah dalam mencapai sesuatu Karyadi et al., (2022). Hal tersebut di dukung dalam penelitian Wahyuni et al., , (2022) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja yang tinggi membantu guru meraih tujuan mereka dengan lebih baik. Artinya, ketika guru berhasil mencapai target yang telah ditetapkan, baik itu dalam hal pencapaian siswa atau kemajuan pribadi, hal itu dapat memberikan kepuasan tersendiri. Rasa pencapaian ini dapat memperkuat motivasi kerja dan memperkuat kepuasan kerja secara keseluruhan. Demikian juga hasil penelitian Dhani & Surya, (2023), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja melalui komitmen terhadap kepuasan kerja yang berarti jika motivasi kerja semakin tinggi dan komitmennya bagus maka kepuasan kerja seorang individu juga semakin baik. Hal tersebut juga secara konsisten memperkuat teori dua faktor oleh Frederick Herzberg. Menurut teori Herzberg Purba & Rangkuti, (2022), menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dalam bekerja dapat ditinjau dari dua factor, yaitu faktor motivasi yang berkaitan dengan isi pekerjaan (intrinsik) dan faktor lingkungan yang berkaitan dengan elemen di luar pekerjaan (eksternal) yang melekat di pekerjaan tersebut.

### **SIMPULAN**

Terdapat hubungan langsung antara iklim kerja terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen kerja terhadap kepuasan kerja, iklim kerja terhadap komitmen kerja, motivasi kerja terhadap komitmen kerja dan hubungan tidak langsung antara iklim kerja melalui komitmen kerja dengan kepuasan kerja, motivasi kerja melalui komitmen kerja dengan kepuasan kerja guru SD Negeri terakreditasi A di Kecamatan Martapura Kabupaten banjar.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aslamiah, A. (2018). *Hubungan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Profesional Learning Community (PLC), Dan Motivasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Kecamatan Banjarmasin Timur*. <https://repositori.ulm.ac.id/handle/123456789/13636>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i06.p04>
- Harahap, M. E., & Suriansyah, A. (2019). Relationship of instructional leadership, organizational climate and teacher's commitment to job satisfaction. *Journal of K6 Education and Management*, 2(4), 260–270. <https://jk6em.org/index.php/jkemorg/article/view/91>
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702–709. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/20399>
- Karyadi, A., Wahyu, W., & Metroyadi, M. (2022). The Effect of Principal Instructional Leadership, Work Climate and Work Motivation on Teachers' Organizational Citizenship Behavior in MTsN throughout Hulu Sungai Selatan Regency. *International Journal of Social Science and Human Research*, 05(06). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-28>
- Kurniawati, E., & Mistar. (2019). Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor BKD Kabupaten Bima. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi (JPENSI)*. <https://jurnal.una.ac.id/index.php/semnasmudi/article/view/876>
- Kusrini, L., Suriansyah, A., & Saleh, M. (2018). The Influence of Supervision of Academic Supervisor with Commitment and Work Motivation on Performance of Teachers of The State High School in Banjarmasin, Indonesia. *European Journal of Education Studies*, 5(7). <https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/2098>
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada perubahan organisasi (perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)*. Deepublish. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/21438/>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*.
- Mistiah, M., Wahyu, W., & Suhaimi, S. (2022). Correlation among Principal Transformational Leadership, Interpersonal Communication and Organizational Commitment on Teacher Performance in Public Elementary Schools in Paringin District, Balangan Regency. *International Journal of Social Science and Human Research*. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-31>
- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936–1941. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.653>
- Nurafifah, F. F., Sudrajat, A., & Akbar, Z. (2021). The Effect of Academic Motivation and Information Literature Self-Efficiency on Student Academic Achievement.

- International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(8), 421–429. <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/2952>
- Ozdoba, P., Dziurka, M., Pilewska-Kozak, A., & Dobrowolska, B. (2022). Hospital Ethical Climate and Job Satisfaction among Nurses: A Scoping Review. In *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084554>
- Purba, D. F., & Rangkuti, F. (2022). Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survei pada 16 Sekolah Perkumpulan Strada Cabang Jakarta Utara Timur). *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 727–732. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIH/article/view/2282>
- Rambe, R. J. (2023). Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Tapanuli Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 4(1), 68–77. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/15841>
- Rivaldo, Y. (2021). Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam. *The Winners*. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7039>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Organizational Behavior (Perilaku Organisasi). In *Pearson Education*. Salemba Empat.
- Rusydiati. (2017). Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah. *Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 11(01). <https://ftk.uinbanten.ac.id/journals/index.php/studiadidaktika/article/view/518>
- S.K Mwaniki, G., Ngunjiri, D. M., & Kiumi, P. J. K. (2018). Relationship Between Parents' Commitment to their Children's Education and Level of Students' Discipline in Public Secondary Schools in Naivasha Sub-County, Kenya. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v6i3.el08>
- Sari, H. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69–78. <https://doi.org/10.21009/PIP.331.8>
- Silfiati, S., Aslamiah, A., & Metroyadi, M. (2022). The Influence of Principal Situational Leadership, Teacher Work Climate and Teacher Job Satisfaction with Teacher Performance at SDN in Awaran District. *International Journal of Social Science and Human Research*, 05(06). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-101>
- Subagia, N. K. T. F., Yudana, M., & Divayana, D. G. H. (2019). Kontribusi Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja Dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru TK di Kecamatan Kuta Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 101–110. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2796>
- Suriansyah, A., & . A. (2015). STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, GURU, ORANG TUA, DAN MASYARAKAT DALAM MEMBENTUK KARAKTER SISWA. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 2(2). <https://doi.org/10.21831/cp.v2i2.4828>
- Tawan, A., Nazarudin, M. N., Noordin, Z., Tu, M. M., & Watinin, N. (2020). Hubungan motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi dengan kepuasan kerja guru di sekolah rendah. *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES)*, 4(1), 1–12. <https://www.masree.info/wp-content/uploads/2020/06/2-Hubungan->

Motivasi-Kecerdasan-Emosi-Dan-Efikasi-Dengan-Kepuasan-Kerja-Guru-Di-Sekolah-Rendah.pdf

- Usman, M. U. (2018). *Menjadi Guru Profesional* (satu). <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=23631>
- Wahyuni, D. U., Christian, B., & Eliyana, A. (2022). The Correlation among Teacher Professionalism, Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance. *International Journal of Social Science and Human Research*, 05(06). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-30>
- Wahyuni, D. U., Christiananta, B., & Eliyana, A. (2014). Influence of organizational commitment, transactional leadership, and servant leadership to the work motivation, work satisfaction and work performance of teachers at private senior high schools in Surabaya. *Educational Research International*, 3(2), 82–96. [http://erint.savap.org.pk/PDF/Vol.3\(2\)/ERInt.2014\(3.2-10\).pdf](http://erint.savap.org.pk/PDF/Vol.3(2)/ERInt.2014(3.2-10).pdf)