

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas laporan penulisan mengenai hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil yang didapatkan dari penelitian ini. Bab ini terdiri dari orientasi kancas penelitian, persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian, analisis data dan hasil serta pembahsan.

#### A. Orientasi Kancas Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada guru disekolah Perguruan Taman Siswa Cabang Diski. Perguruan taman siswa ini sendiri didirikan oleh Ki Hajar Dewantara. Ki Hajar Dewantara, percaya bahwa pendidikan dapat menjadi jalan untuk membuat bangsa menjadi lebih maju. Karena terbatasnya akses pendidikan bagi bangsa indonesia pada masa kolonialisme belanda menjadi salah satu alasan Ki Hajar mendirikan perguruan Taman Siswa.

Perguruan Taman Siswa ini sendiri didirikan pada tanggal 3 juli 1992 di yogyakarta. Perguruan ini kemudian berkembang luas tidak hanya di jogja tetapi juga di daerah lain di pulau jawa, bahkan diluar pulau jawa seperti sumatera, bali, sulawesi, kalimantan dan ambon.

Secara umum peneliti meneliti mengambil subjek penelitian sebanyak 52 orang guru disekolah Perguruan Taman Siswa Cabang Diski. Alasan dipilihnya guru tersebut karena terdapat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang ada di sekolah Perguruan Taman Siswa tersebut.

## **B. Persiapan Penelitian**

### **1. Persiapan Administrasi**

Sebelum penelitian dilakukan, terlebih dahulu dilakukan persiapan. Hal-hal yang berkaitan dengan administrasi penelitian yang menyangkut permohonan izin untuk melakukan penelitian. Permohonan izin penelitian yang berasal dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 232, pada tanggal 8 september 2020 yang ditunjukkan kepada kepala yayasan Perguruan Taman Siswa Cabang Diski. Setelah seluruh permohonan izin penelitian dengan nomor surat 191, pada tanggal 28 september 2020 dan segala hal yang berkaitan dengan proses administrasi selesai, peneliti mempersiapkan alat ukur sebagai instrumen pengumpulan data penelitian. Kemudian dilakukan penelitian dengan membagikan angket skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi kepada guru tersebut.

### **2. Persiapan Alat Ukur Penelitian**

Setelah proses administrasi selesai, langkah selanjutnya adalah persiapan alat ukur yang dilakukan oleh peneliti berupa skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi.

#### **a. Skala Komitmen Organisasi**

Skala komitmen organisasi disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Skala komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala Likert yang disajikan dalam bentuk pertanyaan yang *favorable/unfavorable* dan dengan empat alternatif jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju) dan STS (sangat tidak setuju). Adapun pemberian nilai untuk pertanyaan *favorable* (mendukung isi pertanyaan) diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pertanyaan *unfavorable* (tidak mendukung isi pertanyaan) diberi rentang skor 1 sampai 4.

Adapun distribusi aitem komitmen organisasi sebelum uji coba dapat dilihat dari tabel dibawah ini

**Tabel 4.1**

**Distribusi Aitem- pernyataan Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba**

Aspek	Indikator	Aitem/pertanyaan	
		Favorable	Unfavorable
<i>Affective Commitment</i>	Ikatan Emosional	1,3,4,5	2,6,7,8
	Identifikasi	9,10,13,16	11,12,14,15
	Keterlibatan	19, 20,21,23	17,18,22,24
<i>Continuance Commitment</i>	Membutuhkan gaji	27,29,30,31	25,26,28,33
	Tidak menemukan pekerjaan lain	33,34,36,40	35,37,38,39
<i>Normative Commitment</i>	Bertahan dalam organisasi	43,45,47,49,50	41,42,44,46,48
Jumlah		50	

## b. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju (promosi), pengawasan/supervisi dan rekan kerja. Skala kepuasan kerja mengikuti skala model Likert yang disajikan dalam bentuk pertanyaan yang *favorable/unfavorable* dan dengan empat alternatif jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju) dan STS (sangat tidak setuju). Adapun pemberian nilai untuk pertanyaan *favorable* diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pertanyaan *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4.

Adapun kisi-kisi *blueprint* alat ukur dari kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi aitem kepuasan kerja sebelum uji coba**

Aspek	Indikator	Aitem/pertanyaan	
		Favorable	Unfavorable
Pekerjaan itu sendiri	Kesesuaian pekerjaan	1,2,5	3,4,6
	Beban kerja	8,9,10,14	7,11,12,13
	Tanggung jawab	15	17
Gaji	Kesesuaian gaji	16,20	18,19
	Waktu ppenerimaan gaji	21	22
	Pemberian bonus/tunjangan	23,24	25,26
Promosi	Kesempatan promosi	31,33	32,34
Supervisi/pengawasan	Hubungan dengan atasan/pimpinan	28,29	27,30
Rekan kerja	Hubungan dengan rekan kerja	35,36,40	37,38,39
Jumlah		40	

### C. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan uji coba skala dan penelitian dilakukan secara bersamaan pada tanggal 19 september 2020 samapai 21 september 2020 pada 52 orang guru di sekolah Perguruan Taman Siswa Cabang Diski. Pelaksanaan pengambilan data dalam rangka uji coba alat ukur dan penelitian dilakukan bersamaan karena penelitian menggunakan teknik *tryout* terpakai. Setelah selesai melakukan penyebaran skala dilakukan penelitian aitem-aitem skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya. Kemudian skor yang merupakan pilihan dari jawaban subjek pada setiap aitem pertanyaan dipindahkan ke dalam bentuk format Microsoft Exel yang diformatkan sesuai dengan keperluan tabulasi data yaitu lajur nomor pertanyaan dan baris untuk nomor subjek.

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

##### a. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji coba skala komitmen organisasi dilakukan menunjukkan bahwa dari 50 butir pertanyaan yang tersebar dalam 3 aspek komitmen organisasi, diketahui ada terdapat 11 aitem yang gugur dalam 39 aitem yang valid. 11 aitem yang gugur tersebut yaitu 1, 2, 3, 34, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44. Adapun jumlah aitem yang valid berjumlah 39 aitem yaitu 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 45, 46, 47, 48, 49, 50.

Dan hasil dari perhitungan dengan skor validitas *corrected item total correlation*  $<0,300$  yang berarti 39 aitem lainnya valid karena skor validitas *corrected item total correlation*  $\geq 0,300$ . Kemudian setelah mendapatkan jumlah aitem yang valid, dilakukan pengujian reabilitas dengan menggunakan teknik analisis *alpha cronbach*. Berdasarkan uji reabilitas yang diperoleh hasil koefisien reabilitas sebesar 0,936.

Tabel 4.3

## Distribusi Penyebaran Aitem Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba

Aspek	Pertanyaan/aitem				Jumlah
	Favorable		Unfavorable		
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	
<i>Affective Comitment</i>	4,5,9,10,13,16, 19,20,21,23	1, 3	6,7,8,11,12, 14,15,17,18,22,24	2	24
<i>continuance Commitment</i>	27,29,30,31,33, 36	34,40	25,26,28,32,35,37	38,39	16
<i>Normative Commitment</i>	45,47,49,50	43	46,48	41,42,44	10
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>50</b>

### b. Uji Coba Alat Ukur Skala Kepuasan Kerja

Dari hasil uji coba alat ukur kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 6 aitem pertanyaan yang gugur yaitu aitem 9, 23, 37, 38, 39, 40. Adapun jumlah aitem pertanyaan yang valid sebanyak 34 aitem yakni 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36.

Dan hasil dari perhitungan dengan skor validitas *corrected item total correlation*  $< 0,300$ . Yang berarti 26 aitem lainnya valid karena skor validitas *corrected item total correlation*  $\geq 0,300$ . Kemudian setelah mendapatkan jumlah aitem yang valid, maka dilakukan pengujian reabilitas dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*. Berdasarkan uji reabilitas diperoleh hasil koefisien sebesar 0,963

**Tabel 4.4**

#### Distribusi Penyebaran Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Pertanyaan/aitem				Jumlah
	Favorable		Unfavorable		
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	
Pekerjaan itu sendiri	1,2,5,8,10,14,15	9	3,4,6,7,11,12,13,17	-	16
Gaji	16,20,21,23,24	40	18,19,22,26	25	11
Promsi	31	37	32,34	-	4
Supervisi	28,29	-	27,30	-	4
Rekan kerja	35,36	-	32	38,39	5
<b>Jumlah</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>40</b>

### c. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 15 september 2020 sampai pada tanggal 25 september 2020 yang dilakukan oleh guru disekolah Perguruan Taman Siswa Cabang Diski. Langkah-langkah yang dijalankan dalam pelaksanaan uji coba skala penelitian ini adalah dengan meminta izin kepada responden dan memberi penjelasan informasi mengenai tujuan dari dari pemberian skala penelitian. Setelah mendapatkan persetujuan dari pihak responden selanjutnya peneliti membagikan skala yang akan diisi oleh pihak responden.

Kendala yang dihadapi oleh peneliti pada saat melakukan pengambilan data yaitu keadaan dunia yang sedang menghadapi pandemi virus covid 19 yang mengakibatkan terganggunya sistem pembelajaran ditempat peneliti melakukan pengambilan data sehingga membutuhkan waktu berhari-hari untuk membagikan skala kepada responden dikarenakan ditetapkannya sistem gelombang jam pelajaran yang dilakukan oleh pihak sekolah serta dengan melakukan protokol kesehatan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Penelitian ini dilakukan sebanyak 52 guru disekolah Perguruan Taman Siswa Cabang Diski. Sistem yang digunakan dalam pengambilan data penelitian ini menggunakan *tryout* terpakai dengan memberikan dua skala yang harus diisi oleh responden, yaitu skala komitmen organisasi dan skala kepuasan kerja.

Setelah skala yang disebar terkumpul selanjutnya dilakukan penelitian terhadap masing-masing butir skala dengan cara membuat skor-skor yang ada pada setiap aitem, kemudian hasil *scoring* di *input* ke dalam *Microsoft Excel*. Lalu

dilakukan uji validitas dan reabilitas dari keseluruhan skala komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan menggunakan *SPSS versi 22.5*

#### **D. Analisis Data dan Hasil Penelitian**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabel-variabel, dimana teknik korelasi *r product moment* digunakan untuk menganalisa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Data kan diolah untuk pengujian hipotesis melalui tahapan seperti uji normalitas, uji linieritas dan uji hipotesis.

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dianalisis dengan menggunakan uji *One Kolmogorov – Smirnov Test*. Berdasarkan mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterinya untuk variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Apabila  $p > 0,05$  sebaran dikatakan normal, sebaliknya apabila  $p < 0,05$  maka sebaran dikatakan tidak normal. Berikut ini adalah hasil rangkuman perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 4.5

## Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	MEAN	SD	K - S	Sig/P	keterangan
Kepuasan Kerja	90,54	19,943	1,209	0,108	Normal
Komitmen Organisasi	99,44	16,673	1,226	0,099	Normal

Keterangan :

Mean = Nilai Rata-rata

K - S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov

SD = Standart Deviasi

Berdasarkan tabel diatas, hasil yang diperoleh menunjukkan nilai signifikan pada variabel kepuasan kerja sebesar 1,209 ( $p > 0,05$ ) dan nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi sebesar 1,226 ( $p > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah normal.

### b. Uji Linieritas

Uji linieritas yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memiliki hubungan linier dengan komitmen organisasi pada guru di sekolah taman siswa cabang disk. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan linier jika tidak ditemukan penyimpangan. Kaidah uji yang digunakan adalah jika  $p > 0,05$  berarti hubungan variabel bebas dengan variabel terikat

dinyatakan linier, tetapi jika  $p < 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat tidak linier.

**Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan**

Korelasional	$r^{xy}$	F	P (sig)	Keterangan
X – Y	0,684	0,900	0,617	Linier

Keterangan :

- X = Kepuasan Kerja  
 Y = Komitmen Organisasi  
 F = Koefisien Linieritas  
 P = Proporsi peluang ralat

Menurut Aanastasi & Urbani (2007), apabila  $sig > 0,05$  maka hubungan kedua variabel adalah linier. Begitu juga sebaliknya dengan mengacu pada ketentuan tersebut.maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi memenuhi asumsi linieritas.

### c. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode korelasi *r product moment* , diketahui bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dimana  $r_{xy} = 0,684$  dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ . Artinya hipotesis yang diajukan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasi dinyatakan diterima.

Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,468$  ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 46,8%. Tabel dibawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan analisis r *Product Moment*.

**Tabel 4.7 Rangkuman Analisa Korelasi r *Product Moment***

Statistik	Koefisien ( $r_{xy}$ )	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	BE%	P	Keterangan
X – Y	0,684	0,468	46,8%	0,000	Signifikan

Keterangan :

X = Kepuasan Kerja

Y = Komitmen Organisasi

$r_{xy}$  = Koefisien hubungan X terhadap Y

$r^2$  = Koefisien determinan X terhadap Y

P = Peluang terjadinya kesalahan

BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

Ket = Signifikan

**d. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik**

a. Mean Hipotetik

Jumlah item yang valid untuk variabel komitmen organisasi sebanyak 39 aitem yang diformatkan dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban. Sedangkan jumlah aitem yang valid untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 34 aitem yang diformatkan dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban. Untuk mengetahui mean hipotetik dari variabel komitmen organisasi dan variabel kepuasan kerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\mu = \frac{1}{2} (i_{\max} + i_{\min}) \sum K$$

Keterangan:

$\mu$  = Rerata (mean) hipotetik

$i_{\max}$  = Skor max aitem

$i_{\min}$  = Skor min aitem

$\sum K$  = jumlah aitem

b. Mean Empirik

Berdasarkan hasil analisis data secara deskriptif yang didapatkan dengan bantuan aplikasi program komputer *SPSS versi 25.0*, diperoleh nilai mean empirik variabel kepuasan kerja adalah 90,54 dengan nilai SD (standar deviasi) sebesar 19,943. Sedangkan nilai empirik untuk variabel

komitmen organisasi adalah 99,44 dengan nilai SD (standar deviasi) sebesar 13,348.

c. Kategorisasi

Untuk mengetahui kondisi hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi maka perlu dibandingkan antara nilai mean/rata-rata empirik dengan mean/rata-rata hipotetik dengan cara melihat besarnya bilangan SD pada masing-masing variabel. Untuk melihat kepuasan kerja diketahui nilai SD yaitu 19,943 dan untuk variabel komitmen organisasi nilai SD adalah 16,673.

Dari selisih nilai SD tersebut, maka untuk variabel kepuasan kerja apabila mean hipotetiknya  $<$  mean empirik dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka subjek penelitian memiliki hubungan kepuasan kerja yang baik, sedangkan apabila mean hipotetiknya  $>$  mean empirik dimana selisihnya melebihi nilai SD, maka subjek penelitian memiliki kepuasan kerja yang tidak baik.

Untuk variabel komitmen organisasi, apabila mean/rata-rata hipotetiknya  $<$  mean/rata-rata empirik dimana selisihnya melebihi nilai SD maka subjek penelitian memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sedangkan apabila mean/rata-rata hipotetik melebihi nilai SD maka subjek penelitian memiliki komitmen organisasi yang rendah.

**Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Mean Hipotetik dan Mean Empirik**

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Kepuasan Kerja	19,943	85	90,54	Sedang
Komitmen Organisasi	16,673	97,5	99,44	Sedang

Berdasarkan perbandingan dari kedua mean tersebut yakni mean hipotetik dan mean empirik diketahui bahwa guru disekolah Perguruan Taman Siswa Cabang Diski yang dijadikan sebagai subjek penelitian memiliki hubungan kepuasan kerja yang sedang dengan komitmen organisasi.

### E. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korealisasi *r product moment* yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru yang ada disekolah Perguruan Taman Siswa Cabang Diski. Dimana  $r_{xy} = 0,684$  dengan signifikan  $P = 0,000 < 0,05$ . Ini artinya berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dinyatakan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dengan hasil semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan dapat diterima.

Komitmen organisasi menurut Spector (dalam Rais Hidayat, 2017) adalah ketertarikan seseorang kepada organisasi yang ditandai dengan tiga komponen

yaitu: penerimaan terhadap tujuan organisasi, kehendak untuk bekerja keras dalam organisasi, dan keinginan untuk tetap berada pada organisasi. Pendapat spector ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana seseorang ingin terlibat, bekerja keras dan bertahan di sebuah organisasi. Guru yang berkomitmen akan menerima tujuan sekolah yang ditetapkan dan akan bekerja keras untuk mewujudkan tujuan sekolah.

Sesuai dengan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti adanya guru yang mulai suka membolos, terlambat masuk kerja, meninggalkan jam kerja serta bahkan ada beberapa guru yang mengajukan surat pengunduran diri, guru terlihat sering melihat jam untuk cepat pulang, malas ketika disuruh, atasan yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik ketidakhadiran guru saat mengajar dikelas

Kepuasan kerja merupakan cerminan sikap dan perasaan seorang (termasuk guru) yang puas dengan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya rasa bangga dengan pekerjaannya, menyenangkan pekerjaan, bersemangat dengan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan kerja sama anatar guru juga dapat meningkatkan kepuasan seseorang dalam bekerja dan akan lebih mencintai pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja setiap individu akan berbeda-beda, karena kepuasan adalah wujud ekspresi penerimaan individu terhadap sesuatu yang dilihat maupun didengar (Efrilya dalam Teuku Irwana, 2017).

Hal ini menunjukkan hubungan kepuasan kerja ternyata memiliki dampak yang cukup berpengaruh terhadap tinggi rendahnya pada komitmen organisasi.

Dari penelitian ini diketahui bahwa hubungan kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru memberikan pengaruh sebesar 46,8% terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada 53,2% lagi yang menjadi faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh guru. Adapun faktor lain yang masih harus diperhatikan dalam komitmen organisasi yakni jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja.

Adapun hasil lain yang didapatkan dari penelitian ini, diketahui bahwa hubungan kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru di Perguruan Taman Siswa Diski tergolong sedang, lebih besar dari nilai mean/ rata-rata hipotetik yaitu sebesar 85 dengan selisih melebihi nilai SD sebesar 19,943. Selanjutnya untuk komitmen organisasi juga diketahui bahwa guru di Perguruan Taman Siswa Diski tergolong sedang, sebab mean/ rata-rata empirik yang diperoleh sebesar 99,44.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Yuyun Elizabeth (2017) dengan judul “hubungan kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi guru”. Hasil analisis menunjukkan variabel kepuasan kerja menunjukkan korelasi  $r = 0,926$  dengan  $p = 0,000 < 0,005$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada guru dengan kata lain semakin positif kepuasan kerja semakin tinggi komitmen organisasi.

Beberapa pemaparan di atas jika dihubungkan dengan fenomena yang terjadi di lapangan dapat terlihat kesesuaian hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang terjadi pada guru. Kesesuaian ini dibuktikan dengan wawancara

yang dilakukan kepada guru yang menyebutkan bahwa keinginan untuk tetap berada di sekolah karena adanya kesadaran untuk bekerja keras untuk mewujudkan tujuan sekolah itu penting serta dapat mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh sekolah.

