

OPTIMASI PENGUATAN KOMITMEN PROFESI GURU MELALUI PENGEMBANGAN KECERDASAN ADVERSITAS, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, INTERDEPENDENSI TUGAS DAN KEPUASAN KERJA

Andi Hermawan¹, Ahmad Fatih Gozali², A. Muwahid Muhammadi³

^{1,2,3} Institut Agama Islam Depok (IAID) Al – Karimiyah, Indonesia

Email: ¹gus.andi.evolutioner@gmail.com, ²abahfatih4@gmail.com, ³acepmuwahid@gmail.com

Abstrak:

Hubungan psikologis antara individu dengan pekerjaannya yang didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan dalam profesi, dengan dicirikan memiliki kepercayaan yang kuat dan menerima tujuan profesi, kesediaan untuk melakukan banyak hal atas nama profesi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan profesinya disebut dengan Komitmen Profesi. Komitmen profesi yang tinggi bersinggungan dengan rendahnya pindah kerja, kelambanan dalam bekerja dapat dikurangi, rendahnya tingkat mangkir kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Profesionalisme sebagai seorang guru dapat diartikan dengan memiliki komitmen terhadap profesinya, memiliki nilai kasih sayang, tanggungjawab, berperilaku terhormat sesuai norma yang berlaku. Menurunnya mutu pendidikan, karena guru tidak lagi memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya. Kunci keberhasilan dalam diri seseorang dan organisasi terletak pada komitmen yang dimilikinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan Strategi dan Cara penguatan komitmen guru dengan cara melakukan penelitian pengaruh antara variabel kecerdasan adversitas komunikasi interpersonal, interdependensi tugas dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti dan metode SITOREM untuk analisis indikator guna memperoleh solusi optimal penguatan komitmen profesi pada Guru.

Kata Kunci: Komitmen Profesi, Kecerdasan Adversitas, Komunikasi Interpersonal, Interdependensi Tugas, Kepuasan Kerja, Analisis SITOREM

Abstract:

The psychological relationship between individuals and their work is defined as the relative strength of identification and involvement in the profession, characterized by having strong beliefs and accepting the goals of the profession, willingness to do many things on behalf of the profession, and a strong desire to maintain membership of the profession called Professional Commitment. High professional commitment intersects with low job transfers, slowness in work can be reduced, low rates of absenteeism and increased job satisfaction. Professionalism as a teacher can be interpreted by having a commitment to his profession, having the value of compassion, responsibility, behaving honorably according to applicable norms. The decline in the quality of education, because teachers no longer have commitment in carrying out their duties. The key to success in a person and organization lies in the commitment he has. The purpose of this study is to find Strategies and Ways to strengthen teacher commitment by conducting research on the influence between intelligence

variables, adversity, interpersonal communication, task interdependence, and job satisfaction. This study uses the path analysis method to determine the influence between the variables studied and the SITOREM method for indicator analysis to obtain optimal solutions to strengthen professional commitment to teachers.

Keywords: *Professional Commitment, Adversity Intelligence, Interpersonal Communication, Task Interdependence, Job Satisfaction, SITOREM Analysis*

PENDAHULUAN

Guru merupakan sumberdaya manusia yang ada di dalam dunia pendidikan, yang mana profesi guru sebagai kunci keberhasilan dalam suatu organisasi, juga sebagai pondasi penting untuk beroperasinya suatu sekolah (Hermawan et al., 2023; Suparta et al., 2020). Oleh karena itu profesi guru harus mendapat perhatian utama dalam menghadapi kemajuan perkembangan pendidikan yang semakin pesat. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan (Antonius, 2020; Djuanda, 2021). Komitmen profesi bagi seorang guru sangat penting didalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai pendidik, yang mana dengan meningkatnya komitmen profesi guru maka tingkat kesetiaan dan keyakinan guru untuk terlibat aktif dalam suatu pekerjaannya berdasarkan atas tujuan dan nilai-nilai keprofesiannya melalui kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama profesi serta bersedia bertahan dalam keanggotaan profesinya (Prabowo et al., 2023; Wenur et al., 2018).

Perkembangan dan kemajuan yang begitu pesat pada saat ini memacu sekolah, untuk mampu bersaing dan inovatif guna menjaga kesinambungan sekolah dan pencapaian tujuan sekolah. Dalam meraih kesuksesan wajib membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kinerja yang baik. Untuk mewujudkan tujuan organisasi sumber daya manusia yang handal, profesional dan berkompetensi. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berperan penting dalam menjalankan sebuah organisasi (Alasyari et al., 2023; Siagian, 2008). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang langsung terkait dengan pelaksanaan misi dan pencapaian visi organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut maka hendaknya guru dan tenaga kependidikan memiliki kinerja yang baik melalui kompetensi, handal, inovatif dan berdaya saing (Ganyang, 2018; Munir et al., 2022).

Komitmen terhadap profesi yang tinggi bersinggungan dengan rendahnya pindah kerja, kelambanan dalam bekerja dapat dikurangi, rendahnya tingkat mangkir kerja dan meningkatkan kepuasan kerja (Ganyang, 2018; Imbron & Pamungkas, 2021). Profesionalisme sebagai seorang guru dapat diartikan dengan memiliki komitmen terhadap profesinya, memiliki nilai kasih sayang, tanggungjawab, berperilaku terhormat sesuai norma yang berlaku. Menurunnya mutu pendidikan dalam membangun sekolah yang efektif, karena guru tidak lagi memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya. Kunci keberhasilan dalam diri seseorang dan organisasi terletak pada komitmen yang dimilikinya (Anwar, 2021; Mangkunegara, 2011).

Namun belum optimalnya kinerja profesi guru bisa jadi merupakan salah satu aspek yang pengaruhi mutu pembelajaran kita yang rendah serta tidak sanggup bersaing dengan warga global secara optimal. Tidak terdapat pemakluman terhadap guru yang mempunyai kompetensi dibawah standar, sebab tinggi dan rendahnya kompetensi seseorang guru dinilai bisa pengaruhi kinerjanya, sebab refleksi kompetensi guru itu sendiri merupakan kinerja seseorang profesi guru tersebut (Riyadi, 2022; Robbins, n.d.; Robbins & Judge, 2018).

Gambaran komitmen terhadap profesi guru dalam dimensi afektif, keberlanjutan dan

normatif tertuang dalam beberapa teori komitmen terhadap profesi. Untuk memperkuat latar belakang penelitian ini, maka peneliti menyebarkan angket survey pendahuluan kepada 30 responden di 7 Persekolahan SMK PGRI Kabupaten Bogor dengan menggunakan Skala "Likert" dengan nilai 5 tertinggi dan 1 terendah, dengan kategori (5) Sangat Setuju, (4) Setuju, (3) Ragu - Ragu, (2) Tidak Setuju, (1) Sangat Tidak Setuju, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat guru yang perlu ditingkatkan dalam komitmen afektif terhadap profesi, yakni dalam menunjukkan rasa gembira setelah mendapat tugas dari pimpinan sekolah (40%), bertekad melaksanakan semua tugas yang diberikan oleh pimpinan sekolah (37%), bertekad mencari ide-ide yang positif guna kemajuan sekolah (23%), berupaya kerja dengan ikhlas tanpa pamrih dalam menjalankan tugas (50%), berupaya menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan menyadari akan menerima imbalan sekeadarnya (43%).

Terdapat guru yang perlu ditingkatkan dalam komitmen berkelanjutan terhadap profesi, yakni berupaya untuk memiliki keahlian sebagai guru yang memperoleh penghargaan secara layak (37%), bertekad mentaati semua aturan sekolah untuk menjamin kelangsungan karir sebagai guru (23%), bertekad mentaati semua aturan sekolah untuk menjamin kelangsungan karir sebagai guru (24%), berkeinginan untuk menyusun rencana karir saya sebagai guru disekolah (43%), terdorong melakukan evaluasi diri terhadap pekerjaan saya (27%), berkeinginan menjalin komunikasi dengan masyarakat ilmiah (43%). Dan terdapat guru yang perlu ditingkatkan dalam komitmen normatif terhadap profesi, yakni dalam mempunyai kemauan untuk bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan sekolah (33%), bertekad untuk membuat nama sekolah menjadi terkenal dengan prestasi yang membanggakan (30%), berkeinginan melakukan publikasi ilmiah untuk mengembangkan keprofesian saya (50%), berkeinginan menjalankan program pengabdian kepada masyarakat di waktu luang (43%).

Hasil survei diatas menunjukkan bahwa komitmen profesi guru perlu dikuatkan, sehingga perlu ditemukan strategi dan cara penguatan komitmen profesi guru. Mengingat bahwa komitmen profesi guru merupakan kunci pencapaian tujuan pendidikan, maka komitmen profesi guru ini menarik untuk diteliti.

Tujuan penelitian adalah untuk menghasilkan Strategi dan Cara dalam penguatan komitmen profesi guru, yaitu dengan cara melakukan penguatan variabel bebas yang berpengaruh positif terhadap komitmen profesi guru. Variabel tersebut adalah kecerdasan adversitas, komunikasi interpersonal, interdependensi tugas, dan kepuasan kerja. Solusi optimal yang ditemukan ini selanjutnya digunakan sebagai rekomendasi kepada pihak terkait yaitu guru, kepala sekolah, pengawas sekolah, lembaga penyelenggara sekolah dan dinas pendidikan.

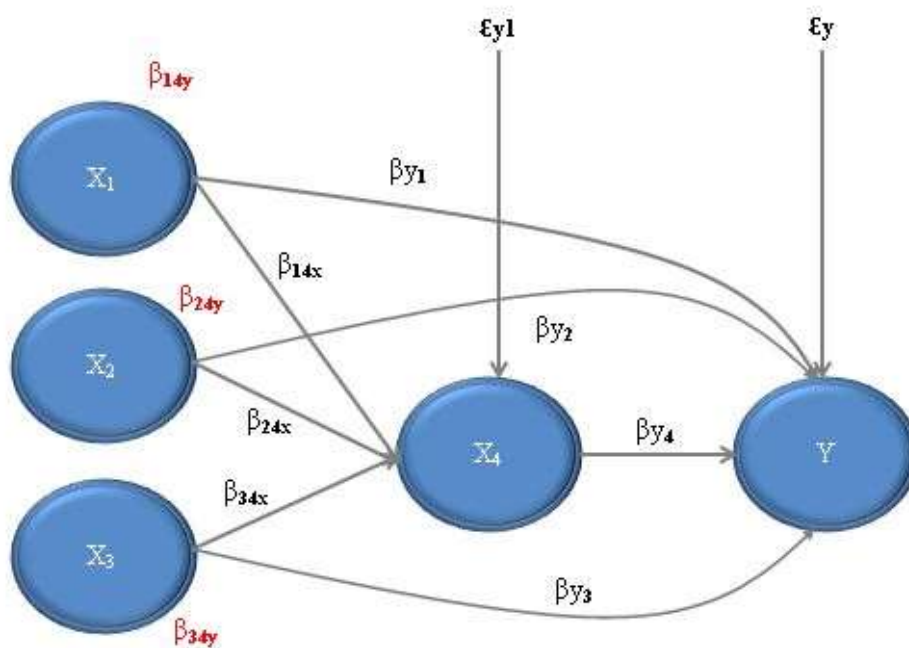
METODE PENELITIAN

Seperti yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menemukan strategi dan cara penguatan komitmen profesi guru melalui penelitian tentang kekuatan pengaruh antara komitmen profesi guru sebagai variabel terikat dan kecerdasan adversitas komunikasi interpersonal, interdependensi tugas dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas (Abun et al., 2021; Noviardy & Aliya, 2020). Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan pendekatan uji analisa jalur (*path analysis*) untuk menguji hipotesis statistik dan metode SITOREM untuk analisis indikator guna menetapkan solusi optimal dalam penguatan komitmen profesi guru (Andiani & Telagawathi, 2020; Suseno et al., 2023).

Penelitian dilaksanakan pada guru tetap yayasan (GTY) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Persekolahan PGRI di Kabupaten Bogor dengan populasi guru berjumlah 289 orang, dengan sampel sebanyak 168 guru dihitung dengan menggunakan rumus Slovin yang diambil dari Umar (McShane & Von Glinow, 2015; Novitasari, 2019).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner yang disebar kepada guru sebagai responden penelitian. Butir instrumen penelitian diturunkan dari indikator penelitian yang akan digali keadaannya (Saebah & Merthayasa, 2023). Sebelum disebar kepada responden, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji coba untuk mengetahui validitas dan realibilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Product Moment Pearson*, sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan perhitungan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan uji homogenitas, uji normalitas, uji linieritas, analisis korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi, analisis korelasi parsial, dan uji hipotesis statistik (Ababneh, 2021; Hardhienata, 2017; Sugiyono, 2017).

Selanjutnya dilakukan analisis indikator dengan menggunakan Metode SITOREM dari Hardhienata untuk menentukan urutan prioritas perbaikan indikator sebagai rekomendasi kepada pihak terkait yang merupakan hasil dari penelitian ini (Putri & Purnamasari, 2021; Qoyyimah et al., 2020; Saks et al., 2022). Dalam penetapan urutan prioritas penanganan indikator, SITOREM menggunakan tiga kriteria, yaitu (1) kekuatan hubungan antar variabel yang diperoleh dari uji hipotesis, (2) urutan prioritas penanganan indikator hasil penilaian dari ekspert, dan (3) nilai indikator yang diperoleh dari perhitungan data yang diperoleh dari jawaban responden penelitian (Buchanan & Huczynski, 2019).



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

X_1	: Kecerdasan Adversitas	X_4	: Kepuasan Kerja
X_2	: Komunikasi Interpersonal	Y	: Komitmen Profesi Guru
X_3	: Interdependensi Tugas		

- 1) β_{y1} : Pengaruh langsung Kecerdasan Adversitas (X_1) terhadap Komitmen Profesi Guru (Y).
- 2) β_{y2} : Pengaruh langsung Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Komitmen Profesi Guru (Y).

- 3) β_{y3} : Pengaruh langsung Interdependensi Tugas (X_3) terhadap Komitmen Profesi Guru (Y).
- 4) β_{y4} : Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Komitmen Profesi Guru (Y).
- 5) β_{14x} : Pengaruh langsung Kecerdasan Adversitas (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_4).
- 6) β_{24x} : Pengaruh langsung Komunikasi Interpersonal (X_2) Kepuasan Kerja (X_4).
- 7) β_{34x} : Pengaruh langsung Interdependensi Tugas (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (X_4).
- 8) β_{14y} : Pengaruh tidak langsung Kecerdasan Adversitas (X_1) terhadap Komitmen Profesi Guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4).
- 9) β_{24y} : Pengaruh tidak langsung Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Komitmen Profesi Guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4).
- 10) β_{34y} : Pengaruh langsung Interdependensi Tugas (X_3) terhadap Komitmen Profesi Guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskripsi statistik untuk variabel penelitian dapat diungkapkan tentang gejala pemusatan data seperti tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Rangkuman Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Description	Kecerdasan Adversitas (X_1)	Komunikasi Interpersonal (X_2)	Interdependensi Tugas (X_3)	Kdepuasan Kerja (X_4)	Komitmen Profesi (Y)
Mean	122.80	126.28	121.05	122.91	126.75
Standard Error	1.77186	1.25326	1.21728	1.19771	1.75046
Median	130	130	124	126.5	134
Mode	149	136	121	130	150
Stand Deviation	24.2945	17.1838	16.6906	16.4221	24.001
Sample Variance	590.223	295.284	278.575	269.687	576.049
Kurtosis	0.5498	0.85695	0.58266	1.64832	1.64903
Skewness	-0.7772	-1.0468	-0.9844	-1.3927	-1.4904
Range	101	77	70	81	101
Minimum Score	59	75	74	64	52
Maximum Score	160	152	144	145	153

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan uji normalitas galat dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran

Galat Taksiran	n	L_{hitung}	L_{tabel}		Keputusan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
$y - \hat{Y}_1$	168	0.015	0.065	0.075	Normal
$y - \hat{Y}_2$	168	0.014	0.065	0.075	Normal
$y - \hat{Y}_3$	168	0.010	0.065	0.075	Normal
$y - \hat{Y}_4$	168	0.015	0.065	0.075	Normal
$X_4 - X_1$	168	0.013	0.065	0.075	Normal
$X_4 - X_2$	168	0.016	0.065	0.075	Normal
$X_4 - X_3$	168	0.014	0.065	0.075	Normal

Persyaratan distribusi Normal : $L_{hitung} < L_{tabel}$

Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan uji normalitas galat dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 3. Rangkuman Uji Homogenitas Varians data

Pengelompokan	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel}	Kesimpulan
		$\alpha = 0,05$	
y atas dasar X_1	3823.33	6132.59	Homogen
y atas dasar X_2	4592.84	7288.01	Homogen
y atas dasar X_3	4613.17	8451.28	Homogen
y atas dasar X_4	3710.50	6313.26	Homogen
X_4 atas dasar X_1	4469.28	6132.59	Homogen
X_4 atas dasar X_2	4912.17	7288.01	Homogen
X_4 atas dasar X_3	3787.16	7288.01	Homogen
Persyaratan populasi homogen $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$			
Persyaratan distribusi Normal : $L_{hitung} < L_{tabel}$			

Uji Model Regresi

Hasil perhitungan secara keseluruhan model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 4. Model Regresi

Model Hubungan Antar Variabel	Model Regresi	Hasil Uji Signifikansi
y atas x_1	$\hat{y} = 39,508 + 0,645X_1$	Signifikan
y atas x_2	$\hat{y} = 54,744 + 0,523X_2$	Signifikan
y atas x_3	$\hat{y} = 58,693 + 0,533X_3$	Signifikan
y atas x_4	$\hat{y} = 39,508 + 0,645X_1$	Signifikan
x_4 atas x_1	$\hat{y} = 62,423 + 0,447X_2$	Signifikan
x_{44} atas x_2	$\hat{y} = 72,122 + 0,382X_3$	Signifikan
x_4 atas x_3	$\hat{y} = 48,717 + 0,581X_4$	Signifikan
y atas x_1 melalui x_4	$\hat{y} = 34,12 + 0,37X_1 + 0,33X_4$	Signifikan
y atas x_2 melalui x_4	$\hat{y} = 51,45 + 0,34X_2 + 0,20X_4$	Signifikan
y atas x_3 melalui x_4	$\hat{y} = 46,77 + 0,30X_2 + 0,26X_5$	Signifikan

Uji Signifikansi Model Regresi

Hasil perhitungan secara keseluruhan uji linearitas model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Signifikansi Model Regresi (Uji F)

Model Hubungan Antar Variabel	Sig	α	Hasil Uji Signifikansi
y atas x_1	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_2	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_3	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_4	0,000 ^b	0,005	Signifikan
x_4 atas x_1	0,000 ^b	0,005	Signifikan
x_4 atas x_2	0,000 ^b	0,005	Signifikan
x_4 atas x_3	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_1 melalui x_4	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_2 melalui x_4	0,000 ^b	0,005	Signifikan

Model Hubungan Antar Variabel	Sig	α	Hasil Uji Signifikansi
y atas x_3 melalui x_4	0,000 ^b	0,005	Signifikan
Syarat Signifikan : Sig < α			

Uji Linieritas

Hasil perhitungan secara keseluruhan uji linearitas model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Model Regresi (Uji t)

Model Hubungan Antar Variabel	Sig	α	Hasil Uji Signifikansi
y atas x_1	0,000	0,005	Linier
y atas x_2	0,000	0,005	Linier
y atas x_3	0,000	0,005	Linier
y atas x_4	0,000	0,005	Linier
x_4 atas x_1	0,000	0,005	Linier
x_4 atas x_2	0,000	0,005	Linier
x_4 atas x_3	0,000	0,005	Linier
y atas x_1 melalui x_4	0,000	0,005	Linier
y atas x_2 melalui x_4	0,000	0,005	Linier
y atas x_3 melalui x_4	0,000	0,005	Linier
Syarat Linier : Sig < α			

Uji Multikolineritas

Pengujian multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas (Agarwal & Mewafarosh, 2021; Asih et al., 2018). Pengujian menggunakan **Uji Spearman**. Efek dari multikolineritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t_{hitung} akan bernilai kecil dari t_{tabel} . Hasil perhitungan secara keseluruhan uji multikolineritas adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Rangkuman Uji Multikolineritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Prasyarat	Kesimpulan
Kecerdasan Adversitas (X_1)	0.305	4.408	VIF < 10, tidak terdapat multikolineritas VIF > 10, terdapat multikolineritas	Ho diterima Tidak terdapat multikolineritas
Komunikasi Interpersonal (X_2)	0.412	5.803	VIF < 10, tidak terdapat multikolineritas VIF > 10, terdapat multikolineritas	Ho diterima Tidak terdapat multikolineritas
Interdependensi Tugas (X_3)	0.442	4.449	VIF < 10, tidak terdapat multikolineritas VIF > 10, terdapat multikolineritas	Ho diterima Tidak terdapat multikolineritas
Kepuasan Kerja (X_4)	0.403	4.934	VIF < 10, tidak terdapat multikolineritas VIF > 10, terdapat multikolineritas	Ho diterima Tidak terdapat multikolineritas

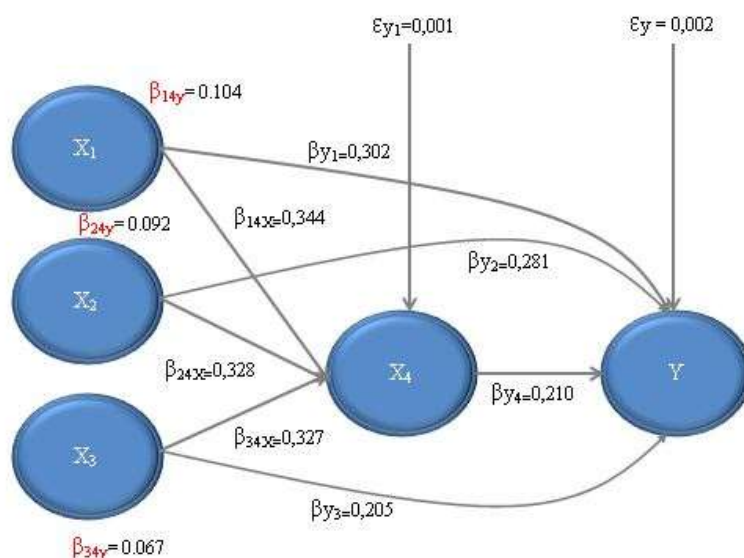
Uji Heterokedasitas

Pada penelitian ini, untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas menggunakan uji Glejser dimana jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas, jika sebaliknya nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka terjadi homokedastisitas. Hasil perhitungan secara keseluruhan uji heterokedasitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 8. Rangkuman Uji Heterokedasitas

Variabel	Sig.	α	Prasyarat	Kesimpulan
Kecerdasan Adversitas (X_1)	0,001	0,05	: nilai signifikan $< 0,05$ maka tidak terdapat heterokedasitas. : nilai signifikan $\geq 0,05$ maka terdapat heterokedasitas.	Ho diterima Tidak terdapat heteroskedastisitas
Komunikasi Interpersonal (X_2)	0,002	0,05	: nilai signifikan $< 0,05$ maka tidak terdapat heterokedasitas. : nilai signifikan $\geq 0,05$ maka terdapat heterokedasitas.	Ho diterima Tidak terdapat heteroskedastisitas
Interdependensi Tugas (X_3)	0,001	0,05	: nilai signifikan $< 0,05$ maka tidak terdapat heterokedasitas. : nilai signifikan $\geq 0,05$ maka terdapat heterokedasitas.	Ho diterima Tidak terdapat heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X_4)	0,001	0,05	: nilai signifikan $< 0,05$ maka tidak terdapat heterokedasitas. : nilai signifikan $\geq 0,05$ maka terdapat heterokedasitas.	Ho diterima Tidak terdapat heteroskedastisitas

Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Gambar 2. Hasil Analisa Jalur (*Path Analysis*)

X_1	: Kecerdasan Adversitas	X_4	: Kepuasan Kerja
X_2	: Komunikasi Interpersonal	Y	: Komitmen Profesi
X_3	: Interdependensi Tugas		

Pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat apabila dilihat dari analisis jalur, maka hubungan tersebut merupakan hubungan fungsional di mana Komitmen Profesi (Y) terbentuk sebagai hasil dari bekerjanya fungsi Kecerdasan Adversitas (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), Interdependensi Tugas (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4). Pembahasan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 9. Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Koefisien Jalur	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
Kecerdasan Adversitas (X_1) terhadap Komitmen Profesi (Y)	0.302	$H_0 : \beta_{y1} \leq 0$ $H_1 : \beta_{y1} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Komitmen Profesi (Y)	0.281	$H_0 : \beta_{y2} \leq 0$ $H_1 : \beta_{y2} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Interdependensi Tugas (X_3) terhadap Komitmen Profesi (Y)	0.205	$H_0 : \beta_{y3} \leq 0$ $H_1 : \beta_{y3} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Komitmen Profesi (Y)	0.210	$H_0 : \beta_{y4} \leq 0$ $H_1 : \beta_{y4} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Kecerdasan Adversitas (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)	0.344	$H_0 : \beta_{14y} \leq 0$ $H_1 : \beta_{14y} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)	0.328	$H_0 : \beta_{24y} \leq 0$ $H_1 : \beta_{24y} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Interdependensi Tugas (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)	0.327	$H_0 : \beta_{34y} \leq 0$ $H_1 : \beta_{34y} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Kecerdasan Adversitas (X_1) terhadap Komitmen Profesi (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4)	0.104	$H_0 : \beta_{14y} \leq 0$ $H_1 : \beta_{14y} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Tidak Langsung Positif
Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Komitmen Profesi (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4)	0.092	$H_0 : \beta_{24y} \leq 0$ $H_1 : \beta_{24y} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Tidak Langsung Positif
Interdependensi Tugas (X_3) terhadap Komitmen Profesi (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4)	0.067	$H_0 : \beta_{34y} \leq 0$ $H_1 : \beta_{34y} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Tidak Langsung Positif

Uji Pengaruh tidak langsung

Uji pengaruh tidak langsung dipergunakan untuk menguji efektivitas variabel intervening yang menjadi perantara variabel bebas dan variabel terikat (Joseph & Kibera, 2019; Steven & Prasetyo, 2020). Adapun hasil uji pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut :

Tabel 10 Hipotesis Penelitian

Pengaruh Tidak langsung	Z_{hitung}	Z_{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
Kecerdasan Adversitas (X_1) terhadap Komitmen Profesi (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4)	4.360	1,966	H_0 ditolak H_1 diterima	terbukti memediasi
Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Komitmen Profesi (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4)	5,212	1,966	H_0 ditolak H_1 diterima	terbukti memediasi

Pengaruh Tidak langsung	Z _{hitung}	Z _{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
Interdependensi Tugas (X ₃) terhadap Komitmen Profesi (Y) melalui Kepuasan Kerja (X ₄)	4,608	1,966	H ₀ ditolak H ₁ diterima	terbukti memediasi

Solusi Optimal Penurunan Stres Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis statistik, penetapan prioritas indikator, dan perhitungan nilai indikator yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibuat rekapitulasi hasil penelitian yang merupakan solusi optimal dalam penurunan Stres Kerja Guru seperti berikut ini :

Tabel 11. Analisis SITOREM

Kecerdasan Adversitas ($\beta y1 = 0,302$) (rangk.I)				
Indicator in Initial State		Indicator after Weighting by Expert		Indicator Value
1	Daya tahan terhadap kesulitan	1 st	1. Kendali terhadap kesulitan (26.67%)	4.12
2	Jangkauan kesulitan	2 nd	2. Pandangan terhadap asal usul kesulitan (25.07%)	4.10
3	Kendali terhadap kesulitan	3 rd	3. Pengakuan terhadap akibat kesulitan (24.88%)	4.00
4	Pandangan terhadap asal usul kesulitan	4 th	4. Jangkauan Kesulitan (23.38%)	3.88
5	Pengakuan terhadap akibat kesulitan	5 th	5. Daya tahan terhadap kesulitan (21.38%)	3.90
Komunikasi Interpersonal ($\beta y2 = 0,281$) (rangk.II)				
Indicator in Initial State		Indicator after Weighting by Expert		Indicator Value
1	Bersikap positif pada diri sendiri dan orang lain	1 st	6. Keterbukaan diri untuk menerima masukan-masukan dari orang lain (26.67%)	4.14
2	Kemampuan memahami orang lain	2 nd	7. Kemampuan memahami orang lain (25.07%)	4.02
3	Kemampuan menginterpretasikan setiap kata, kalimat, informasi dan perilaku orang lain.	3 rd	8. Memberikan dukungan pada orang lain (24.88%)	4.02
4	Keterbukaan diri untuk menerima masukan-masukan dari orang lain,	4 th	9. Bersikap positif pada diri sendiri dan orang lain (23.38%)	3.94
5	Memberikan dukungan pada orang lain	5 th	10. Memberikan pandangan, ide, dan gagasan untuk kemajuan organisasi (21.38%)	3.96
6	Memberikan pandangan, ide, dan gagasan untuk kemajuan organisasi	6 th	11. Kemampuan menginterpretasikan setiap kata, kalimat, informasi dan perilaku orang lain. (18.28%)	3.87
Interdependensi Tugas ($\beta y3 = 0,205$) (rangk.IV)				
Indicator in Initial State		Indicator after Weighting by Expert		Indicator Value
1	Hubungan timbal balik yang saling bergantung	1 st	12. Ketergantungan individu kepada orang lain dalam satu unit bagian (21.45%)	4.05
2	Ketergantungan individu kepada orang lain dalam satu unit bagian	2 nd	13. Ketergantungan individu kepada orang lain diluar satu unit bagian (20.24%)	4.07

3	Ketergantungan individu kepada orang lain diluar satu unit bagian	3 rd	14.Ketergantungan pegawai lain terhadap pegawai lainnya (19.78%)	3.97
4	Ketergantungan pegawai lain terhadap pegawai lainnya	4 th	15.Hubungan timbal balik yang saling bergantung (19.64%)	3.93
Kepuasan Kerja ($\beta y_4 = 0,210$) (rank.III)				
	Indicator in Initial State		Indicator after Weighting by Expert	Indicator Value
1	Hubungan pekerjaan dengan teman dan pimpinan,	1 st	16.Penghasilan yang didapat (16.95%)	3.96
2	Keamanan dalam pelaksanaan tugas,	2 nd	17.Kesempatan peningkatan karir dalam bekerja (16.36%)	4.11
3	Kesempatan peningkatan karir dalam bekerja,	3 rd	18.Hubungan pekerjaan dengan teman dan pimpinan (14.31%)	3.97
4	Kesempatan untuk berkreaitivitas dalam pekerjaan.	4 th	19.Pengendalian mutu pekerjaan oleh pimpinan (13.78%)	4.03
5	Pengendalian mutu pekerjaan oleh pimpinan,	5 th	20.Keamanan dalam pelaksanaan tugas (13.73%)	3.92
6	Penghasilan yang didapat,	6 th	21.Kesempatan untuk berkreaitivitas dalam pekerjaan (13.72%)	4.02
Komitmen Profesi				
	Indicator in Initial State		Indicator after Weighting by Expert	Indicator Value
1	Kasih sayang yang kuat terhadap profesi serta organisasinya	1 st	22.Kasih sayang yang kuat terhadap profesi serta organisasinya (18.48%)	4.12
2	Kewajiban moral guru untuk tetap dalam organisasinya	2 nd	23.Memiliki motivasi yang kuat untuk tetap dalam pekerjaannya (17.93%)	4.05
3	Kurangnya alternatif profesi lainnya	3 rd	24.Tanpa pamrih dan penuh pengabdian dalam menjalankan tugasnya (16.77%)	3.85
4	Memiliki kewajiban dalam pekerjaannya	4 th	25.Penilaian individu terhadap biaya hidup jika meninggalkan pekerjaannya (16.77%)	3.96
5	Memiliki motivasi yang kuat untuk tetap dalam pekerjaannya	5 th	26.Kurangnya alternatif profesi lainnya (15.59%)	3.94
6	Menjaga kesetabilan/kebersamaan antara moral masyarakat dengan profesinya serta rasa tanggung jawab untuk menegakan nilai-nilai profesinya	6 th	27.Memiliki kewajiban dalam pekerjaannya (14.78%)	3.95
7	Penilaian individu terhadap biaya hidup jika meninggalkan pekerjaannya	7 th	28.Menjaga kesetabilan/kebersamaan antara moral masyarakat dengan profesinya serta rasa tanggung jawab untuk menegakan nilai-nilai profesinya (14. 62%)	4.02
8	Tanpa pamrih dan penuh pengabdian dalam menjalankan tugasnya	8 th	29.Kewajiban moral guru untuk tetap dalam organisasinya (14.60%)	4.01

SITOREM ANALYSIS RESULT		
Priority order of indicator to be Strengthened		Indicator remain to be maintained
1 st	Jangkauan Kesulitan	30.Kendali terhadap kesulitan
2 nd	Daya tahan terhadap kesulitan	31.Pandangan terhadap asal usul kesulitan
3 rd	Bersikap positif pada diri sendiri dan orang lain	32.Pengakuan terhadap akibat kesulitan
4 th	Memberikan pandangan, ide, dan gagasan untuk kemajuan organisasi	33.Keterbukaan diri untuk menerima masukan-masukan dari orang lain
5 th	Kemampuan menginterpretasikan setiap kata, kalimat, informasi dan perilaku orang lain.	34.Kemampuan memahami orang lain
6 th	Penghasilan yang didapat	35.Memberikan dukungan pada orang lain
7 th	Hubungan pekerjaan dengan teman dan pimpinan	36.Kesempatan peningkatan karir dalam bekerja
8 th	Keamanan dalam pelaksanaan tugas	37.Pengendalian mutu pekerjaan oleh pimpinan
9 th	Ketergantungan pegawai lain terhadap pegawai lainnya	38.Kesempatan untuk berkreaitivitas dalam pekerjaan
10 th	Hubungan timbal balik yang saling bergantung	39.Ketergantungan individu kepada orang lain dalam satu unit bagian
11 th	Tanpa pamrih dan penuh pengabdian dalam menjalankan tugasnya	40.Ketergantungan individu kepada orang lain diluar satu unit bagian
12 th	Penilaian individu terhadap biaya hidup jika meninggalkan pekerjaannya	41.Kasih sayang yang kuat terhadap profesi serta organisasinya
13 th	Kurangnya alternatif profesi lainnya	42.Memiliki motivasi yang kuat untuk tetap dalam pekerjaannya
14 th	Memiliki kewajiban dalam pekerjaannya	43.Menjaga kesetabilan/kebersamaan antara moral masyarakat dengan profesinya serta rasa tanggung jawab untuk menegakan nilai-nilai profesinya
		44.Kewajiban moral guru untuk tetap dalam organisasinya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan komitmen profesi guru dapat dicapai melalui strategi pengembangan variabel yang berpengaruh positif terhadap komitmen tersebut. Variabel yang terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen profesi guru melalui analisis jalur melibatkan kecerdasan adversitas, komunikasi interpersonal, interdependensi tugas, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, untuk memperkuat komitmen profesi guru, disarankan untuk memperbaiki indikator yang masih lemah dan mempertahankan indikator yang sudah baik dari setiap variabel penelitian.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan komitmen profesi guru memerlukan fokus pada pengembangan kecerdasan adversitas, komunikasi interpersonal, interdependensi tugas, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi. Oleh karena itu, perbaikan indikator yang masih lemah pada masing-masing variabel, seperti jangkauan kesulitan dan daya tahan terhadap kesulitan untuk kecerdasan adversitas, bersikap positif pada diri sendiri

dan orang lain untuk komunikasi interpersonal, ketergantungan pegawai lain terhadap pegawai lainnya untuk interdependensi tugas, dan penghasilan yang didapat untuk kepuasan kerja, perlu dilakukan. Rekomendasi praktis dapat diberikan kepada kepala sekolah untuk memperkuat komitmen guru dengan fokus pada aspek-aspek tersebut, sementara Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi (kemdikbudristek) serta lembaga penyelenggara sekolah dapat memberikan bimbingan yang tepat kepada guru dalam mengembangkan aspek-aspek tersebut sesuai dengan temuan penelitian.

BIBLIOGRAFI

- Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204–1226.
- Abun, D., Menor, R. I., Catabagan, N. C., Magallanes, T., & Ranay, F. B. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(1), 107–121.
- Agarwal, S., & Mewafarosh, R. (2021). Linkage of social media engagement with fomo and subjective well being. *Journal of Content, Community & Communication*, 13(7), 46–57.
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., & Alkhawas, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117–124.
- Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.
- Antonius, R. V. (2020). Beban Kerja dan stres kerja. *Penerbit Qiara Media*.
- Anwar, M. (2021). Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di Madrasah (Alternatif Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah). *Jurnal Syntax Admiration*, 2(8), 1527–1544.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja. *Syria Studies*.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. (2019). *Organizational behaviour*. Pearson UK.
- Djuanda, I. (2021). Peningkatan Komitmen Guru Terhadap Profesi Melalui Pengembangan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Kordinat: Jurnal Komunikasi Antar Perguruan Tinggi Agama Islam*, 20(1), 167–180.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. *Bogor: In Media*, 54.
- Hardhienata, S. (2017). The development of scientific identification theory to conduct operation research in education management. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 166(1), 12007.
- Hermawan, A., Indrati, B., & Rohmah, M. S. (2023). Optimasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Melalui Penguatan Knowledge Management, Kecerdasan Adversitas, Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(11), 2048–2062.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Joseph, O. O., & Kibera, F. (2019). Organizational culture and performance: Evidence from microfinance institutions in Kenya. *SAGE Open*, 9(1), 2158244019835934.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2015). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality*. McGraw-Hill.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi

- Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management*, 19(3), 258–272.
- Novitasari, D. (2019). *EFEK WORKPLACE INCIVILITY DAN KONTEKS ORGANISASI PADA WITHDRAWAL BEHAVIORS DENGAN MEDIASI KEPERCAYAAN INTERPERSONAL (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Istimewa Yogyakarta)*.
- Prabowo, O. H., Merthayasa, A., & Saebah, N. (2023). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Manajemen Perubahan pada Kegiatan Bisnis di Era Globalisasi. *Syntax Idea*, 5(7), 883–892.
- Putri, N. V., & Purnamasari, I. (2021). Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF). *Jurnal Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(2), 127–132.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Robbins, S. P. (n.d.). Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, 57.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. Pearson.
- Saebah, N., & Merthayasa, A. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan Bisnis yang Disebabkan oleh Krisis Global. *Syntax Idea*, 5(7), 865–871.
- Saks, A. M., Gruman, J. A., & Zhang, Q. (2022). Organization engagement: a review and comparison to job engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(1), 20–49. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-12-2020-0253>
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Suparta, L., Sunaryo, W., & Sutisna, E. (2020). Peningkatan Komitmen Terhadap Profesi Melalui Penguatan Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Guru Smp Swasta. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 8(2), 115–119.
- Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., Fidziah, F., Silalahi, S., Saefullah, E., Saleh, M., Tabroni, T., Abduh, E. M., Salapudin, S., & Quraysin, I. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).

Copyright holder:

Andi Hermawan¹, Ahmad Fatih Gozali², A. Muwahid Muhammadi³ (2023)

First publication right:

[Jurnal Syntax Admiration](#)

This article is licensed under:

