

## **PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA MTS NAHDLATUTH THULLAAB KECAMATAN LICIN**

**Moh. As'adi<sup>1</sup>, Slamet<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Institut Agama Islam (IAI) Ibrahimy Banyuwangi, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Islam Malang, Indonesia

e-mail; <sup>1</sup>[jenengku.asadi82@gmail.com](mailto:jenengku.asadi82@gmail.com) <sup>2</sup>[slamet.spsi17@gmail.com](mailto:slamet.spsi17@gmail.com),

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk; 1) mengetahui apakah kesejahteraan guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin; 2) mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin; 3) mengetahui apakah tingkat kesejahteraan guru dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *proportional random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa; 1) kesejahteraan guru secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan pada MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin; 2) komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan pada MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin; 3) kesejahteraan guru dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 98,9% pada MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin.

**Kata kunci:** Kesejahteraan Guru, Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru

### **Abstract**

*This research aims to; 1) find out whether teacher welfare has a partial effect on teacher performance at MTs Nahdlatuth Thullaab, Licin District; 2) find out whether organizational commitment has a partial effect on teacher performance at MTs Nahdlatuth Thullaab, Licin District; 3) find out whether the level of teacher welfare and organizational warning simultaneously influence teacher performance at MTs Nahdlatuth Thullaab, Licin District. The research method in this research is quantitative. The sampling technique uses proportional random sampling. The number of samples in this study were 30 people. Data analysis used in this research is multiple linear regression. The results of this study indicate that; 1) teacher welfare partially has a significant influence on teacher performance at MTs Nahdlatuth Thullaab, Licin District; 2) organizational commitment partially has a significant influence on teacher performance at MTs Nahdlatuth Thullaab, Licin District; 3) teacher welfare and organizational commitment simultaneously have an influence on teacher performance by 98.9% at MTs Nahdlatuth Thullaab, Licin District.*

**Keywords:** Teacher Welfare, Organizational Commitment and Teacher Performance

## **Pendahuluan**

Pendidikan merupakan sistem sosial yang membina warga negara agar mampu menjawab tantangan dan perubahan zaman, serta merupakan alat dasar untuk mewujudkan kebahagiaan dan kesejahteraan manusia. Karena pendidikan sangat penting dan strategis dalam konteks kehidupan berbangsa dan bernegara, maka segala perubahan dan perbaikan sistem harus dilakukan secara terus menerus. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi memberikan tekanan pada perilaku manusia untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan hidup.

Di bidang pendidikan akan muncul kesadaran baru untuk merevitalisasi kinerja guru dan tenaga kependidikan agar siswa dan generasi muda masa depan dapat mengikuti kemajuan teknologi dan kebutuhan serta tuntutan masyarakat. Guru merupakan sumber daya yang paling penting untuk mengembangkan potensi masa depan siswa. Profesi guru dengan demikian memiliki kepentingan strategis karena memiliki kewajiban nyata untuk memanusiaikan, mendidik, membudayakan, menanamkan nilai-nilai dan membangun karakter bangsa. Selain guru kepala sekolah atau madrasah juga merupakan sosok guru yang memimpin sebuah lembaga pendidikan juga harus tegas dalam mengambil keputusan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Slamet (2022) bahwa seorang kepala sekolah harus selalu tegas dan berpikiran terbuka dalam mengambil keputusan.

Lembaga Administrasi Negara mengemukakan bahwa kata kinerja merupakan terjemahan lepas dari istilah *performance* yang berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil kerja. Kinerja disebut juga unjuk kerja, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dengan melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang berlaku pada pekerjaan itu (dalam Suprihatiningrum, 2013). Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam menyelesaikan tugas pembelajaran (Supardi, 2014). Sedangkan menurut Uno (2014), kinerja guru adalah hasil kerja guru yang tercermin dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran yang intensitasnya dilandasi etos kerja pengajaran dan disiplin belajar profesional.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli, Darmawan & Sutrisno (2014) menunjukkan bahwa Kinerja guru dapat diprediksi melalui kesejahteraan guru. Secara umum kesejahteraan berarti terpenuhinya segala kebutuhan hidup (Chasanah, 2015). Di sisi lain, menurut Nurcholis (2011) kesejahteraan guru memberikan rasa aman, kesusilaan, internal dan eksternal merupakan tatanan kehidupan dan penghidupan sosial, material dan spiritual yang dijiwai dengan kedamaian, kebutuhan spiritual dan sosial guru, keluarga dan masyarakat pendukung hak asasi manusia dan pancasila. Selain kesejahteraan guru, komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam kinerja guru.

Robbins & Judge (2008) memberikan definisi keterlibatan organisasi sebagai komitmen karyawan terhadap organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menciptakan situasi yang kondusif ketika guru dan organisasi memiliki sinergi yang sama untuk mencapai tujuan dan berjuang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ketika guru berada di pihak organisasi adalah hal yang pasti.

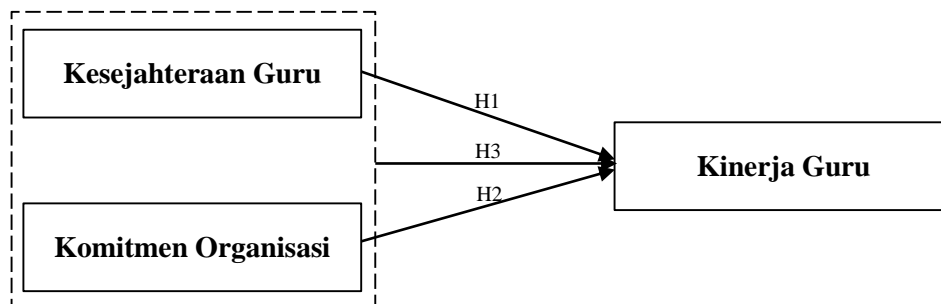
Beberapa fenomena yang terjadi dilapangan diantaranya yaitu semua fasilitas sudah dipenuhi diantaranya yaitu, penataan kantin, penataan toilet, fasilitas komputer untuk semua dewan guru agar lebih mudah dalam mengerjakan tugas-tugasnya, selain mengajar didalam kelas.

Selain memenuhi semua fasilitas yang ada pihak madrasah juga menaikan gaji guru bagi guru non sertifikasi dengan harapan guru semakin semangat dan mengajar serta mengabdikan kepada madrasah. Hal ini tentu sudah baik tetapi terdapat beberapa permasalahan yaitu, kurangnya koordinasi antar guru, antar guru dan pimpinan hal ini terlihat ketika ada rapat terkadang tidak membuahkan keputusan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Slamet & Imami (2020) komunikasi atasan dan bawahan memiliki sumbangsih sebanyak 25% artinya pengaruh komunikasi atasan terhadap bawahan masih kurang efektif.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti berinisiatif untuk mengkaji lebih mendalam tentang pengaruh tingkat kesejahteraan guru dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin.

## KAJIAN TEORI

Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara dari sebuah rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011). Sementara menurut Arikunto (2013) hipotesis merupakan sebuah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data-data yang terkumpul. Adapun kerangka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut;



**Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian**

### Keterangan:

- H1 : Variabel kesejahteraan guru memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja guru
- H2 : Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja guru
- H3 : Variabel kesejahteraan guru dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja guru

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2014). Subjek dalam penelitian ini adalah guru dan tenaga pendidikan pada MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling* dimana dalam pengambilan sampel

semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk di jadikan sampel, sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi (Sugiyono, 2014). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer pengambilan data dengan menggunakan instrumen kuisioner tingkat kesejahteraan guru, komitmen organisasi dan kinerja guru dengan menggunakan skala likert. Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS versi 26.00.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Versi 26.00 diperoleh nilai signifikansi pada variabel kesejahteraan guru sebesar 0,000, nilai ini tentunya  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa (H1) atau hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Selain itu berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan IMB SPSS Versi 26.00 diketahui nilai t hitung pada variabel kesejahteraan guru sebesar 4.414. Karena nilai T hitung  $4.414 > T$  tabel 2.052 maka dapat disimpulkan bahwa (H1) atau hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

**Tabel 1. Penyederhanaan dari hasil Uji T Variabel Kesejahteraan Guru**

Variabel	T hitung	T tabel
Kesejahteraan Guru	4.414	2.052

*Sumber: Diolah Peneliti, 2022*

Berdasarkan pada nilai signifikansi dan hasil uji T maka variabel kesejahteraan guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Massalim (2019) menunjukkan bahwa kesejahteraan guru pada pendidikan anak usia dini dalam bentuk sertifikasi berpengaruh terhadap Kinerja seorang guru PAUD. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ahiruddin, Sodirin, Fahrizi, Josiah & Novalia (2021) menunjukkan bahwa kesejahteraan guru juga memiliki kontribusi dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Ashaba, Twebaze & Novatus (2022) berdasarkan hasil penelitian yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kesejahteraan guru harus terpenuhi misalnya seperti fasilitas rumah, tunjangan kinerja, layanan kesehatan, makan, tunjangan transportasi, pelatihan dan pengembangan diri, semua itu harus tertuang dalam kebijakan pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa agar kinerja guru dapat berjalan dengan maksimal maka diperlukan fasilitas yang baik dan memadai dari berbagai aspek, sehingga dengan demikian tidak ada lagi alasan guru untuk tidak kreatif dalam mendidik siswa dan siswinya di madrasah.

### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Versi 26.00 diperoleh nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,026, nilai ini tentunya  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa (H2) atau hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Selain itu berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan IMB SPSS Versi 26.00 diketahui nilai T hitung pada variabel komitmen organisasi sebesar 2.360. Karena nilai T hitung  $2.360 > T$  tabel 2.052 maka dapat disimpulkan bahwa (H2) atau hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

**Tabel 2. Penyederhanaan dari hasil Uji T Variabel Komitmen Organisasi**

Variabel	T hitung	T tabel
Komitmen Organisasi	2.360	2.052

*Sumber: Diolah Peneliti, 2022*

Berdasarkan pada nilai signifikansi dan hasil uji T maka variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zein & Hadijah (2018) yang mana dalam hasil penelitian menunjukkan secara empiris menegaskan dampak positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja guru yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas madrasah. Selain itu pendapat yang senada juga disampaikan oleh Yamin, & Iklas (2020) dalam penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6 Banda Aceh. Pendapat lain juga disampaikan oleh Erlangga & Erlangga (2021) yang mana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara mutlak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru yang mana semakin tinggi komitmen guru dalam bekerja maka akan berdampak positif terhadap kualitas madrasah dalam jangka panjang pada MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin.

### **Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Versi 26.00 diperoleh nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,000, nilai ini tentunya  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa (H3) atau hipotesis ketiga dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Selain itu berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan IMB SPSS Versi 26.00 diketahui nilai F hitung sebesar 1220,436. Dikarenakan nilai F hitung  $1220,436 > F$  tabel 3,34 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Tabel 3. Penyederhanaan dari hasil Uji F**

Variabel	F hitung	F tabel
Kesejahteraan Guru Komitmen Organisasi	1220,436	3,34

*Sumber: Diolah Peneliti, 2022*

Berdasarkan pada nilai signifikansi dan hasil uji F maka kesejahteraan guru dan komitmen organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan IBM SPSS Versi 26.00 diperoleh nilai R-Square sebesar 0,989 atau 98,9%. Artinya kontribusi pengaruh dari variabel kesejahteraan guru dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru sebesar 98,9 % di pada MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin sisanya dipengaruhi variabel lainnya yang tidak di bahas dalam penelitian ini. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2016) menunjukkan bahwa tingkat

kesejahteraan guru dan komitmen organisasi memberikan pengaruh sebesar 28% terhadap kinerja guru pada MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin.

## SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru, dan semakin sejahtera guru maka semakin baik kinerja guru tersebut. Selain itu komitmen organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, semakin tinggi komitmen organisasi guru maka akan memiliki dampak positif dalam jangka panjang terhadap kualitas madrasah. Disisi lain secara simultan atau bersama-sama, kesejahteraan guru dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada MTs Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. Adapun sumbangsih pengaruh kesejahteraan guru dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 98,9%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, A., Sodirin, S., Fahrizi, F., Josiah, T., & Novalia, N. (2022). The Effect of Teacher Welfare, Work Motivation and Competency on The Performance of Smpn Teachers in Tulang Bawang District. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02), 861-873.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ashaba, M., Twebaze, R., & Novatus, N. (2022). Effect of Teachers' Welfare on Job Effectiveness among Secondary Schools in Mbarara City, Uganda. *East African Journal of Education and Social Sciences (EAJESS)*, 3(4), 118-125. <https://doi.org/10.4314/eajess.v3i4.203>
- Chasanah, A. (2015). Penilaian Kinerja Keuangan Perusahaan Menggunakan Analisis Rasio Keuangan dan Konsep *Economic Value Added* (EVA) (Studi Padapt Gudang Garam, Tbk dan PT. HM. Sampoerna, Tbk yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2013). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1), 1-6.
- Erlangga, H., Sos, S., & Erlangga, H. (2021). The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction and Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.
- LAN (Lembaga Administrasi Negara) RI. (1992). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Pustaka Harapan.
- Massalim, S. Z. (2019). Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru PAUD di Kp. Cibadak Kayumanis Bogor. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 13(2), 62-67. <http://dx.doi.org/10.32832/jpls.v13i2.2650>
- Maulana, W. R. (2016). *Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Amaliah Ciawi-Bogor*. (Doctoral Dissertation, Institut Agama Islam Negeri Surakarta).
- Nurcholis, H. (2011). *Pertumbuhan dan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Robbin, S., P. & Judge (2008). *Perilaku Organisasi. Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Slamet, S. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Membangun Citra Publik pada Era 5.0 di Kabupaten Banyuwangi. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1(3), 268-273. <https://doi.org/10.54259/diajar.v1i3.963>
- Slamet, S., & Imami, N. A. S. (2020). Pengaruh Komunikasi Pimpinan dan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Ayam Bawang Cak Per Cabang Malang. *MOMENTUM: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 9(2), 289-306.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supardi. (2014) *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suprihatiningrum, J. (2013). *Strategi Pembelajaran Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: AR-RUZZ Media.
- Uno, H. B. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yamin, M., & Iklas, M. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 6 Banda Aceh. *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 11(2), 18-25.
- Zein, A. K. A., & Hadijah, H. S. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 3(2), 199-205. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i2.11765>
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *PERSONA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(2), 148-155. <https://doi.org/10.30996/persona.v3i02.379>