

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU TSANAWIYAH PADA YAYASAN PONDOK PESANTREN SA'ADATUDDARAIN, PRAJA LOMBOK TENGAH**

Nada Fatin Nabila<sup>1</sup>, Siti Nurmayanti<sup>2</sup>

E-mail : [nadafatinnabila@gmail.com](mailto:nadafatinnabila@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Guru. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kualitatif yang di transformasikan ke bentuk kuantitatif. Salah satu instansi yang bergerak dibidang pendidikan yang mempunyai tugas untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis yang dimana peneliti melakukan penelitiannya untuk mengetahui dan menguji adanya pengaruh Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja guru Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain, Praya Lombok Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain, Praya Lombok Tengah. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 orang dengan menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang dukungan sosial, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda serta mengetahui besaran pengaruhnya dengan metode koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS 23 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa; (1) Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, (2) Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Besaran adjusted R square 68,7% yang artinya bahwa dukungan sosial (X1) dan komitmen organisasional (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sedangkan sisanya 31,3% faktor lain atau variabel lain diluar variabel yang dilakukan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kepuasan kerja, dukungan sosial, komitmen organisasional**

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the effect of Social Support and Organizational Commitment on Teacher Job Satisfaction. The type of research used is associative research with a qualitative approach that is transformed into quantitative form. One of the agencies engaged in education which has the task of developing the potential of students to become human beings who are faithful and devoted to God Almighty, have noble character, are healthy, knowledgeable, capable, creative, independent, and become democratic citizens where researchers conduct their research to find out and test the influence of Social Support and Organizational Commitment on teacher job satisfaction at Tsanawiyah Sa'adatuddarain Islamic Boarding School Foundation, Praya Central Lombok. The population in this study were all teachers at Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain, Praya Central Lombok. The number of samples used in this study were 38 people using the census method. The data collection techniques used were interviews, documentation and distributing questionnaires containing questions about social support, organizational commitment and job satisfaction. The analytical tool used is Multiple Linear Regression Analysis and knowing the amount of influence with the coefficient of determination method using the SPSS 23 for Windows program. The results of data analysis show that; (1) Social Support has a positive and significant effect on teacher job satisfaction, (2) Organizational Commitment has a positive and significant effect on teacher job satisfaction. The amount of adjusted R square is 68.7%, which means that social support (X1) and organizational commitment (X2) have a significant influence on the job satisfaction variable (Y) while the remaining 31.3% of other factors or other variables outside the variables carried out in this study.*

**Keywords: job satisfaction, social support, organizational commitment**

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu institusi atau organisasi. Sumber daya manusia sendiri merupakan semua manusia (pegawai) yang terlibat dalam suatu organisasi atau instansi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan atau cita – cita organisasi tersebut Rizky (2021). Pegawai merupakan penggerak dan mempunyai peranan yang penting bagi organisasi maupun instansi tempat mereka bekerja. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal Rumengan (2018). Sumber daya manusia harus dapat dikelola sedemikian rupa agar pegawai bekerja secara efisiensi dan efektif guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi maupun instansi Benjamin (2019). Oleh karena itu dibutuhkan faktor – faktor yang mampu mendorong sumber daya manusia untuk mengembangkan diri.

Faktor – faktor tersebut dapat terealisasi dengan adanya kepuasan kerja. Menurut Robbins dalam Triatna (2015) menjelaskan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Robbins dan Judge (2015) Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dilihat saat melakukan pekerjaan, tetapi dengan aspek pengalaman kerja karyawan seperti interaksi dengan sesama rekan kerja, atasan, lingkungan kerja. Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan karena kepuasan kerja dalam organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang karyawan menyukai pekerjaannya dan akan bermanfaat bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat Sunarta (2019). Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015) diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu, gaji atau upah yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Kemudian, menurut Sudaryo et al., (2018:93) indikator kepuasan kerja yaitu, kemangkiran atau ketidakhadiran (absensi), keinginan pindah, kinerja pegawai, rekan kerja dan kenyamanan kerja pegawai. Mengingat kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting dalam diri seorang karyawan maka perusahaan harus menyadari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan

oleh As'ad yaitu faktor dukungan sosial dan komitmen organisasional (Sunarso, 2021).

Sebagaimana disebutkan, salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu dukungan sosial. Menurut Uchino (dalam Sarafino, 2011) dukungan sosial adalah penerimaan seseorang dari orang lain atau kelompok berupa kenyamanan, kepedulian, penghargaan ataupun bantuan lainnya yang membuat individu merasa disayangi, diperhatikan, dan ditolong. Sedangkan menurut Menurut Taylor (dalam King, 2014) Dukungan sosial adalah informasi dan umpan balik dari orang yang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik. Menurut Sarafino (dalam Kumalasari & Lathifa, 2012:25-26) dukungan sosial memiliki empat indikator yaitu, Dukungan emosional, dukungan penghargaan: dukungan instrumental dan dukungan informative.

Adanya pengaruh dukungan sosial dengan kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti di berbagai tempat. Hasil penelitian Iskandar (2022) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPRS AL Mabrur Klaten. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman dkk (2019) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai ICU Di RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. Sedangkan penelitian yang dilakukan Fatmawarti & Dharma (2023) memperoleh hasil bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

Selain dukungan sosial, faktor lain untuk mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah komitmen organisasional yang tinggi. Menurut Robbins dan Judge (2015:47) komitmen organisasional merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Sedangkan menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2012) mengemukakan bahwa komitmen merujuk pada kesungguhan seorang personel untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan sungguh-sungguh, memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk menjalankan tugasnya tersebut dan menggunakan segala potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil sebagaimana dibebankan oleh organisasi terhadap diri personel tersebut. Indikator komitmen organisasional menurut Kharis (2010)

yaitu, kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

Adanya pengaruh komitmen organisasional dengan kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti di berbagai tempat. Hasil penelitian Wahab (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo dkk (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Damkar Pemko Batam. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung dkk (2019) memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi.

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya Lombok Tengah. Sebagai lembaga berbadan hukum, Yayasan Sa'adatuddarain resmi berdiri pada tanggal 6 Nopember 2006 melalui akta Notaris No.03 tertanggal pada 6 Nopember 2006. Yayasan ini pada hakikatnya telah berdiri sejak lama, dirintis oleh TGH. Muhsin Ma'mun. Pada tahun 2009 Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain mendirikan Madrasah Tsanawiyah dan Program diniyyah/ Tahfizul Qur'an yang dinamakan Darul Qur'an Wal Hadits Wa 'Ulumihima. Pondok Pesantren Sa'adatuddarain mengalami perkembangan yang cukup pesat, bisa dilihat dari prestasi yang pernah diraih dan banyaknya pendaftar baru pada tahun pelajaran ini. Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Kabupaten Lombok Tengah memiliki Guru yaitu berjumlah 38 guru.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap beberapa guru tsanawiyah di Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya Lombok Tengah bahwa guru merasa puas dengan pekerjaannya yang dijalani karena beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya. Semua guru diberikan kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan fasilitas yang memadai yaitu laptop yang diberikan ke beberapa guru tertentu unruk menyelesaikan tugasnya dengan jumlah laptop yang diberikan yaitu sebanyak 12. Guru merasa nyaman dengan rekan kerjanya sendiri. Pengehasilan yang sudah mencukupi atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Kepala sekolah yang sudah memberikan perhatian terhadap para guru berdasarkan penilaian kedekatan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas, guru merasa kepuasan kerja mereka sudah terpenuhi, oleh karena itu tidak ada keluhan untuk organisasi tersebut, dibuktikan dengan rekapan absensi selama 3 bulan terakhir dengan catatan hanya 4 guru yang tidak hadir.

**Tabel 1.1 Rekap absensi Guru Tsanawiyah pada Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya Lombok Tengah selama 3 bulan terakhir 2023**

Bulan	Hadir	Tidak hadir
Agustus	37 orang	1 guru
September	35 orang	3 guru
Oktober	38 orang	0 guru

**Sumber: Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain**

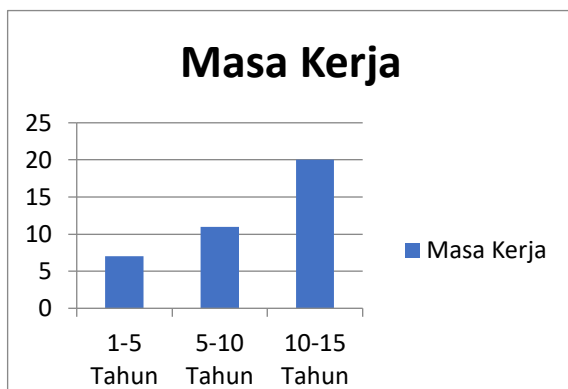
Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara terkait dukungan sosial dilokasi penelitian yang peneliti temukan yaitu beberapa guru mengatakan dukungan sosial yang diberikan sesama rekan kerja yaitu berupa semangat yang berbentuk kolaborasi dalam perencanaan pelajaran, saling berbagi pengalaman, dan memberikan dukungan emosional saat menghadapi tantangan di sekolah.

Beberapa guru senior mengatakan "kami juga memberikan dukungan sosial dengan cara membimbing guru junior dalam mengatasi situasi kelas yang kompleks, seperti contohnya : ketika ada murid yang salah paham satu sama lain dan murid itu tidak mau mendengarkan guru yang junior, lalu guru yang senior langsung membantu permasalahan murid tersebut" dan juga beberapa guru mengatakan "disini kami saling memberikan pujian atas pencapaian yang masing-masing guru capai, dengan contoh : selamat ya Bapak/Ibu atas pencapaian yang dicapai" oleh karena itu, akan menciptakan lingkungan kerja yang solid dan positif.

Dukungan sosial lainnya dari rekan kerja yang berupa kolaborasi dan dukungan emosional. Kolaborasi antar rekan kerja yang dilakukan dalam sekolah berupa berbagi ide antar rekan kerja dalam menjalankan tugas dan kewajibannya untuk membantu guru menjadi lebih efektif dalam mengajar. Dukungan emosional yang dimaksud yaitu antar rekan kerja dapat memberikan nasihat yang berharga terkait tantangan dan kegembiraan dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya dukungan dari keluarga atas pekerjaannya yakni guru mendapatkan bantuan untuk mengatasi stres atau tantangan di sekolah dan juga membantu guru menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Kemudian, berdasarkan hasil wawancara yang berkaitan dengan komitmen organisasional Guru berupa lamanya kerja Guru. Berikut adalah grafik lamanya kerja Guru Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya Lombok Tengah.

**Gambar 1.1 Grafik lamanya kerja Guru Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya Lombok Tengah**



Sumber: Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain

Berdasarkan grafik di atas tentang lamanya kerja Guru Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya Lombok Tengah yaitu 7 guru dengan lamanya bekerja antara 1 sampai 5 tahun, selanjutnya 11 guru dengan lamanya bekerja antara 5 sampai 10 tahun dan yang paling banyak yaitu 20 guru dengan lamanya bekerja antara 10 sampai 15 tahun yang menunjukkan banyak guru yang masih loyalitas dalam bekerja. Guru-guru di Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya Lombok Tengah masih banyak yang tetap bekerja dari tahun ke tahun sampai dengan saat ini dimana hal tersebut sudah bisa dikatakan komitmen dengan organisasi. Hal lain yang terjadi yaitu guru yang membiasakan diri tepat waktu, tidak pernah menunda pekerjaan, bekerja dengan baik atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Tinggi atau rendahnya komitmen organisasional maka akan mempengaruhi bagaimana Guru tersebut dalam bekerja. Pada Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya Lombok Tengah memiliki Guru-guru yang mampu menanamkan komitmen organisasional yang kuat pada setiap individu yang bekerja sesuai dengan standar organisasi yang telah ditentukan. Hal

tersebut sudah dijelaskan pada kenyataan, sesuai dengan grafik di atas tadi bahwa Guru yang bekerja sesuai dengan standar organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan data yang telah dijelaskan, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Dukungan sosial dan Komitmen organisasional terhadap Kepuasan kerja Guru Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya Lombok Tengah".

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 2015). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2018). Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko 2001:193).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli sebagaimana diungkapkan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi setiap karyawannya, karena dengan mencapai kepuasan kerja, maka karyawan akan merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan serta dengan faktor sikap. Seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif, sebaliknya seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja negatif terhadap pekerjaannya. Ada tiga komponen dalam kepuasan kerja yaitu (1) nilai-nilainya (*values*), (2) kepentingan (*importance*) dan (3) persepsi (*perception*). Mullin dalam Wijono (2010:106) menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi beberapa faktor yaitu:

1. Faktor pribadi, diantaranya pendidikan, intelegensi, dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
2. Faktor dukungan sosial, diantaranya hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
3. Faktor budaya, di antaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
4. Faktor organisasi, diantaranya sifat dan ukuran, kebijakan personalia dan prosedur – prosedur, komitmen organisasional, sifat pekerjaan, gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi kerja.
5. Faktor lingkungan, diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh- pengaruh pemerintah.

Kemudian, Menurut Hasibuan (2014) dalam Nabawi (2019) adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu orang yang menyadari kemana arah ia menjurus. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya, yaitu memberikan sesuatu yang baik dengan segala upaya untuk suatu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.
3. Moral kerja, kesepakatan batin yang muncul didalam diri seseorang untuk tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan.
4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban.
5. Prestasi kerja, adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan berdasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

### **Dukungan sosial**

Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup sendirian tanpa bantuan orang lain. Kebutuhan fisik (sandang, pangan, papan), kebutuhan sosial (pergaulan, pengakuan, sekolah, pekerjaan) dan kebutuhan psikis termasuk rasa ingin tahu, rasa aman, perasaan religiusitas, tidak mungkin terpenuhi tanpa bantuan orang lain. Apalagi jika orang tersebut sedang menghadapi masalah, baik ringan maupun berat. Pada saat- saat seperti itu seseorang akan mencari dukungan sosial dari orang-orang di sekitarnya, sehingga dirinya merasa dihargai, diperhatikan dan dicintai (Kuntjoro, 2002).

Menurut Gonollen dan Bloney (dalam As'ar, 2008), dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang-orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut. Sarafino (dalam Smet, 2014) mengemukakan bahwa dukungan sosial mengacu pada kesenangan yang dirasakan, penghargaan akan kepedulian, atau membantu orang menerima dari orang-orang atau kelompok-kelompok lain.

Dukungan sosial (*social support*) didefinisikan oleh Baron dkk (2008) sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau yang berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya.

Bedasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan yang disekitar individu yang membuat individu merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupannya. Menurut Sarafino (dalam Kumalasari & Lathifa, 2012:25-26) dukungan sosial memiliki empat indikator yaitu:

1. Dukungan emosional: ungkapan empati, perhatian terhadap individu bersangkutan.
2. Dukungan penghargaan: dorongan maju terhadap gagasan individu, ungkapan penghargaan.
3. Dukungan instrumental: pemberian bantuan materi secara langsung, pemberian bantuan transportasi dan perlengkapan sekolah.
4. Dukungan informative: pemberian nasehat dan saran, pemberian petunjuk.

Menurut Myers (dalam Maslihah, 2011) mengemukakan bahwa ada tiga faktor penting yang mempengaruhi dukungan sosial, diantaranya :

1. Empati  
Empati merupakan turut merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan motivasi tingkah laku untuk mengurangi kesulitan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.
2. Norma dan nilai sosial  
Norma dan nilai sosial berguna untuk membimbing individu untuk menjalankan kewajiban dalam kehidupannya.
3. Pertukaran sosial hubungan timbal balik perilaku sosial antara cinta, pelayanan, dan informasi. Keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan.

**Komitmen organisasional**

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Busro (2018:71), komitmen organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Kemudian, menurut Moorhead dan Griffin (2015,p.134) Komitmen Organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Indra Kharis (2010) Komitmen Organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam Organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Dari pengertian maupun definisi Komitmen Organisasional dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165) terdapat tiga indikator komitmen organisasional yaitu :

**1. Komitmen Afektif**

Komitmen afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.

**2. Komitmen Berkelanjutan**

Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan risiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.

**3. Komitmen Normatif**

Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Karyawan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Menurut Mowdayet (Boon & Aruumugam, 2006) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, yaitu :

1. Karakter personal, antara lain; usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasional. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasional, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi dari pada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kopotent ditemukan hubungan dengan komitmen organisasional.
2. Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain; kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran.
3. Karakteristik struktur organisasi, antara lain; ukuran organisasi, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.
4. Pengalaman kerja, antara lain; ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.
5. Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

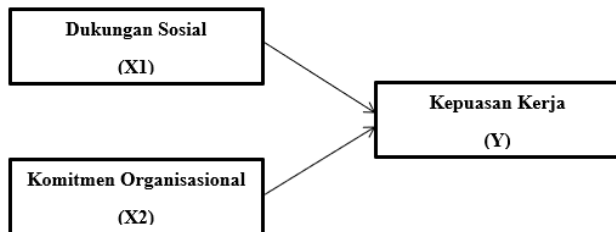
**Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain, Praya Lombok Tengah. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 orang dengan menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang dukungan sosial, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda serta mengetahui besaran pengaruhnya

dengan metode koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS 23 for Windows.

**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan teori diatas. Penulis menemukan adanya hubungan antara variabel dukungan sosial (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Melihat dari tinjauan landasan teori dan uraian penelitian terdahulu di atas, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan variabel dalam satu paradigma penelitian ini seperti pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

**PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.949	6.638		.659	.349
	Dukungan Sosial	.106	.021	.572	5.172	.000
	Komitmen Organisasional	.113	.030	.419	3.788	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,949 + 0,106X_1 + 0,113X_2 + e$$

1. Besarnya konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 3,949. Artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika semua variabel independen yakni Dukungan Sosial (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kepuasan Kerja adalah 3,949.

2. Besarnya koefisien regresi variabel Dukungan Sosial (X1) adalah 0,106 dan memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja . Hal ini berarti setiap peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,106 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.
3. Besarnya koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional (X2) adalah 0,113 dan memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti setiap peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,113 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

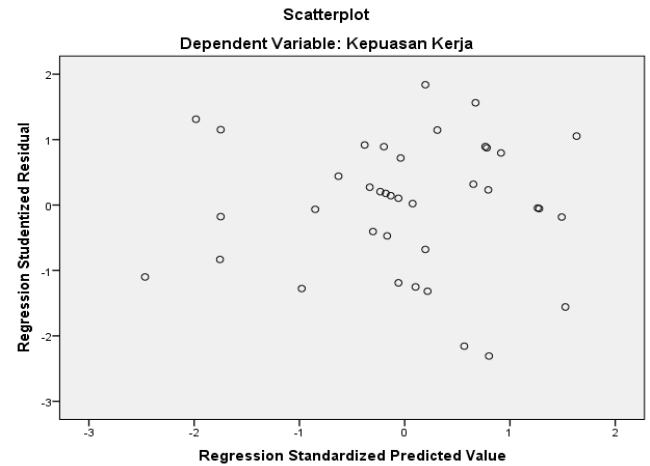
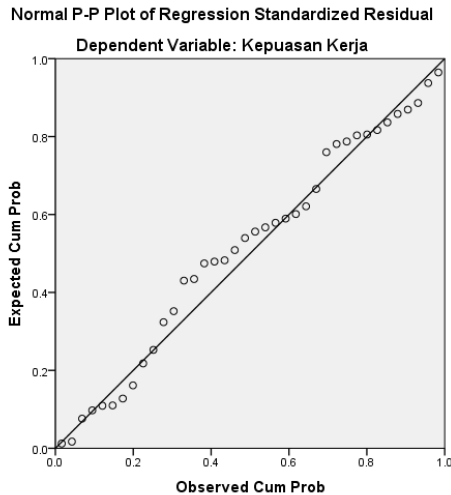
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57261280
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.063
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, normalitas sebuah regresi dapat dilihat dari nilai sig pada uji Kolmogorov-Smirnov. Di mana jika nilai sig < 0,05 maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, sebaliknya jika nilai sig > 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena nilai signifikansi dari variabel tersebut lebih besar dari 0,05 . Hasil ini berarti bahwa data pada penelitian ini sudah berdistribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini sudah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data SPSS

Selain dengan melihat Uji Kolmogorov-Smirnov, normalitas suatu data juga dapat dilihat dari grafik normal *probability plot*, di mana jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika sebaliknya maka tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika dilihat pada gambar di atas, diketahui bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka berarti model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.949	6.638	.659	.349			
	Dukungan Sosial	.106	.021	.572	5.172	.000	.972	1.029
	Komitmen Organisasional	.113	.030	.419	3.788	.001	.972	1.029

Sumber : Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa tidak terdapat adanya korelasi antar variabel bebas. Hal ini dapat dilihat dari angka *Tolerance* setiap variabel lebih dari 0,1 dan angka VIF setiap variabel kurang dari 10. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah.

**Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data SPSS

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini data tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan konstanta secara individual dari variabel Dukungan Sosial (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) sebagai variabel bebas terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut :

**H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja guru.**

Berdasarkan nilai data yang dihasilkan pada Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5,172 > t tabel 2,024. Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis pertama diterima. Kemudian berdasarkan kriteria nilai sig, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Dikarenakan nilai sig pada variabel dukungan sosial (X1) sebesar 0,000 < 0,05, maka hipotesis pertama diterima dengan arti bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

**H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja guru.**

Berdasarkan nilai data yang dihasilkan pada Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,788



> t tabel 2,024. Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis kedua diterima. Kemudian berdasarkan kriteria nilai sig, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Dikarenakan nilai sig pada variabel komitmen organisasional (X1) sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka hipotesis kedua diterima dengan arti bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

**Tabel 4.13 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.074	2	16.037	24.536	.000 <sup>b</sup>
	Residual	22.876	35	1.654		
	Total	54.950	37			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja  
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial

Sumber : Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa diperoleh F hitung sebesar 24,536 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung lebih besar dibandingkan F table ( $24,536 > 3,26$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa dukungan sosial dan komitmen organisasional layak untuk menjelaskan variable kepuasan kerja.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.669	.647

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar  $0,829 \times 0,829 = 0,687$ . Hal ini berarti kemampuan variable bebas (independen) yaitu dukungan sosial (X1) dan komitmen organisasional (X2) dalam menjelaskan variable terikat (dependen) yaitu kepuasan kerja adalah 68,7%, sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian ini (yang tidak diteliti) seperti hubungan antar rekan kerja,

stress kerja, komunikasi organisasi, pelatihan kerja, pengembangan karir dan kebahagiaan di tempat kerja.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan variabel- variabel yang diteliti, maka diperoleh hasil perhitungan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Guru Tsanawiyah pada Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya Lombok Tengah

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Dukungan Sosial (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Guru Tsanawiyah pada Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya Lombok Tengah. Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.10 dapat ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel dukungan sosial sebesar 0,106 dan mempunyai nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel ( $5,172 > 2,024$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05.

Artinya jika dukungan sosial diberikan dengan tinggi, maka kepuasan kerja guru akan semakin tinggi. Sebaliknya jika dukungan sosial yang diberikan rendah, maka kepuasan kerja guru akan semakin rendah.

Menurut Sarafino (Kumalasari & Ahyani, 2012), dukungan sosial mempunyai kaitan yang erat dengan kepuasan kerja, sebab individu yang memiliki dukungan sosial percaya bahwa dirinya dicintai, dihargai, dan merasa bagian dari jaringan sosial seperti keluarga atau komunitas organisasi yang dapat membantu pada saat dibutuhkan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Dukungan sosial yang mendukung menciptakan situasi tolong menolong, bersahabat, dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta menimbulkan kepuasan dalam bekerja (Hadipranata dalam Almasitoh, 2011).

Melalui indikator yang pertama yakni dukungan emosional. Para Guru Tsanawiyah pada Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya Lombok Tengah merasa dirinya diberikan empati, simpati kasih sayang dan kepedulian antara sesama yang dapat menimbulkan perasaan yang bahagia oleh organisasi. Untuk indikator kedua

yakni dukungan penghargaan. Guru merasa bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi dengan cara mengapresiasi atas pekerjaan yang telah diraih dan sesama rekan kerja meyakinkan agar akan selalu untuk percaya diri dalam bekerja. Untuk indikator ketiga yakni dukungan instrumental. Guru merasa bahwa organisasi memberikan dukungan material dan lebih bersifat bantuan terkait pekerjaan yang membingungkan. Terakhir yakni indikator dukungan informative. Guru merasa bahwa dirinya diberikan dukungan yang lebih bersifat nasihat, hal yang baik, dan informasi terkait pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2022) dan Sulaiman dkk (2019) menunjukkan hasil bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Guru Tsanawiyah pada Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya Lombok Tengah

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Guru Tsanawiyah pada Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya Lombok Tengah. Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.10 dapat ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional sebesar 0,113 dan mempunyai nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel ( $3,788 > 2,024$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05.

Artinya jika komitmen organisasional diberikan dengan tinggi, maka kepuasan kerja guru akan semakin tinggi. Sebaliknya jika komitmen organisasional yang diberikan rendah, maka kepuasan kerja guru akan semakin rendah.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasional hal ini dipertegas oleh pendapat Bagia (2015) dan Luthans (2011) mengatakan jika komitmen organisasional tinggi maka pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dalam dirinya akan memiliki sikap yang bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan organisasi yang akan mentaati peraturan dan nilai-nilai yang terdapat di

organisasi. Ini akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik, dan pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai.

Melalui indikator yang pertama yakni komitmen afektif, guru merasa memiliki keterlibatan individu untuk bertahan di organisasi ini. Kemudian untuk indikator komitmen berkelanjutan, guru merasa dapat berkembang karena adanya tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika memutuskan pergi dari organisasi. Indikator selanjutnya yakni komitmen normatif, guru merasa harus memberikan kesetiaan sebagai tanggung jawab moral (moralitas) dan juga tentang keajiban yang dimiliki guru.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahab (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo dkk (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan pada penelitian tentang pengaruh Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Guru Tsanawiyah pada Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya Lombok Tengah, adapun kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut:

1. Dukungan Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru Tsanawiyah pada Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya Lombok Tengah.
2. Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka dapat meningkatkan kepuasan kerja Guru Tsanawiyah pada Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya Lombok Tengah

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel dukungan sosial, item pernyataan ketiga pada indikator Dukungan Instrumental mendapatkan nilai yang rendah. Dalam hal ini diharapkan kepada Kepala sekolah Tsanawiyah

Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya, Lombok Tengah untuk meningkatkan Dukungan Intrumental dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja. Hendaknya Kepala Sekolah Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya, Lombok Tengah memberikan evaluasi dan arahan kepada setiap guru agar dapat saling bantu membantu saat rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel komitmen organisasional, item pernyataan kedua pada indikator komitmen normatif mendapatkan nilai yang rendah oleh karena itu, diharapkan kepada Tsanawiyah Yayasan Pondok Pesantren Sa'adatuddarain Praya, Lombok Tengah untuk mempertimbangkan pekerjaan dalam hal terkait bagaimana cara agar para guru memiliki kesetiaan kepada organisasi ini, dimana yayasan harus memperhatikan benefit yang diberikan pada semua guru harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bagia,. I. W. 2015. Perilaku organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Benjamin. 2019. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Zahr Publishing. Yogyakarta.
- Ferdyan. 2017. Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi Vol.14, No.2.
- Ghozali, I. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Nisa.M, AA. Ayu Sriathi. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Vol.8 No.9.
- Handoko.T.H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Hasibuan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. 2019. Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. Jurnal Kajian Komunikasi Vol. 6, No.2.
- Indra, Kharis. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3. No.1.
- Iskandar, L. R. & Muhaimin, Y. 2022. Pengaruh dukungan sosial, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan studi kasus BPRS Al Manrur Klaten. Vol. 2, No.1.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuntjoro. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Rajawali.
- Luthans. 2005. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari, Andi, Yogyakarta.
- Luthans. 2011. Perilaku Organisasi. Yogyakarta :Andi
- Mangkunegara, A. A. P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit Rosda.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit Rosda.
- Meyer. 2014. Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects. Journal of Business Reseach. No. 26. Hal 49-61.
- Muhaimin. 2022. Pengaruh Stres Kerja Dan Social Support Terhadap *Job Satisfaction* Pada Masa Transisi Kembali *Work From Office* (WFO). Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, Vol. 5, No.2.
- Noor, Zainul Arifin. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Keuangan Vol.16 No.4.
- Nurfraditama, Y., Sari, P. O., & Asmike, M. 2022. Pengaruh Dukungan Sosial, Budaya Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PG Rejo Agung Baru Kota Madiun. Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi, Vol. 3, No.4.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. 2020. Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal manajemen, Vol. 9, No. 186–201.

- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & Supriadi. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Jumka*, Vol. 1 No. 1.
- Rizky, R. I. 2021. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index
- Robbins, S. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 & 2. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, S. P. dan Timothy, A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Rumengan, R. J. 2018. Analisis Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Manajemen*, Vol. 6 No.2.
- Sarafino, E.P., Smith, T.W. 2011. *Health psychology : biopsychosocial interactions seventh edition*. New York: John Wiley & Sons
- Saudagar, F. & Pradana, H. C. 2020. Pengaruh Reward dan Komitmen Guru Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Negeri Kota Jambi. *Indonesian Educational Administration and Leadership Journal (IDEAL)*, Vol. 02, No. 01, Hal. 81 – 93.
- Setiawan. H. D. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Jurnal Ilmu dan Budaya*, Vol. 41, No. 69.
- Strauss dan Sayles. 2006. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta
- Sulaiman, E., & Mawati. A. 2019. Pengaruh stress kerja, dukungan sosial, dan motivasi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai ICU RSUD Gunung Jati kota Cirebon. *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No. 3.
- Sunarso, B. 2021. *Perilaku Organisasi*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sunarta. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi*, Vol.16 No.2.
- Wahab, W. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Jurnal Manajemen*, Vol 1, No.2.
- Wexley, K.N. & Yukl, G.A. 2002. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personal*. (cetakan kedua). Rineka Cipta. Jakarta.
- Wijono. 2010. *Audit Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Vorgistatama Binamega.