

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Person Job Fit* Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Afektif Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru Di SMK Tamtama Karanganyar)

Suci Dwi Insani

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa. sucidwiinsani3@gmail.com

Dr. Siti Nur Azizah., S.E., M.M

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa. sitinuraziz@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Person Job Fit* dan Persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Afektif Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Guru SMK Tamtama Karanganyar), baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden sebanyak 39 orang responden yang bekerja sebagai guru SMK Tamtama Karanganyar Kabupaten Kebumen. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi covid- 19. (2) *Person job fit* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi covid-19. (3) Persepsi gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi covid- 19. (4) Lingkungan kerja non fisik, *person-job fit*, dan persepsi gaya kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi covid- 19.

Kata Kunci: Lingkungan kerja non fisik, *person-job fit*, persepsi gaya kepemimpinan, dan komitmen afektif.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the non-physical work environment, person job fit and perceptions of leadership style on affective commitment during the Covid-19 pandemic (a study on teachers of SMK Tamtama Karanganyar), either partially or simultaneously. This research is a survey research with 39 respondents who work as teachers of SMK Tamtama Karanganyar, Kebumen Regency. The data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability, while the data analysis uses multiple linear regression analysis (t test and F test), which previously tested prerequisite analyzes including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests.

After analyzing the data, the following results and conclusions were obtained: (1) The non-physical work environment has a positive and significant impact on affective commitment to teachers at SMK Tamtama Karanganyar during the Covid-19 pandemic. (2) Person job fit has no effect is significant for affective commitment to teachers at SMK Tamtama Karanganyar during the Covid-19 pandemic. (3) Perceptions of leadership style have a positive and significant influence on affective commitment to teachers at SMK Tamtama Karanganyar during the Covid-19 pandemic. (4) Environment Non-physical work, person-job fit, and perceptions of leadership style simultaneously have a significant effect on affective commitment to teachers at SMK Tamtama Karanganyar during the Covid-19 pandemic.

Keywords: *Non-physical work environment, person-job fit, perceived leadership style, and affective commitment.*

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 telah menciptakan kebutuhan dan perlunya menjaga jarak dalam interaksi sosial (*social distancing*), karantina, dan isolasi sehingga setiap individu yang rentan tidak akan terkena virus. Upaya tersebut dilakukan salah satunya dengan tujuan agar sistem perawatan kesehatan tidak kewalahan akibat meningkatnya jumlah pasien yang harus dilayani. Merebaknya kasus pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) sejak Desember 2019 sampai saat ini mengharuskan semua proses kegiatan belajar mengajar

bagi peserta didik untuk sementara waktu dilakukan di rumah. Hal itu perlu dilakukan guna meminimalisir kontak fisik secara massal sehingga dapat memutus mata rantai penyebaran virus tersebut.

Untuk mengisi kegiatan belajar mengajar yang harus diselesaikan pada tahun pelajaran ini, pemerintah mengambil kebijakan pembelajaran dilakukan melalui pembelajaran jarak jauh dengan media daring (dalam jaringan), baik menggunakan ponsel, PC, atau laptop. Media daring dirasa sangat efektif sebagai langkah solutif untuk mencegah penyebaran Covid-19 di lingkungan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Person Job Fit* Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Afektif Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru Di SMK Tamtama Karanganyar)

pendidikan. Guru tinggal memberikan soal yang nantinya dikirim melalui ponsel/laptop peserta didik atau orang tua. Kemudian peserta didik tinggal mengerjakan tugas dari guru. Hasil pekerjaan atau tugas tersebut dikirim kembali kepada guru melalui WA, aplikasi, atau dikumpulkan pada saat masuk sekolah.

Guru memegang peranan sentral dalam proses pembelajaran di sekolah, sehingga baik buruknya hasil belajar siswa salah satunya ditentukan oleh guru. Setidaknya terdapat tiga macam tugas utama guru, yaitu merencanakan pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan memberikan balikan. Perencanaan pengajaran yang dibuat merupakan antisipasi dan perkiraan tentang apa yang akan dilakukan guru dalam pengajaran, sehingga tercipta suatu situasi yang memungkinkan terjadinya proses belajar yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan yang diharapkan, meliputi: tujuan yang hendak dicapai, bahan pelajaran yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan, proses belajar mengajar yang akan diciptakan guru agar siswa mencapai tujuan secara efektif dan efisien, serta bagaimana menciptakan dan menggunakan alat untuk mengetahui atau mengukur apakah tujuan itu tercapai atau tidak.

Selanjutnya pelaksanaan pengajaran selayaknya berpegang pada apa yang tertuang dalam perencanaan pengajaran, oleh sebab itu guru sepatutnya peka terhadap situasi yang dihadapi sehingga dapat menyesuaikan pola tingkah lakunya dalam mengajar dengan situasi yang dihadapi. Yang terakhir dalam upayanya memberikan balikan harus dilakukan guru secara terus menerus dan berkesinambungan, dengan demikian minat dan antusias siswa dalam belajar selalu terpelihara dengan baik (Ali, 2018: 4-7).

SMK Tamtama Karanganyar menerapkan metode pembelajaran daring/jarak jauh. Pembelajaran tatap muka di sekolah hanya dilakukan ketika melakukan praktik untuk materi-materi tertentu pembelajaran produktif yang harus menggunakan mesin-mesin atau laboratorium, khususnya untuk materi-materi yang menentukan kelulusan siswa, tetapi dengan protokol kesehatan yang sangat ketat. Kondisi ini menuntut para guru untuk memiliki komitmen afektif yang tinggi dalam mensikapi permasalahan tersebut.

Menurut Parinding (2016: 73), komitmen afektif merupakan bentuk komitmen yang merujuk pada kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai pada organisasinya, agar tujuan dan keinginannya untuk tetap tinggal di organisasi dapat terwujud. Kaitannya dengan penelitian ini maka komitmen afektif guru merupakan ikatan emosional guru terhadap sekolah tempat dirinya mengajar berupa kecintaan dan kepedulian, sehingga pada dirinya timbul keinginan untuk selalu melakukan apa yang terbaik bagi kemajuan sekolah.

Kondisi di lapangan menunjukkan komitmen afektif mayoritas guru SMK Tamtama Karanganyar sudah baik, mereka bahagia dan bangga menjadi guru di sekolah tersebut, serta ingin tetap menjadi bagiannya. Pada masa pandemi Covid-19 mayoritas guru juga menunjukkan komitmen afektifnya yang cukup tinggi. Sebagai wujud komitmen afektifnya dalam mensikapi permasalahan

pembelajaran yang terkendala karena harus dilakukan secara jarak jauh, para guru terlihat mengerahkan segala daya upaya, teknik, dan strategi yang tepat untuk melakukan pembelajaran daring secara maksimal sehingga memberi kemudahan kepada siswa untuk memahami dan menyerap materi yang diajarkan.

Selain itu komitmen afektif guru SMK Tamtama Karanganyar juga dapat dilihat dari semangat guru dalam mewujudkan misi sekolah, dan rasa kepemilikan sekolah dilihat dari lama masa mengajar guru. Guru beranggapan bahwa pekerjaan yang mereka jalankan bukan hanya tugas melainkan tanggung jawab. Tingginya kontribusi guru kepada instansi/sekolah dapat dilihat dari dilaksanakan rapat yang dapat dihadiri oleh semua guru dan berperan aktif memberikan aspirasinya.

Tabel I-1
Masa Kerja Guru SMK Tamtama Karanganyar

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Guru
1	1 – 5	10 orang
2	6 – 10	6 orang
3	11 – 20	12 orang
4	21 – 30	16 orang
5	≥31 tahun	2 orang
Jumlah		46 orang

Sumber: Data Sekunder SMK Tamtama Karanganyar

Berdasarkan Tabel I-1 diatas maka dapat dilihat guru yang bekerja SMK Tamtama Karanganyar memiliki masa kerja yang cukup lama yaitu lebih dari 5 tahun, sedangkan untuk guru tetapnya memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa guru di SMK Tamtama Karanganyar memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap sekolah, karena sebagian banyak guru yang memiliki masa kerja yang cukup lama yaitu lebih dari 5 tahun. Sedangkan rata-rata masa kerja guru SMK Tamtama Karanganyar yaitu terdapat pada usia 21-30 tahun sebanyak 16 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mereka berkomitmen untuk tetap bertahan menjadi guru di SMK Tamtama Karanganyar.

Setelah saya melakukan wawancara mendalam dengan Waka Kurikulum terhadap komitmen afektif Guru Smk Tamtama Karanganyar terdapat beberapa variabel yang menarik perhatian saya yaitu terhadap lingkungan kerja non fisik SMK Tamtama Karanganyar. Lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkatan atasan-bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama disuatu organisasi. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang paling dekat dengan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang (Nitisemito, 2013).

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Person Job Fit* Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Afektif Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru Di SMK Tamtama Karanganyar)

Guru SMK Tamtama Karanganyar Kabupaten Kebumen mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dari segi pendidikan sampai dari sifat dan sikap atau hal yang tidak terlihat secara fisik. Perbedaan tersebut tidak menghalangi hubungan baik para guru hal tersebut ditandai dengan kerja sama yang kuat seperti dibuktikan adanya sikap saling membantu antara guru yang satu dengan guru yang lain mengalami kesulitan dalam melakukan tugas, adanya suasana kekeluargaan antara kepala sekolah dengan guru dan karyawan lain, guru dan karyawan mendapatkan perlakuan yang baik dari rekan kerja maupun atasan dibuktikan dari sikap saling menghargai dan menghormati antara rekan kerja, guru dan karyawan mempunyai rasa aman dari berbagai ancaman di tempat kerja.

Akibat dari adanya hubungan yang baik maka pegawai dapat menghindari konflik antar pegawai. Selain lingkungan kerja non fisik terdapat variabel *person job fit* yang diduga mempengaruhi komitmen afektif. Cable dan DeRue (2016: 73) mendefinisikan *person job fit* sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja, mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan fasilitas pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut. Selanjutnya menurut Rahmadani dan Sebayang (2017: 56) *person job fit* mengukur bagaimana karakteristik individu memenuhi tuntutan lingkungan kerja khususnya terhadap pekerjaan mereka. *Person job fit* mengacu pada kompatibilitas karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah seorang guru pada di SMK Tamtama Karanganyar terdapat fenomena yaitu guru SMK Tamtama Karanganyar memiliki rasa senang dalam mengajar dan menyukai dunia pendidikan. Walaupun mereka harus menghadapi puluhan sifat yang berbeda dalam kelas yang membuat guru merasa tertantang dan menyukai hal tersebut. Menjadi profesi guru merupakan kebanggaan bagi mereka sendiri karena mendapatkan kehormatan. Mereka merasa bangga dengan menjadi seorang guru karena bisa berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman yang didapatkan selama belajar. Guru SMK Tamtama Karanganyar juga sudah sesuai dengan profesi dan tugas mengajarnya. Dari kesesuaian antara relevansi lulusan dengan dunia kerja guru SMK Tamtama Karanganyar, maka semakin tinggi *person job fit* semakin tinggi pula komitmen afektifnya.

Adanya perilaku kerja yang didasari oleh *person job fit*, guru tidak mengeluh dan tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Misalnya, pada masa pandemi Covid-19 pembelajaran dilakukan melalui online/daring. Apabila ada siswa atau siswi yang susah memahami tugas atau materi yang diajarkan oleh guru, maka guru akan dengan sabar memberikan kesempatan kepada siswa atau siswi untuk bertanya dan memberikan penjelasan dengan baik.

Menurut House et.al. (dalam Sudarmanto, 2016: 89) gaya kepemimpinan adalah sikap dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, dan

membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Selanjutnya Rivai (2018: 65-77) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan cara menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Setelah saya melakukan wawancara kepada guru SMK Tamtama Karanganyar bahwa Kepala Sekolah mampu memimpin sekolah dengan baik. Kepala sekolah juga memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya. Hal ini dapat dilihat dari tingkah laku kepala sekolah yang datang dan pulang ke sekolah sesuai dengan waktu yang ditetapkan di peraturan sekolah, yaitu datang sebelum pukul 07.00 WIB dan pulang sesuai peraturan kecuali ada keperluan yang benar-benar penting. Kepala Sekolah berani mengambil risiko dengan tetap mengadakan pembelajaran secara tatap muka khususnya untuk mata pelajaran yang bersifat praktek, tidak lupa untuk tetap menerapkan 5S (Salam, Senyum, Sapa, Sopan, Santun) dan 3M (Memakai Masker, Menjaga Jarak, dan Mencuci Tangan) saat pandemi Covid-19 untuk mencegah penularan Covid-19. Selain itu kepala sekolah memberikan *reward* kepada guru terbaik berupa uang tunai dan piagam penghargaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Person Job Fit* Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Afektif Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru Di SMK Tamtama Karanganyar)**”.

Rumusan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh lingkungan kerja non fisik, *person job fit*, persepsi gaya kepemimpinan terhadap komitmen afektif guru SMK Tamtama Karanganyar. Hal ini dilakukan karena salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Guru merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi di sebuah sekolah guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja non-fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif guru SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi Covid-19?
2. Apakah *person job fit* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif guru SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi Covid-19?
3. Apakah persepsi gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif guru SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi Covid-19?

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Person Job Fit* Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Afektif Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru Di SMK Tamtama Karanganyar)

4. Apakah secara simultan lingkungan kerja non-fisik, *person job fit*, dan persepsi gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif guru SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi Covid-19?

Kajian Teori

Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan bentuk komitmen yang merujuk pada kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai pada organisasinya. Selanjutnya menurut Parinding (2016: 73) komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan emosional guru untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap tinggal di organisasi dapat terwujud. Indikator komitmen afektif pada penelitian ini yaitu:

1. Kebahagiaan,
2. Kebanggaan,
3. Kesetiaan,
4. Rasa memiliki,
5. Kepedulian,
6. Keinginan yang kuat,

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2010:13-14), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik pada penelitian ini yaitu:

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Dukungan pimpinan (kepala sekolah)
4. Kerjasama
5. Kelancaran komunikasi

Person Job Fit

Cable dan DeRue (2016: 73) mendefinisikan *person job fit* sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja, mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan fasilitas pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut. Indikator *person job fit* pada penelitian ini yaitu:

1. Nilai
2. Tujuan
3. Kebutuhan Psikologi
4. Minat
5. Gaji
6. KSAO (*Knowledge, Skill, Attitude, Others*)

Persepsi Gaya Kepemimpinan

Menurut House et.al. (dalam Sudarmanto, 2016: 89) gaya kepemimpinan adalah sikap dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Indikator persepsi gaya kepemimpinan pada penelitian ini yaitu:

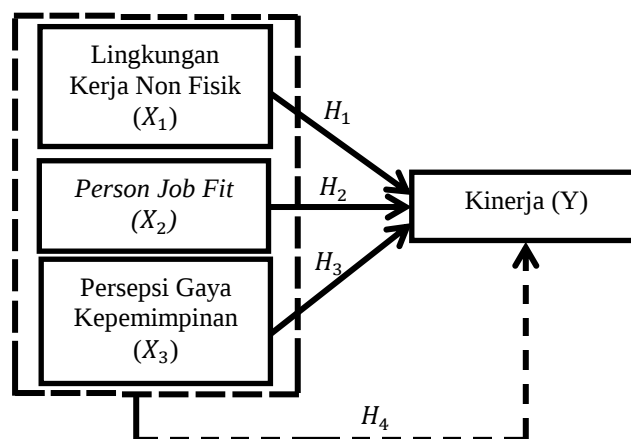
1. Energi dan keteguhan hati
2. Visi
3. Menantang dan mendorong

4. Mengambil resiko
5. Kesetiaan
6. Harga diri (*self-esteem*)

METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Model Empiris



Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan guru SMK Tamtama Karanganyar Kebumen. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini data mengenai guru SMK Tamtama Karanganyar Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Tamtama Karanganyar Kebumen.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah guru SMK Tamtama Karanganyar Kebumen berjumlah 39 orang guru. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Berdasarkan uji validitas pada variabel lingkungan kerja non fisik, *person job fit*, persepsi gaya kepemimpinan dan komitmen afektif menunjukkan pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3160) dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pada kuesioner variabel lingkungan kerja non fisik, *person job fit*, motivasi dan komitmen afektif yaitu valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Berdasarkan hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk variabel lingkungan kerja non fisik 0,783 untuk variabel *person job fit* 0,849 untuk variabel persepsi gaya kepemimpinan 0,883 dan untuk variabel komitmen afektif 0,855. Berdasarkan hasil perhiungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai cronbach alpha nya diatas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Person Job Fit* Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Afektif Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru Di SMK Tamtama Karanganyar)

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi adanya kolerasi diantara variabel bebas (independen).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas (Independen)	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,665	1,503
2	<i>Person Job Fit</i>	0,694	1,442
3	Persepsi Gaya Kepemimpinan	0,699	1,431

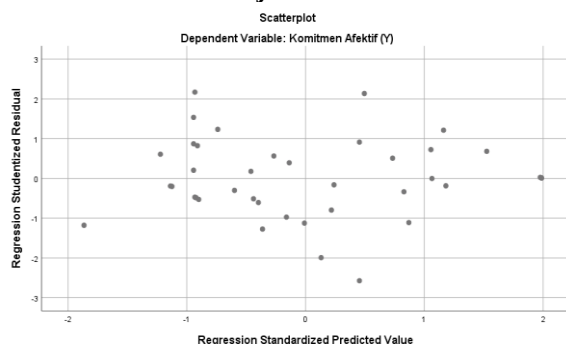
a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji apakah didalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

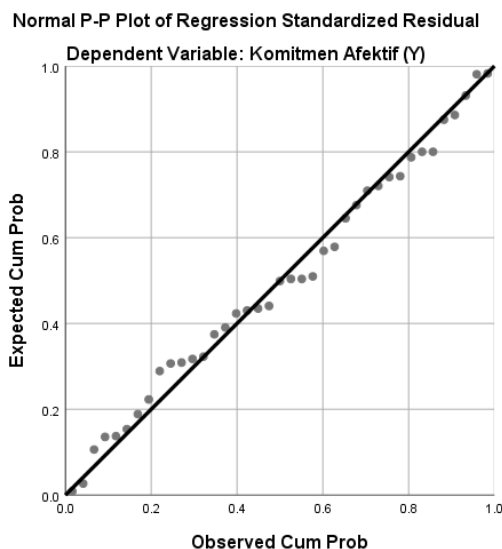


Berdasarkan gambar 2 uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa tidak adanya pola tertentu dan titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak adanya pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah regresi linear, variabel terikat (dependen), variabel bebas (independen) atau keduanya terdistribusi normal.

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa data menyebar diatas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan pada penelitian ini model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas karena masih mendekati normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel kompetensi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan motivasi terhadap kinerja guru.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,638	2,889	
X1	,391	,165	,280
X2	,023	,124	,022
X3	,600	,109	,635

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya antara lain sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 1,638 + 0,391 X_1 + 0,023X_2 + 0,600X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut:

- Nilai konstanta a = 1,638, berarti apabila variabel lingkungan kerja non fisik (X1), *person job fit* (X2) dan persepsi gaya kepemimpinan (X3) dianggap nol, maka besarnya skor komitmen afektif (Y) pada Guru SMK Tamtama Karanganyar Kabupaten Kebumen sebesar 1,638.
- Nilai b1 = 0,391, berarti apabila variabel *person job fit* (X2) dan persepsi gaya kepemimpinan (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan skor komitmen afektif (Y) pada Guru

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Person Job Fit* Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Afektif Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru Di SMK Tamtama Karanganyar)

SMK Tamtama Karanganyar Kabupaten Kebumen naik sebesar 0,391.

- c. Nilai $b_2 = 0,023$, berarti apabila variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan persepsi gaya kepemimpinan (X_3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel *person job fit* (X_2) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan skor komitmen afektif (Y) pada Guru SMK Tamtama Karanganyar Kabupaten Kebumen naik sebesar 0,023.
- d. Nilai $b_3 = 0,600$ berarti apabila variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan *person job fit* (X_2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel persepsi gaya kepemimpinan (X_3) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan skor komitmen afektif (Y) pada Guru SMK Tamtama Karanganyar Kabupaten Kebumen naik sebesar 0,600.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali, (2009:18), Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas (lingkungan kerja non fisik, *person job fit*, dan persepsi gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (komitmen Afektif) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Variabel	Sig.	α	t_{hitung}	t_{tabel}
Constanta	,574	0,05	,567	2,028
Lingkungan Kerja Non Fisik	,024	0,05	2,367	2,028
<i>Person Job Fit</i>	,852	0,05	,188	2,028
Perspsi Gaya kepemimpinan	,000		5,509	2,028

Sumber: Spss diolah 2021

- a. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar $0,024 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,367 > t_{tabel} 2,028$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi Covid- 19.
- b. Berdasarkan hasil uji parial menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *person job fit* sebesar $0,852 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 0,188 < t_{tabel} 2,028$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 ditolak yang berarti *person job fit* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi Covid- 19.
- c. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel persepsi gaya kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 5,509 > t_{tabel} 2,028$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima yang berarti persepsi gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif

dan signifikan terhadap komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi Covid- 19.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen (bebas) secara simultan terhadap variabel dependen (terikat) dengan signifikan 5% ($\alpha = 0,05$),

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	175,439	3	58,480	24,234	,000 ^b
Residual	84,459	35	2,413		
Total	259,897	38			
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1					

Berdasarkan tabel.5 di atas diperoleh F_{hitung} adalah $24,234 > F_{tabel} 3,26$, dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis H4 diterima yang menyatakan lingkungan kerja non fisik, *person-job fit*, gaya kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi Covid- 19.

3. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), sehingga dapat diketahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	,675	,647	1,55342
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan hasil Tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Ajusted R Square* persamaan diatas sebesar 0,647, artinya 64,7% variabel komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi Covid- 19 dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik, *person-job fit*, gaya kepemimpinan sedangkan sisanya 35,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Afektif

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Person Job Fit* Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Afektif Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru Di SMK Tamtama Karanganyar)

komitmen afektif. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 2,367 > t_{tabel} 2,028$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka semakin baik komitmen afektif para guru di SMK Tamtama Karanganyar. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mufidatun dan Azizah (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan instansi perlu untuk memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang ada di SMK Tamtama Karanganyar. Indikator yang harus ditingkatkan diantaranya dukungan pimpinan dapat berupa motivasi ataupun arahan terkait tugas yang diberikan kepada guru, kelancaran komunikasi dapat berupa keterbukaan dalam berkomunikasi baik antara rekan kerja maupun pimpinan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen afektif para guru di SMK Tamtama Karanganyar tersebut.

Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Afektif.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap komitmen afektif. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 0,188 < t_{tabel} 2,028$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,852 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa *person job fit* maka tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anastasya Anindita (2019) yang menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Afektif.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh persepsi gaya kepemimpinan terhadap komitmen afektif. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 5,509 > t_{tabel} 2,028$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan maka semakin baik komitmen afektif para guru di SMK Tamtama Karanganyar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryanto dan Prihatiningsih (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Hasil penelitian ini menunjukkan penting bagi pimpinan instansi untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan, misalnya memberi inspirasi kepada guru untuk melakukan tugas secara ekstra role (melebihi tanggung jawabnya), hal ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen afektif para guru di SMK Tamtama Karanganyar tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Person-Job Fit*, Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Afektif.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, *person-job fit*, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen afektif. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} adalah $24,234 > F_{tabel} 3,26$, dengan tingkat signifikan 0,000.

Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis H4 diterima yang menyatakan lingkungan kerja non fisik, *person-job fit*, dan persepsi gaya kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi Covid- 19. Hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja non fisik, *person-job fit*, dan persepsi gaya kepemimpinan lebih baik maka komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan diatas sebesar 0,647, artinya 64,7% variabel komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi Covid- 19 dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik, *person-job fit*, dan persepsi gaya kepemimpinan sedangkan sisanya 35,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik, *person-job fit*, dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap komitmen afektif studi pada guru di SMK Tamtama Karanganyar Kebumen pada masa pandemi covid- 19, dengan responden sebanyak 39 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

- Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi covid- 19.
- Person job fit* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi covid- 19.
- Persepsi gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi covid- 19.
- Lingkungan kerja non fisik, *person-job fit*, dan persepsi gaya kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi covid- 19.

Keterbatasan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan di atas, adapun keterbatasan pada penelitian ini. Keterbatasan tersebut yaitu: pada penelitian ini terdapat keterbatasan jumlah responden pada awalnya direncanakan sejumlah 46 orang responden, akan tetapi setelah melakukan penyebaran kuesioner pada guru SMK Tamtama Karanganyar jumlah kuesioner yang kembali dan dapat dianalisis berjumlah 39 responden, jumlah kuesioner yang tidak kembali sebanyak 7 responden.

Impikasi

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Person Job Fit* Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Afektif Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru Di SMK Tamtama Karanganyar)

Implikasi Praktis

Berdasarkan dari temuan penelitian yang dibahas oleh bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis yang sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi antara lain sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi Covid- 19. Hasil penelitian ini menunjukkan instansi perlu untuk memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang ada di SMK Tamtama Karanganyar. Indikator yang harus ditingkatkan diantaranya dukungan pimpinan dapat berupa motivasi ataupun arahan terkait tugas yang diberikan kepada guru, kelancaran komunikasi dapat berupa keterbukaan dalam berkomunikasi baik antara rekan kerja maupun pimpinan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen afektif para guru di SMK Tamtama Karanganyar tersebut.
- b. *Person job fit* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi covid- 19. Hasil penelitian ini menunjukkan instansi perlu untuk meningkatkan indikator *person job fit* pada guru SMK Tamtama Karanganyar. Peningkatan tersebut dapat berupa peningkatan pada gaji ataupun *reward* tambahan bagi guru berprestasi, hal ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen afektif para guru di SMK Tamtama Karanganyar tersebut.
- c. Persepsi gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pada guru di SMK Tamtama Karanganyar pada masa pandemi Covid- 19. Hasil penelitian ini menunjukkan penting bagi pimpinan instansi untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang di terapkan, misalnya memberi inspirasi kepada guru untuk melakukan tugas secara ekstra role (melebihi tanggung jawabnya), hal ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen afektif para guru di SMK Tamtama Karanganyar tersebut.

Implikasi Teoris

Implikasi teoritis menjadi sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini. Implikasi teoritis pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian, mengingat penelitian ini hanya membatasi pada variabel independen lingkungan kerja non fisik, *person-job fit*, dan persepsi gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi komitmen afektif sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen afektif misalnya kompetensi, karakteristik individu dan lain sebagainya.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh lingkungan kerja non fisik, *person-job fit*, dan persepsi gaya kepemimpinan

terhadap komitmen afektif untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. 2018. *Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Argesindo.
- Anindita, Anastasya. 2019. Analisis Pengaruh *Organization Fit* dan *Person Job Fit* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Afektif.
- Cable, D. M. and DeRue, D. S. (2016) "The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions." *Journal of Applied Psychology*. doi: 10.1037/0021-9010.87.5.875.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Cetakan ke empat. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Mafidun dan Azizah, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan *Person Organizational Fit* terhadap Komitmen Organisasi (studi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen)
- Mas'ud, F. 2016. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Bad... 100 Universitas Diponegoro.
- Meyer, J.P., and Allen, N.J. 2016. "A Three Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review*, Vol.1, 61-89.
- Nitisemito, 2013. *Manajemen Personalial Ghalia*, Indonesia: Jakarta.
- Noe et al. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Salemba Empat: Jakarta
- Parinding, R.G. (2016). "Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang." *e-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, Vol 1, No 2.
- Rahmadani, V.G.& I.R. Sebayang. 2017. "The Influence of Person-Organization Fit and Person-Job Fit on Work Engagement among Policemen in Sumatera Utara." *International Journal of Management Science and Business Administration* 4(1):45-51.
- Rivai, V. dan S. Jauvani. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- _____, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV MandarMaju
- Sudarmanto. (2016). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.