

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *INTENTION TO STAY* PADA GURU
DAN KARYAWAN TETAP SEKOLAH DASAR
ISLAM TERPADU ULIL ALBAB KEBUMEN**

Arinal Khusna Nugraheni
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif dan kepuasan kerja terhadap *intention to stay* pada guru dan karyawan tetap Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan karyawan Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik probability sampling yaitu simple random sampling dengan jumlah 30 responden. Teknik pengumpulan data dengan menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for windows versi 21,0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Variabel komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, variabel komitmen kontinu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, variabel normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap *intention to stay*.

Kata Kunci: komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif, kepuasan kerja, *intention to stay*

Konsep pendidikan nasional yang sudah bergulir puluhan tahun di Indonesia, ternyata belum juga mampu secara menyeluruh melahirkan manusia-manusia yang bertanggung jawab, jujur, dan memiliki integritas yang tinggi. Dengan kondisi ini, kemudian berhadapan dengan global *competition* yang sangat ketat, maka kualitas pendidikan merupakan salah satu syarat dalam mengatasi permasalahan tersebut (Akhmad, 2017).

Dalam konteks itulah konsep Sekolah Islam Terpadu yang muncul pada periode awal tahun 2000 yang ditawarkan sebagai alternatif solusi dari keresahan sebagian masyarakat muslim yang menginginkan adanya sebuah institusi pendidikan Islam yang berkomitmen mengamalkan nilai-nilai Islam *dalam* sistem pembelajaran yang di dalamnya tidak hanya berupa pelajaran umum saja tetapi juga pendidikan agama Islam yang langsung dipraktikkan dalam proses belajar mengajar, sehingga teori yang didapatkan di kelas bisa langsung di aplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Konsep ini diyakini mampu melahirkan manusia-

manusia Indonesia yang kompetitif dan sekaligus memiliki integritas dan moralitas yang tinggi (Akhmad, 2017).

Kegagalan mengelola sumber daya manusia yang baik dalam organisasi mengakibatkan kurangnya keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Hal ini memungkinkan lahirnya suatu permasalahan baru yang sulit dihindarkan, yaitu tingginya tingkat *turnover*. *Turnover* yang tinggi akan merugikan organisasi. Berdasarkan pernyataan dan wawancara dengan Kepala Sekolah SD Ulil Albab Kebumen dalam mengelola guru dan karyawan sudah baik. Hal tersebut tercermin dengan banyaknya guru dan karyawan Sekolah Dasar Islam Terpadu yang tetap bertahan pada organisasi tersebut. Menurut hasil wawancara para guru berfikir ketika meninggalkan organisasi yang sekarang, belum tentu nantinya akan mendapatkan organisasi yang lebih baik dari Sekolah Dasar Islam Terpadu Ulil Albab Kebumen.

Selain itu, alasan para guru dan karyawan tetap memilih tetap bertahan yaitu karena satu pemahaman yaitu paham *Ahlusunnah wal jama'ah 'ala Nahdlatul Ulama*. Kegiatan keagamaan sering dilaksanakan seperti: kajian islami, bacaan ayat suci Al Qur'an, kegiatan amal. Hal tersebut sejalan dengan visi Yayasan Ulil Albab Kebumen yaitu Terwujudnya generasi Qur'ani yang memiliki kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual dalam haluan *Ahlusunnah wal jama'ah 'ala Nahdlatul Ulama*. Hal lain yang membuat para guru dan karyawan tetap bertahan yaitu mereka merasa selain mendapatkan bekal untuk di dunia, juga mendapatkan bekal akhirat.

Di tengah-tengah dunia yang sedemikian kompetitif ini, memiliki tenaga kerja yang berkomitmen merupakan harapan setiap organisasi. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja yang berkomitmen akan selalu berkeinginan untuk tinggal dan tetap berada dalam organisasi, sehingga jaminan keamanan dan kesinambungan kinerja organisasi dapat tetap terjaga mewujudkan tujuan-tujuannya. Cropanzano, et al (1993) menekankan bahwa individu yang cenderung merasakan emosi positif memperlihatkan komitmen afektif lebih tinggi terhadap organisasi dan keinginan lebih rendah untuk *turnover*. Komitmen organisasi yang tercermin

pada guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Ulil Albab Kebumen dicirikan oleh rendahnya tingkat *turn over* karyawan.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang memiliki peran yang penting dan strategis dalam upaya menyiapkan pendidikan anak menjadi anak yang memiliki masa depan yang cerah yaitu anak yang mandiri, terampil, disiplin, produktif, kreatif, inovatif, kompetitif dan berkualitas. Berdasarkan harapan tersebut, maka kepuasan kerja guru dan karyawan sebagai unsur penting dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. Sebab kepuasan kerja guru dan karyawan merupakan perasaan guru dan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja guru dan karyawan Sekolah Dasar Islam Terpadu Ulil Albab dicirikan dengan para guru loyal dengan pekerjaannya. Para guru merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mereka melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Mereka merasa puas dikarenakan pihak Yayasan Ulil Albab Kebumen memperhatikan kesejahteraan mereka, seperti: kenaikan gaji berkala setiap tahun, apabila kinerjanya bagus diberikan *reward*.

Tinjauan Teori

Intention to Stay

Makna *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, *intention to stay* dapat diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk tetap bekerja dalam pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Adapun menurut Castle et al. (2007) keinginan karyawan untuk tinggal di perusahaan dipengaruhi oleh karakteristik personal, karakteristik yang berhubungan dengan perandalam perusahaan, karakteristik fasilitas perusahaan, peluang terjadinya perputaran karyawan, dan karakteristik pekerjaan.

Zeffane & Gul (1995) mengartikan niat adalah keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover intentions* diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indriyanto, 1999).

Komitmen Organisasional

Streers dan Porter (1987) mengungkapkan komitmen organisasi merupakan sikap seseorang yang loyal terhadap organisasi dan tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan utama organisasi. Robbins dan Judge (2007), mengungkapkan bahwa komitmen organisasi suatu keadaan di saat seorang karyawan yakin terhadap tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk bertahan dan mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut. Meyer dan Allen (1991) pada Hackett et al (1994) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi, menurutnya ada tiga komponen yaitu:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.

b. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan merupakan hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasional berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotannya dengan organisasi, karena mereka membutuhkannya.

c. Komitmen normatif

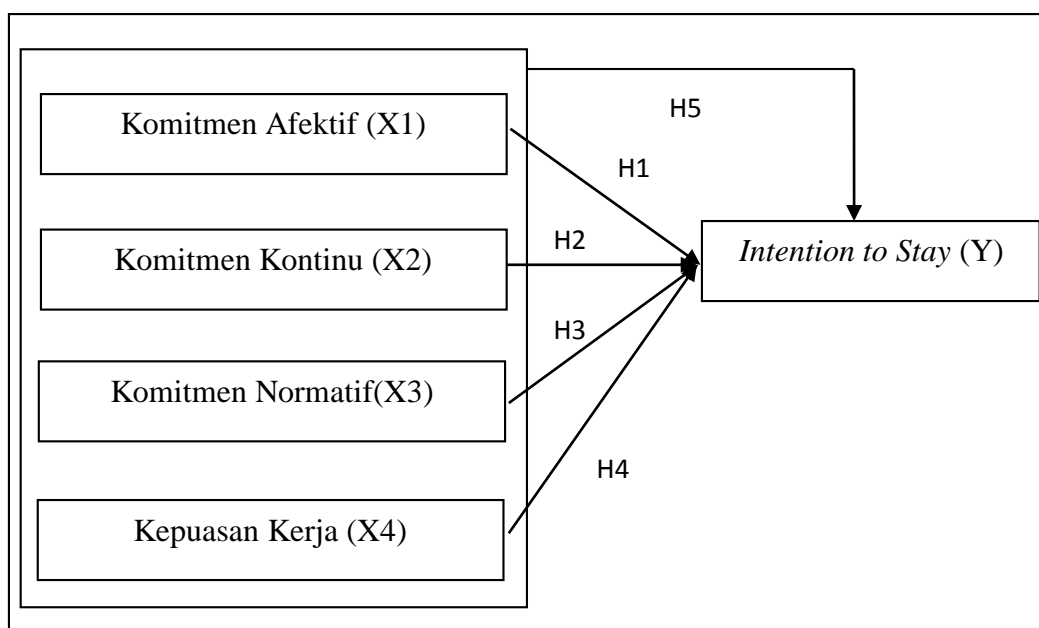
Komitmen normatif merupakan suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dengan organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya.

Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Artinya bahwa kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut (Rivai, 2008). Demikian halnya Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Berdasarkan beberapa argument tersebut, maka konseptualisasi model penelitian mengenai pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif, dan kepuasan kerja terhadap *intention to stay* disajikan dalam gambar berikut ini:

Kerangka Penelitian



Hipotes

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Afektif terhadap *intention to stay* pada Guru dan Karyawan tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Ulil Albab Kebumen.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kontinu terhadap *intention to stay* pada Guru dan Karyawan tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Ulil Albab Kebumen.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen normatif terhadap *intention to stay* pada Guru dan Karyawan tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Ulil Albab Kebumen.
- H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *intention to stay* pada Guru dan Karyawan tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Ulil Albab Kebumen.
- H5 : Terdapat pengaruh yang simultan antara komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif, dan kepuasan kerja terhadap *intention to stay* pada Guru dan Karyawan tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Ulil Albab Kebumen.

Metodologi Penelitian

Objek penelitian ini adalah *Intention to stay* (keinginan untuk tinggal) pada Guru dan Karyawan Tetap Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen yang dipengaruhi oleh komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif dan kepuasan kerja. Subjek penelitian ini adalah guru dan karyawan tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Ulil Albab Kebumen. Variabel penelitian merupakan gejala yang menjadi fokus untuk diamati oleh peneliti, sebagai atribut dari kelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antar satu dengan yang lainnya dalam kelompok tersebut.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari : Variabel dependen dalam penelitian ini *intention to stay* pada Guru dan Karyawan Tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Ulil Albab Kebumen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif dan kepuasan kerja.

Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel untuk setiap variabel adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.

2. Komitmen Kontinu/berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan merupakan hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasional berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotannya dengan organisasi, karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dengan organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, Hasibuan (2008) merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbin (2003) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara

banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini mereka terima.

5. *Intention to Stay*

Intention to stay dapat diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk tetap bekerja dalam pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data *survey* adalah dengan metode kuesioner (angkat), dimana metode ini digunakan untuk memperoleh data dengan mengajukan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Instrument dalam penelitian ini adalah skala, kuesioner dan daftar pernyataan.

Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian skripsi ini data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan, baik wawancara secara lisan maupun melalui penyebaran kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang di dapat dari sumber pertama dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Siagan dan Sugiarto, 2006:16).Data ini diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu guru dan karyawan tetap Sekolah Dasar Islam Terpadu Ulil Albab Kebumen dengan cara memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden mengenai bukti langsung tentang Komitmen Afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif, kepuasan kerja dan *intention to stay*. Jawaban dari para guru dan karyawan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ulil Albab Kebumen sebagai data primer.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh dari pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpulan data primer atau pihak lain.

Data sekunder pada umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap ataupun untuk proses lebih lanjut (Siagian dan Sugiarto, 2006:17). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data atau catatan yang diperoleh di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ulil Albab Kebumen yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah :

1. Studi pustaka

Merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2009:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada guru untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

Populasi Penelitian Dan Pemilihan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Sekolah Dasar Islam Terpadu Ulil Albab Kebumen dengan subjek guru dan karyawan tetap dan objek yang lain.

2. Pemilihan Sampel

Menurut Sugiono (2010:116), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru dan karyawan tetap SD Islam Ulil Albab Kebumen.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *Simple Randon Sampling* (sederhana) yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden.

PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Analisis statistika/kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat bantu analisis yang berasal dari 30 sampel orang responden yang bekerja di Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen. Analisis ini dilakukan dengan melakukan pengujian berikut :

1. Uji Validitas

Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini, digunakan metode *product moment* dengan r table pada angka 30 ($N-df = 30-2$) sebesar 28.

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 21 menunjukkan bahwa seluruh variabel dependent dan variabel independent nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh item pernyataan yang dipakai dinyatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung Alpa Cronbach $> 0,6$, maka variabel tersebut reliable dan sebaliknya jika nilai hitung Alpa Cronbach $< 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliable. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 21 menunjukkan bahwa seluruh variabel dependent dan variabel independent nilai hitung Alpa Cronbach $> 0,6$, maka variabel tersebut reliable.

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1 (Constant)		
Komitmen Afektif	0,948	1,054
Komitmen Kontinu	0,806	1,24
Komitmen Normatif	0,810	1,235
Kepuasan Kerja	0,930	1,075

Berdasarkan tabel coefficients diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinerity statistic menunjukan angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-9,318	4,192		-2,223	,036		
x1	,472	,158	,313	2,984	,006	,948	1,054
x2	,342	,148	,264	2,315	,029	,806	1,240
x3	,795	,151	,599	5,274	,000	,810	1,235
X4	,334	,155	,228	2,153	,041	,930	1,075

a. Dependent Variable: Y1

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

$$Y = -9,318+0,472x_1+0,342x_2+0,795x_3+0,334x_4+e$$

Kemudian nilai-nilai a, b₁, b₂, b₃, b₄ dijelaskan sebagai berikut :

1) Konstanta (a) = -9,318

Menunjukkan nilai konstanta pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap *Intention To Stay* yang tidak dipengaruhi oleh variable komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif dan kepuasan kerja guru dan karyawan tetap sekolah dasar ulil albab Kebumen bernilai sebesar nilai konstanta yaitu -9,318

2) Variabel Independen

a. b₁ = 0,472

Ini menunjukkan bahwa komitmen afektif mempunyai pengaruh yang positif terhadap intention to stay. Jika nilai komitmen afektif naik 1 point sementara variabel lain tetap maka intention to stay akan naik sebesar 0,472

b. b₂ = 0,342

Ini menunjukkan bahwa komitmen kontinu mempunyai pengaruh yang positif terhadap intention to stay. Jika nilai komitmen kontinu naik 1 point sementara variabel lain tetap maka intention to stay akan naik sebesar 0,342

c. b₃ = 0,795

Ini menunjukkan bahwa komitmen normatif mempunyai pengaruh yang positif terhadap intention to stay. Jika nilai komitmen normatif naik 1 point sementara variabel lain tetap maka intention to stay akan naik sebesar 0,795

d. b₄ = -0,334

Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap intention to stay. Jika nilai komitmen normatif naik 1 point sementara variabel lain tetap maka intention to stay akan naik sebesar 0,334

Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Dikomitmen afektif(X ₁)	2,984	1,1706	0,006	Signifikan
Komitmen kontinu(X ₂)	2,315	1,706	0,029	Signifikan
Komitmen normatif (X ₃)	5,274	1,706	0,000	Signifikan
Kepuasan kerja (X ₄)	2,153	1,706	0,041	signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, untuk nilai t hitung variabel komitmen afektif sebesar 2,294, lebih besar dari t tabel (1,1706) dengan tingkat signifikan 0,006 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesa (H_a) diterima yang berarti komitmen afektif berpengaruh secara positif signifikan terhadap intention to stay guru dan karyawan Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, untuk nilai t hitung variabel komitmen kontinu sebesar 2,315, lebih besar dari t tabel (1,1706) dengan tingkat signifikan 0,029 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesa (H_a) diterima yang berarti komitmen kontinu berpengaruh secara positif signifikan terhadap intention to stay guru dan karyawan Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, untuk nilai t hitung variabel komitmen normatif sebesar 5,274, lebih besar dari t tabel (1,1706) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesa (H_a) diterima yang berarti komitmen normatif berpengaruh secara positif signifikan terhadap intention to stay guru dan karyawan Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, untuk nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 2,153, lebih besar dari t tabel (1,1706) dengan tingkat signifikan 0,041 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesa (H_a) diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap intention to stay guru dan karyawan Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen.

Uji Simultan (Uji f)

Hasil uji f program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131,983	4	32,996	17,657	,000 ^b
	Residual	46,717	25	1,869		
	Total	178,700	29			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X₄, x₃, x₁, x₂

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} adalah $17,657 > F_{tabel}$ 2,93 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,050 sehingga diartikan bahwa variable komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap intention to stay pada guru dan karyawan sekolah dasar islam ulil albab Kebumen. Hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja dibarengi dengan komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif maka guru dan karyawan akan tetap memilih tinggal di organisasi.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi regresi yang telah dilakukan seperti berikut ini :

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	,739	,697	1,36700

a. Predictors: (Constant), X4, x3, x1, x2

b. Dependent Variable: Y1

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) di peroleh 0,859 artinya 85,9% intention to stay guru dan karyawan sekolah dasar ulil albab dipengaruhi oleh komitmen afektif, komitmen kontinu, komitmen normatif, kepuasan kerja .Sebaliknya 14,1 yang lain disebabkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah :

- a. Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, untuk nilai t hitung variabel komitmen afektif sebesar 2,294, lebih besar dari t tabel (1,1706) dengan tingkat signifikan 0,006 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesa (H_a) diterima yang berarti komitmen afektif berpengaruh secara positif signifikan terhadap intention to stay guru dan karyawan Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah diperlukannya usaha meningkatkan komitmen afektif guru dan karyawan sehingga para guru dan karyawan tetap bertahan di Yayasan Ulil Albab.

- b. Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, untuk nilai t hitung variabel komitmen kontinu sebesar 2,315, lebih besar dari t tabel (1,1706) dengan tingkat signifikan 0,029 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesa (H_a) diterima yang berarti komitmen kontinu berpengaruh secara positif signifikan terhadap intention to stay guru dan karyawan Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah diperlukannya usaha meningkatkan komitmen kontinu guru dan karyawan sehingga para guru dan karyawan tetap bertahan di Yayasan Ulil Albab.
- c. Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, untuk nilai t hitung variabel komitmen normatif sebesar 5,274, lebih besar dari t tabel (1,1706) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesa (H_a) diterima yang berarti komitmen normatif berpengaruh secara positif signifikan terhadap intention to stay guru dan karyawan Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah diperlukannya usaha meningkatkan normatif guru dan karyawan sehingga para guru dan karyawan tetap bertahan di Yayasan Ulil Albab.
- d. Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, untuk nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 2,153, lebih besar dari t tabel (1,1706) dengan tingkat signifikan 0,041 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesa (H_a) diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap intention to stay guru dan karyawan Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah diperlukannya usaha meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan sehingga para guru dan karyawan tetap bertahan di Yayasan Ulil Albab.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Intention To Stay* Pada Guru Dan Karyawan Teta Sekolah Dasar Islam Terpadu Ulil Albab Kebumen” maka:

- a. Komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*, artinya semakin tinggi komitmen pegawai maka pegawai akan tetap bertahan pada organisasi.

- b. Komitmen kontinu berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*, artinya semakin tinggi komitmen pegawai maka pegawai akan tetap bertahan pada organisasi.
- c. Komitmen normatif berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*, artinya semakin tinggi komitmen pegawai maka pegawai akan tetap bertahan pada organisasi.
- d. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*, artinya semakin tinggi komitmen pegawai maka pegawai akan tetap bertahan pada organisasi.

Saran

- a. Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Oleh karena itu penulis menyarankan kepada pihak yayasan untuk menjaga dan meningkatkan komitmen organisasional supaya guru dan karyawan tetap bertahan pada yayasan.
- b. Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Oleh karena itu pihak yayasan agar tetap menjaga dan meningkatkan hal-hal atau kegiatan yang dapat menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengambil tema yang sama agar bisa menambah faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap *intention to stay*.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu Cordonova Samarinda*. *Jurnal* (Tidak Dipublikasikan). Samarinda: Universitas Mulawarman Samarinda.
- Darpito Aji Anggara. 2014. Pengaruh Perilaku Pemberdayaan Kepemimpinan pada Komitmen Afektif, dan Kepuasan Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Variabel Pemediasi serta Pengaruh Komitmen Afektif dan Kepuasan kerja pada Keinginan Untuk Tinggal. *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan). Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Fransisca Widyawati. 2012. Pengaruh Keadilan Distributif dan Career Plateau terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Intention to Stay. *Jurnal*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, MSP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hendra Heryawan. 2016. Analisis Pengaruh Goal Orientation, Komitmen Organisasional, Kepuasan Karir terhadap Intention to Stay Pada PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Surabaya. *Skripsi* (Tidak dipublikasikan). Surabaya. Universitas Airlangga.
- Hesti Choirul Munawaroh. 2016. Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja (Studi Kasus di Sekolah Dasar Islam Terpadu Al Ikhlas Mantren Karangrejo Magetan). *Jurnal* (Tidak dipublikasikan). Ponorogo: IAIN Ponorogo.
- Indah Anis K, M. Noor Ardiansah & Sutapa, 2003. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah). *Jurnal Ekonoi dan Bisnis*. Hal 141-152.
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh. Jogjakarta: Andi.
- Meyer, J and N. Allen. 2004. *Testing The "Side bet Theory" of Organizational Commitment: Some methodological considerations*, Journal of Applied Psychology 69:372-378
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. 1997. *Commitment in the worplace theory research and aplication*. California: Sage Publication.
- Mowday, R. T., Porter, L. W and Steers, R. M. 2002. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, Academic Press, New York, NY
- Robbins, SP. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.