

**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN *JOB SATISFACTION*  
TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU MELALUI  
KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI SMPIT  
AL MUHSIN KLATEN**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

**Peminatan :**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**



Diajukan Oleh :

**DHEANANDA EKA AYU SAFITRI**

1921100017

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

**JULI 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN *JOB SATISFACTION*  
TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU MELALUI KOMITMEN  
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI SMPIT AL MUHSIN KLATEN**

Diajukan Oleh:

**DHEANANDA EKA AYU SAFITRI**

NIM 1921100017

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji  
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi  
Universitas Widya Dharma Klaten

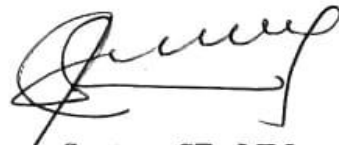
Pada tanggal *18 Juli 2013*.....

Pembimbing Utama



**Dr. H. Abdul Hadi, SE., M.Si**  
NIK. 690 498 200

Pembimbing Pendamping



**H. Imam Santosa, SE., MM**  
NIK. 690 490 190

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen**



**H. Abdul Haris, SE., MM., M.Pd**  
NIK. 690 098 194

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN *JOB SATISFACTION*  
TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU MELALUI KOMITMEN  
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI SMPIT AL MUHSIN KLATEN**

Diajukan oleh:

**DHEANANDA EKA AYU SAFITRI**

NIM: 1921100017

Telah disetujui pembimbing

Pada Tanggal *09 Agustus 2023* .....

Ketua



**Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si**  
NIK.690 301 250

Sekretaris



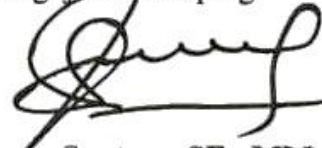
**H. Abdul Haris, S.E., M.M. M.Pd**  
NIK.690 098 194

Penguji Utama



**Dr. H. Abdul Hadi, SE., M.Si**  
NIK. 690 498 200

Penguji Pendamping



**H. Imam Santosa, SE., MM**  
NIK. 690 490 190

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



**Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si**  
NIK.690 301 250

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DHEANANDA EKA AYU SAFITRI

NIM : 1921100017

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN PSIKOLOGI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

“PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU MELALUI KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI SMPIT AL MUHSIN KLATEN” adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjanan yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten,.....

Penulis,



Dheananda Eka Ayu Safitri

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa memberi semangat, membantu dan mendukung dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Kedua orang tua saya Bapak Anwar Musafik dan Ibu Maryanti yang selalu melangitkan doa, memeberi fasilitas, dukungan, motivasi selama penyusunan skripsi.
2. Adik saya Dien Muhammad Fajri yang telah memberikan saya dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
3. Untuk kalian yang telah berhasil lulus Strata-1 sesuai jurusan yang kalian inginkan, saya bisa merasakan perjuangan kalian yang ternyata tidak mudah untuk meraih gelar ini.

## **MOTTO**

“Allah tidak akan merubah nasib (seseorang) suatu kaum apabila ia tidak ingin atau mau merubah nasibnya sendiri.”

**(QS. Ar-Ra’d:11)**

“Jika anda jengkel terhadap setiap gesekan, bagaimana cermin anda akan dipoles.”

**(Jalaluddin Rumi)**

“Hidup merupakan rangkaian momen, ada masa dimana kita berada dititik terendah. Kegagalan bukan hal yang selalu buruk, sesekali kita harus merayakannya agar bisa kembali berstrategi.”

**(Penulis)**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Job Involvement dan Job Satisfaction Terhadap Produktivitas Guru Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening di SMPIT Al Muhsin Klaten”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Psikologi, Universitas Widya Dharma Klaten.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H.Triyono, M.Pd., selaku rektor Universitas Widya Dharma Klaten
2. Dr.H.Arif Julianto Sri Nugroho,SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H.Abdul Haris,S.E,M.M.,M.Pd, selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Psikologi, Universitas Widya Dharma Klaten serta Pembimbing Akademik saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam menjalani mata kuliah hingga akhir semester.
4. Bapak Dr.H.Abdul Hadi,S.E,M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.

5. Bapak H. Imam Santoso,S.E,MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
6. Serta segenap Dosen Jurusan Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Keluarga besar Universitas Widya Dharma Klaten, khususnya teman-teman seperjuangan kami di Jurusan Manajemen atas semua dukungan, semangat, serta kerjasamanya.
8. Keluarga saya yang selalu mendukung dalam menyelesaikan skripsi.
9. Rekan kerja saya Ika dan Rizka yang selalu mengingatkan dan menyemangati saya agar menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu.
10. Teman-teman saya sedari masa Sekolah Menengah Atas sampai sekarang, Aqila, Rinda, Rifdah, yang selalu memberikan semangat dan selalu meyakinkan agar tidak pernah putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini.

Klaten,.....

Dheananda Eka Ayu Safitri



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul .....	7
1.3 Penegasan Pemilihan Judul .....	8
1.4 Pembatasan Masalah .....	8
1.5 Rumusan Masalah .....	9
1.6 Tujuan Penelitian.....	9
1.7 Manfaat Penelitian.....	10
1.8 Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Job Involvement .....	14
2.3 Job Satisfaction.....	20
2.4 Produktivitas Kerja.....	24
2.5 Komitmen .....	41
2.6 Penelitian Terdahulu.....	47

2.7	Rerangka Pemikiran .....	54
2.8	Hipotesis .....	55
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>60</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	60
3.2	Uji Instrumen Penelitian.....	66
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>74</b>
4.1	Gambaran Tempat Penelitian .....	74
4.2	Analisis Diskripsi .....	75
4.3	Uji Kualitas Instrumen dan Data .....	81
4.4	Hasil Penelitian (Uji Hipotesis).....	83
4.5	Pengujian Hipotesis .....	95
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>102</b>
5.1	Simpulan.....	102
5.2	Implikasi Praktis.....	104
5.3	Saran .....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>106</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>110</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	47
Tabel 3. 1 Definisi Operasional .....	62
Tabel 3. 2 Skala Likert .....	66
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	76
Tabel 4. 3 Skala Interval .....	77
Tabel 4. 4 Statistik Variabel <i>Job Involvement</i> .....	78
Tabel 4. 5 Statistik Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....	79
Tabel 4. 6 Statistik Variabel Komitmen.....	79
Tabel 4. 7 Statistik Variabel Produktivitas Guru .....	80
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas.....	81
Tabel 4. 9 Hasil Uji Relibilitas.....	83
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas .....	86
Tabel 4. 11 Hasil Uji Outliers .....	88
Tabel 4. 12 <i>Computation of degrees of freedom (Default model)</i> .....	92
Tabel 4. 13 <i>Goodnes of Fit</i> .....	93
Tabel 4. 14 Pengaruh antar Variabel.....	96

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Rerangka Pemikiran .....	54
Gambar 3. 1 Gambar Analisis Data .....	72
Gambar 4. 1 Diagram Alur.....	84
Gambar 4. 2 Persamaan Structural.....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1. Permohonan Ijin Penelitian</b>	111
<b>Lampiran 2. Kuesioner</b>	112
<b>Lampiran 3. Tabulasi Data</b>	119
<b>Lampiran 4. Analisis Frekuensi Variabel</b>	122
<b>Lampiran 5. Uji Validitas</b>	126
<b>Lampiran 6. Uji Normalitas</b>	127
<b>Lampiran 7. Uji Outlier:</b>	128
<b>Lampiran 8. <i>Degree Of Freedom</i></b>	131
<b>Lampiran 9. <i>Goodness Of Fit</i></b>	131
<b>Lampiran 10. Uji Hipotesis</b>	133
<b>Lampiran 11. Dokumentasi Pengisian Kuesioner</b>	135

## ABSTRAK

**Dheananda Eka Ayu Safitri, 1921100017, Program Studi Manajemen, Pengaruh *Job Involvement* dan *Job Satisfaction* terhadap Produktivitas Guru melalui Komitmen Sebagai Variabel *Intervening* di SMPIT Al Muhsin.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job involvement* dan *job satisfaction* terhadap produktivitas guru melalui komitmen sebagai variabel mediasi. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu AMOS versi 24.0. Analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji outlier, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel *Job involvement* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Guru (Y). (2) variabel *Job satisfaction* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Guru (Y). (3) membuktikan bahwa kurang kuatnya Komitmen menjadi variabel mediasi pada pengaruh *Job involvement* terhadap Produktivitas Guru. (4) membuktikan bahwa Komitmen menjadi variabel mediasi pada pengaruh *Job satisfaction* terhadap Produktivitas Guru.

**Kata kunci : *Job Involvement*, *Job Satisfaction*, Komitmen, Produktivitas Guru.**

## ABSTRACT

**Dheananda Eka Ayu Safitri, 1921100017, Management Study Program, The Effect of Job Involvement and Job Satisfaction on Teacher Productivity through Commitment as an Intervening Variable at SMPIT Al Muhsin.**

*This study aims to analyze the effect of job involvement and job satisfaction on teacher productivity through commitment as a mediating variable. The data collection method is done through distributing questionnaires to respondents. The data obtained is then processed using AMOS version 24.0. This analysis includes validity test, reliability test, normality test, outlier test, and hypothesis testing.*

*The results of this study indicate that (1) the variable Job involvement (X1) has a positive and significant effect on Teacher Productivity (Y). (2) Job satisfaction variable (X2) has a positive and significant effect on Teacher Productivity (Y). (3) proves that the lack of commitment is a mediating variable on the effect of job involvement on teacher productivity. (4) proves that commitment is a mediating variable on the effect of job satisfaction on teacher productivity.*

**Keywords: Job Involvement, Job Satisfaction, Commitment, Teacher Productivity.**

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Lembaga pendidikan seperti sekolah merupakan organisasi dimana sekumpulan orang akan memiliki hubungan interpersonal melalui pekerjaannya. Hubungan interpersonal atau hubungan sosial sangat berpengaruh terhadap kondisi pekerjaan. Apabila hubungan antar rekan kerja baik maka akan terciptalah suasana yang baik dalam bekerja sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Dalam mewujudkan tujuan organisasi perlu disadari bahwa pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi bukan hanya merupakan objek, melainkan juga pelaku utama dalam tercapainya tujuan. Oleh karena itu penting bagi organisasi maupun sumber daya manusia yang ada dalam lembaga pendidikan seperti sekolah menyadari pentingnya job involvement, job satisfaction, produktivitas kerja dan komitmen dalam menjalankan pekerjaan. Terdapat di dalam Undang-Undang NO. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 (1) dikatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah.

Keterlibatan kerja atau job involvement mampu menjadi tanda positif bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan seperti halnya guru yang mudah termotivasi, mempunyai energi positif dan juga efektivitas



dalam menyelesaikan tugas serta mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Maka mereka juga dapat bekerja lebih kreatif, produktif dan lebih bersedia melakukan pekerjaan ekstra (Bekker dan Demerouti, 2008). Oleh karena itu dengan adanya keterlibatan kerja pada profesinya, lebih memungkinkan bagi guru atau tenaga pendidik untuk memberikan usaha terbaik untuk menjalankan profesinya.

Hal yang sama pentingnya dengan job involvement dalam organisasi ialah job satisfaction, kepuasan kerja merupakan rasa puas yang dirasakan oleh seorang karyawan atas pekerjaannya dan merasa pekerjaannya menghasilkan sesuatu yang baik bagi perusahaan ataupun memenuhi evaluasi karakteristik yang dimiliki. Menurut (Luthans, 2011) job satisfaction memiliki pengertian bahwa kepuasan kerja ialah sebuah hasil dari persepsi yang timbul dari evaluasi diri tentang seberapa baik karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaannya. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kepuasan kerja guru adalah bentuk lain dari sikap guru terhadap pekerjaan dan di definisikan sebagai sebuah pernyataan senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaannya sesuai atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang dia nilai tinggi atau sesuai dengan kebutuhannya.

Sekolah berhak mengharapkan hasil kerja yang baik dari guru, namun sekolah juga harus memperhatikan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja guru yang ada. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru akan menciptakan sebuah rasa nyaman, berani berkorban, serta berjuang dan secara tidak langsung akan

meningkatkan kedisiplinan seorang guru. Tidak hanya itu sekolah juga membutuhkan guru yang mau serta mampu mengerahkan seluruh tenaga maupun idenya kepada sekolah. Agar tercipta job involvement dan job satisfaction di lembaga pendidikan seperti sekolah dibutuhkan kerjasama agar tenaga pendidik bisa merasa nyaman dalam bekerja, menganggap pekerjaannya penting bagi sekolah, mau memberikan ide dan aktif dalam setiap kegiatan sekolah sehingga bisa memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Seiringan dengan munculnya job involvement (keterlibatan kerja) dan job satisfaction (kepuasan kerja) yang akan meningkatkan produktivitas kerja maka semakin tinggi pula komitmen yang terjalin ke perusahaan.

Menurut (Robbins S. , 2008) mendefinisikan bahwa job involvement merupakan sejauh mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Bisa disimpulkan bahwa job involvement dan job satisfaction mampu mempengaruhi emosi serta sikap karyawan dalam bekerja sehingga bisa memunculkan dua kemungkinan yang berdampak bagi organisasi. Kemungkinan buruk bagi organisasi atau lembaga pendidikan akan menurunkan kepercayaan tenaga pendidik sehingga mempertanyakan kemampuan dirinya dalam bekerja dan mempengaruhi produktivitasnya. Namun kemungkinan baiknya bagi lembaga pendidikan akan meningkatkan keterlibatan dan kepuasan,

produktivitas dan berdampak juga kepada komitmen perusahaan yang sudah dijalankan.

Selain job involvement dan job satisfaction, produktivitas kerja juga harus diperhatikan perusahaan. Seperti yang kita pahami sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan memberikan dampak baik pula bagi perusahaan. Menurut (Sisca, Erbin, & Onita dkk, 2020) produktivitas kerja merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam meningkatkan hasil kerja baik dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber-sumber daya yang ada dalam waktu tertentu. Karyawan bisa dikatakan sebagai kunci utama agar rencana di dalam perusahaan bisa bergerak dan terlaksana dengan sistematis sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Namun tidak semua perusahaan mampu memperhatikan serta memacu produktivitas kerja karyawan.

Pengelolaan pendidikan dan pembinaan guru-guru di Indonesia saat ini dan di masa depan akan mengalami perubahan yang berarti dengan diterbitkannya Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Bab 1V pasal 8 disebutkan bahwa “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Dengan adanya Undang-Undang di atas mengartikan bahwa kepastian hukum tersebut menjanjikan satu harapan bagi perbaikan guru di masa depan khususnya yang berkenaan dengan dengan profesi, kesejahteraan, jaminan

sosial, hak dan kewajiban serta perlindungan untuk mendukung profesionalitas dan kesejahteraan guru antara lain yang berkenaan dengan kualifikasi dan kompensasi guru, hak guru, kewajiban guru, pengembangan profesi guru, perlindungan dan organisasi profesi. Dengan demikian lembaga pendidikan tersebut akan memiliki guru-guru yang bersemangat dan berkualitas sehingga produktivitas pun akan meningkat, serta akan tercapai tujuan lembaga pendidikan yang telah ditetapkan. Dan jika suatu lembaga pendidikan tidak mampu menerapkan dan mengembangkan suatu sistem kompensasi yang baik maka lembaga pendidikan tersebut akan kehilangan tenaga-tenaga pendidik yang profesional yang memiliki produktivitas yang baik.

Produktivitas kerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Komitmen menjalankan tugas dinyatakan sebagai salah satu kemampuan yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja guru. Agar guru dapat menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi, paling tidak guru tersebut harus memiliki penguasaan terhadap materi apa yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkannya agar pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan efisien serta komitmen untuk menjalankan tugas – tugas tersebut.

Produktivitas kerja akan muncul berdampingan dengan job involvement, karena disaat karyawan merasa dihargai akan hasil kerja atas

kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan secara tidak langsung akan tercipta suasana yang baik antara atasan dan bawahan sehingga lingkungan kerja akan semakin nyaman. Ketika tercipta rasa nyaman dalam hubungan kerja atas keterlibatan kerja yang ada maka akan memunculkan dorongan yang bersifat positif sehingga memotivasi karyawan pada saat bekerja. Dalam bekerja job involvemen, job satisfaction dan produktivitas kerja saja tidak cukup untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila keterlibatan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja maka ketiga variabel tersebut juga berkaitan dengan komitmen yang terjalin kepada organisasi.

Komitmen merupakan rasa percaya. (Albert, 2015) mengemukakan bahwa Komitmen organisasional menyangkut rasa percaya serta penerimaan rasa yang kuat pada nilai organisasi, kemauan bekerja keras, dan menjaga keutuhan anggotanya. selain itu keinginan kuat dari anggota untuk bertahan pada organisasi dan memiliki ikatan psikologis. Bisa diartikan juga sebagai sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, teanga pendidik yang memiliki loyalitas tinggi kepada lembaga pendidikan akan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan lembaga pendidikan. Melihat dari pentingnya dan betapa eratnya keterkaitan variabel-variabel tersebut penulis tertarik mengambil judul penelitian sebagai berikut: **“PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU MELALUI KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI SMPIT AL MUHSIN KLATEN.”**

## 1.2 Alasan Pemilihan Judul

Dalam penelitian ini peneliti mempunyai alasan dalam pengambilan judul tersebut. Alasan-alasan peneliti tertarik dalam memilih dan menentukan judul tersebut:

### 1. Alasan Obyektif

- a. Peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan *job involvement* (keterlibatan kerja) dan *job satisfaction* (kepuasan kerja) terhadap produktivitas kerja yang ada dalam sebuah perusahaan atau organisasi di SMPIT Al Muhsin Klaten.
- b. Peneliti ingin mengetahui pengaruh komitmen kerja dapat memediasi *job involvement* (keterlibatan kerja) dan *job satisfaction* (kepuasan kerja) terhadap produktivitas guru dalam sebuah perusahaan atau organisasi di SMPIT Al Muhsin Klaten.

### 2. Alasan Subyektif

- a. Berdasarkan aspek yang diteliti mengenai permasalahan tersebut, serta dengan tersedianya literatur yang menunjang, maka sangat memungkinkan untuk dilakukan penelitian.
- b. Pokok bahasan skripsi ini relevan dengan disiplin ilmu yang menyusun pelajari di Fakultas Ilmu Ekonomi Jurusan Manajemen.
- c. Sepengetahuan penulis, belum ada yang membahas pokok permasalahan ini sehingga penulis tertarik mengangkatnya sebagai judul skripsi.

### 1.3 Penegasan Pemilihan Judul

Untuk menghindari penafsiran yang keliru dalam memahami maksud judul proposal ini, maka perlu dipertegas kalimat-kalimat yang dianggap perlu. Dengan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud. Adapun penelitian ini berjudul: **“PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU MELALUI KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI SMPIT AL MUHSIN KLATEN.”**

Untuk itu perlu diuraikan pengertian istilah-istilah judul tersebut sebagai berikut:

1. *Job involvement* adalah keterlibatan kerja yang ada pada diri karyawan atau juga bisa diartikan sebagai kemauan dalam diri karyawan untuk bekerja secara totalitas terhadap perusahaan.
2. *Job satisfaction* sikap positif yang muncul dalam diri karyawan saat melakukan pekerjaan serta bisa memberikan pengaruh yang baik bagi keberjalanan perusahaan.
3. Produktivitas kerja adalah sikap dimana karyawan selalu ingin memberikan hasil yang lebih baik dari hasil yang kemarin.
4. Komitmen adalah rasa percaya yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

### 1.4 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dibuat untuk mengerucutkan pokok-pokok masalah yang ditemukan peneliti pada identifikasi masalah agar tidak rancu

dan tersamar dengan masalah lainnya. Penelitian ini berfokus pada *job involvement*, *job satisfaction*, produktivitas guru dan komitmen terhadap pegawai di SMPIT Al Muhsin Klaten.

### **1.5 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara *job involvement* terhadap produktivitas guru di SMPIT Al Muhsin Klaten?
2. Apakah pengaruh antara *job satisfaction* terhadap produktivitas guru di SMPIT Al Muhsin Klaten?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *job involvement* terhadap produktivitas guru yang di mediasi oleh komitmen di SMPIT Al Muhsin Klaten?
4. Apakah terdapat pengaruh antara *job satisfaction* terhadap produktivitas guru yang di mediasi oleh komitmen di SMPIT Al Muhsin Klaten?

### **1.6 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini diharapkan agar dalam melaksanakan penelitian penulis tidak kehilangan arah dan hasil yang di capai benar-benar bermanfaat sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *job involvement* terhadap produktivitas kerja di SMPIT Al Muhsin Klaten.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *job satisfaction* terhadap produktivitas kerja di SMPIT Al Muhsin Klaten.



3. Untuk mengetahui pengaruh antara *job involvement* terhadap produktivitas guru yang di mediasi oleh komitmen di SMPIT Al Muhsin Klaten.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *job satisfaction* terhadap produktivitas guru yang di mediasi oleh komitmen di SMPIT Al Muhsin Klaten.

## **1.7 Manfaat Penelitian**

### **1 Bagi Peneliti**

- a. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh retensi karyawan terhadap keinginan pindah tempat kerja dan pengembangan karir karyawan.
- b. Sebagai implementasi atas teori yang telah didapat pada perkuliahan dan menambah wawasan dalam dunia kerja.

### **2 Bagi Pihak Lain**

- a. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan acuan dalam penelitian berikutnya pada topik penelitian yang relatif sama.
- b. Bagi Kepala Sekolah SMPIT Al Muhsin sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijakan yang sehubungan dengan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.
- c. Bagi perpustakaan, untuk menambah referensi di perpustakaan Universitas Widyadharma dibidang manajemen sumberdaya manusia.

## **1.8 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari:

### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang uraian mengenai latar belakang masalah, alasan memilih judul, penegasan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

### **Bab II Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

### **Bab III Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel definisi operasional teknik serta instrumen pengumpulan data.

### **Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Dalam bab ini berisi tentang hasil pengumpulan data, operasional variabel, pembahasan analisis data dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

### **Bab V Simpulan dan Saran**

Bab ini memuat kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh *job involvement* dan *job satisfaction* terhadap produktivitas guru melalui komitmen sebagai variabel intervening pada guru SMPIT Al Muhsin dan guru yang masih aktif mengajar disekolah maka kesimpulan yang di dapat adalah sebagai berikut:

1. *Job involvement* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru (Y). Hal ini terbukti nilai *estimate regression weight* yang diperoleh sebesar 0,201 dan C.R. 2,020 didukung juga dengan nilai probabilitas 0,043 ( $p < 0,05$ ) sehingga kesimpulan yang didapat adalah semakin tinggi keterlibatan kerja yang ada dalam sebuah organisasi maka akan mempengaruhi nilai produktivitas. Karena jika guru memiliki keterlibatan kerja rendah akan menyebabkan produktivitas dan kualitas dari organisasinya menurun, karena mereka yang menjalankan kegiatan operasional.
2. *Job satisfaction* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru (Y). Hal ini terbukti nilai *estimate regression weight* yang diperoleh sebesar 0,333 dan nilai C.R. 2,440 didukung juga dengan nilai probabilitas 0,015 ( $p < 0,05$ ) sehingga kesimpulan yang didapat adalah semakin tinggi kepuasan kerja yang ada dalam sebuah organisasi maka akan mempengaruhi nilai produktivitas. Karena kepuasan kerja

dapat diperoleh jika setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang sama baik perlakuan ketika bekerja maupun kesempatan yang sama untuk meningkatkan kemampuan seperti pelatihan yang diberikan oleh pimpinan.

3. *Job involvement* ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap produktivitas guru ( $Y$ ) melalui komitmen ( $Z$ ). Hal ini dapat dilihat dari nilai sobel test sebesar  $1,65088403 < 1,96$  atau nilai p value sebesar  $0,09876226 > 0,05$ . Sehingga kesimpulan yang diperoleh adalah keterlibatan kerja berpengaruh secara langsung dengan produktivitas, karena tanpa adanya variabel komitmen sebagai variabel mediasi keterlibatan kerja yang tinggi akan membuat karyawan fokus pada pekerjaannya dan berawal dari situlah produktivitasnya juga akan meningkat.
4. *Job satisfaction* ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap produktivitas guru ( $Y$ ) melalui komitmen ( $Z$ ). Hal ini dapat dilihat dari nilai sobel test sebesar  $2,13366465 > 1,96$  atau nilai p value sebesar  $0,03287024 < 0,05$ . Sehingga kesimpulan yang diperoleh adalah Kepuasan kerja yang dirasakan dalam sebuah organisasi akan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja yang dimiliki menjadi motivasi kerja bagi karyawan dan dengan adanya rasa nyaman serta kesempatan karir yang didapatkan selama bekerja serta dukungan yang diberikan oleh atasan sebagai tanda kepercayaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika komitmen organisasional semakin meningkat maka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan semakin meningkat pula.

5. Dari hasil diatas bisa dilihat bahwa nilai kepuasan kerja nilai *estimate regression weight* yang diperoleh sebesar 0,333 dan nilai C.R. 2,440 didukung juga dengan nilai probabilitas 0,015 ( $p < 0,05$ ) lebih tinggi dibandingkan nilai keterlibatan kerja *estimate regression weight* yang diperoleh sebesar 0,201 dan C.R. 2,020 didukung juga dengan nilai probabilitas 0,043 ( $p < 0,05$ ) oleh karena itu juga komitmen bisa memediasi keterlibatan kerja terhadap produktivitas guru.

## 5.2 Implikasi Praktis

Hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung dengan produktivitas guru serta kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas guru melalui komitmen sebagai mediasi. Namun keterlibatan kerja tidak menunjukkan hasil yang berpengaruh terhadap produktivitas guru melalui komitmen sebagai mediasi. Oleh karena itu dalam upaya membangun keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen dan produktivitas guru, maka pihak pimpinan baik Yayasan maupun kepala sekolah seharusnya memperhatikan hal-hal yang bisa mempengaruhi itu semua seperti halnya memperhatikan administrasi organisasi, pengawasan, kondisi kerja, hubungan antarpersonal serta gaji dan promosi yang turut serta mempengaruhi peningkatan produktivitas guru.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Keterbatasan yang dilakukan peneliti saat ini hanya dilakukan pada satu sekolah dan guru yang masih aktif mengajar di kota klaten. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian dengan populasi yang lebih besar dan memperbanyak jumlah responden.
2. Hendaknya pimpinan dalam instansi harus lebih memperhatikan hak-hak dan kewajiban serta faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas guru dalam melaksanakan tanggungjawab.
3. Peneliti yang akan melanjutkan peneliti selanjutnya dengan tema yang sama diharapkan mampu mengembangkan model penelitian menjadi lebih kompleks seperti halnya menambah variabel baru dan pada objek yang berbeda dari penelitian terdahulu sehingga akan terjadi penelitian-penelitian yang lebih baik lagi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Bader, S. &. (2021). Stactical Mediation Analysis Using The Sobel Test and Hayes SPSS Proces Macro Sobel. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Method* 9, 42-47.
- Albert, K. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Behavior (Ocb). *Jurnal Manajemen Marantha*, 15.
- Allen, N., & Meyer, J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management*, 61-89.
- Amirul, H. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bashaw, E., & Grant, S. (1994). Exploring the Distinctive Nature of Work Commitments: Their relationships With Personal Characteristics, Job Performance, and Propensity to Leave. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 14., 2.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *AGORA Vol.5 No.3*, 3-6.
- Cohen, A. (2003). Multiple Commitment in the Workplace An Integrative Approach. *Lawrence Erlbaum Associate*.
- Darmadi, D. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi"*. Yogyakarta: Penerbitan CV Budi Utama.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ihdeks.
- Dewi, P. Y. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *simki.unpekediri.ac.id*, 14.
- Erlinda Listyanti Purwaningrum, M. A. (2014). Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex). *urnal Administrasi Bisnis, Vol. 8, No. 2, 4*.
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stress Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Mataraman Jawa Timur. *Jurnal SAP Vol. 3 No. 1*, 13.

- Ghazali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomez. (2012). *Managing Human Resource*. USA: Prentice Hall.
- Hadari, Nawawi, & Hadawi, M. (1990). *Administrasi Personel untuk Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kanter, A. (1986). *Human Resources Management*. Jakarta: PT Bratama Media.
- Kussriyanto. (2010). *Administrasi Kepegawaian suatu Pengembangan*. Jakarta: Rajawali.
- Lodahl, T., & Kerjner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology Vol.49*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mafra, N. U. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 18.
- Mathis, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R., & Jackson. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moynihan, D., & Pandey, S. (2007). Finding Workable Lovers Over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment. *La Follette School Working Paper*.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalialia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Porter, & Steers, R. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dan Pengawas Pasal 52



- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi : Edisi kesepuluh Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Russ, F., & McNelly, K.M. . (1995). Link Among Satisfaction, Commitmen and Turnover Intension: the moderating effect of experiences, gender and performance. *Journal Business Research*, 34, 57-65.
- Saleh, S., & Hosek, J. (1976). Job Involvement: Concept and Measurements, Academy of Mnagement. *Journal Vol 19, No. 2, p, 213-224*.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout. *Journal of Organizational Behaviour*, 296.
- Simanjuntak, P. (1981). *Produktivitas dan Mutu Kehidupan*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Sinugan, M. (2008). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sisca, E. C., & O. S. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sriath, A. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT Angsa Kusuma Indah Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 280.
- Steers. (1991). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stum. (2008). Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *The Leadership Quarterly 901-904. Vol-2 No: 214*.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (Bandung). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. 2014: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetak ke Enam*. Jakarta: Prnada Media Grup.
- Tawil, M. R. (Volume 5, No 1, February 2022). Development of Organizational Commitment Analysis Structural Equation Model for Makassar Industrial

Estate Employees . *Budapest Internatioanl Research and Critic Institute-Journal (BIRC-Journal)*, 3889-3390.

Teh, , P., & Sun, H. (2012). Knowledge Sharing, Job Attitudes and Organizational Citizwnship Behaviour. *Industrial Management and Data Systems*, 112, 64-82.

Undang-Undang N0. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan. *Jurnal Psikologi Islami*, 21-32.

Zuhruf, L. C., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Job Involvement dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawasn dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 12.