



Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Guru Melalui Kepuasan di SMAN 1 Dander - Bojonegoro

Marmono

Universitas Wijaya Putra

Korespondensi penulis: marmonosimon@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the direct and indirect influence of leadership and work environment on teacher commitment through job satisfaction at SMAN 1 Dander - Bojonegoro. The study population consisted of 60 teachers, who were also samples using total sampling. Data collection was carried out through questionnaires and documentation, with analysis using Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through smartPLS. The results show that leadership, work environment, job satisfaction, and teacher commitment at SMAN 1 Dander are in good condition. There is a significant influence of leadership and work environment on teacher job satisfaction, as well as a significant influence of work environment on teacher commitment. However, there is no significant direct influence of leadership on teacher commitment. Job satisfaction has a significant influence on teacher commitment. Overall, these variables show a significant relationship in creating teacher commitment.*

Keywords: *Leadership, Work Environment, Satisfaction and Commitment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen guru melalui kepuasan kerja di SMAN 1 Dander - Bojonegoro. Populasi penelitian terdiri dari 60 guru, yang juga menjadi sampel menggunakan total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi, dengan analisis menggunakan Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui smartPLS. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen guru di SMAN 1 Dander berada dalam kondisi baik. Ada pengaruh signifikan dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, serta pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen guru. Namun, tidak ada pengaruh signifikan langsung dari kepemimpinan terhadap komitmen guru. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen guru. Secara keseluruhan, variabel-variabel tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan dalam menciptakan komitmen guru.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan dan Komitmen*

PENDAHULUAN

Komitmen guru merujuk pada tingkat keterlibatan, dedikasi, dan loyalitas seorang guru terhadap pekerjaannya dan tujuan pendidikan. Di SMAN 1 Dander, komitmen guru sangat berpengaruh pada kinerja dan kemajuan sekolah. Namun, permasalahan seperti ketidakjelasan peran, ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, serta kepemimpinan yang kurang efektif dapat menghambat pengembangan komitmen yang kuat. Guru yang merasa didukung dan jelas tentang peran mereka lebih cenderung memiliki komitmen yang tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Guru yang berkomitmen cenderung fokus pada peningkatan kualitas pengajaran, mencari peluang untuk pengembangan profesional, dan berupaya secara konsisten untuk meningkatkan kemampuan mereka. Komitmen ini tercermin dalam partisipasi aktif dalam pengembangan kurikulum dan kegiatan sekolah. Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi komitmen guru, di mana guru yang puas dengan lingkungan kerja dan dukungan manajemen lebih cenderung memiliki komitmen yang kuat. Penelitian oleh Widyatmika & Riana (2020) dan Gumilar et al. (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, penelitian oleh Ramadhan et al. (2020) dan Ameria &

Rochaida (2023) menemukan bahwa meskipun kepuasan kerja berpengaruh positif, pengaruhnya terhadap komitmen organisasi tidak signifikan.

Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen guru bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sekolah dan kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah harus fokus pada peningkatan kepuasan kerja guru untuk memperkuat komitmen mereka dan, pada akhirnya, meningkatkan kualitas pendidikan. Kepemimpinan sekolah memainkan peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, termasuk menyediakan dukungan yang memadai, fasilitas yang baik, bahan pengajaran yang lengkap, dan pelatihan profesional yang relevan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, seperti yang ditemukan oleh Ramadhan et al. (2020), Jabbar et al. (2020), dan Ameria & Rochaida (2023), yang menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian oleh Prasetyo et al. (2020) dan Rivaldo & Ratnasari (2020) menemukan bahwa kepemimpinan tidak selalu memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.

Pimpinan sekolah harus berupaya menyelaraskan tujuan pribadi dan profesional guru dengan tujuan organisasi untuk menciptakan ikatan yang kuat, yang dapat memperkuat komitmen guru terhadap sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan komitmen guru, seperti yang ditemukan oleh Sumiatik et al. (2021) dan Gumilar et al. (2020), yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. NEGİŞ İŞİK (2020) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan etis berhubungan positif dengan komitmen afektif. Namun, penelitian oleh Ramadhan et al. (2020) dan Ameria & Rochaida (2023) menemukan bahwa meskipun kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, pengaruhnya tidak signifikan.

Lingkungan kerja yang positif, termasuk dukungan kolegal, fasilitas memadai, dan budaya organisasi yang inklusif, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen guru. Akses terhadap peluang pengembangan profesional, seperti pelatihan dan workshop, juga dapat memperkuat keterampilan, kepuasan, dan komitmen guru. Kondisi fisik sekolah yang baik dan fasilitas yang memadai menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, yang berkontribusi pada kepuasan kerja guru. Penelitian oleh Prasetyo et al. (2020), Mardikaningsih & Sinambela (2022), Jabbar et al. (2020), Hasyim et al. (2022), Ameria & Rochaida (2023), dan Purnama et al. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, Haerofiatna et al. (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, menandakan adanya faktor lain yang juga berperan.

Peningkatan komitmen guru melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong keterlibatan, identifikasi, dan loyalitas terhadap sekolah. Guru yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya cenderung berkembang secara profesional dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Penelitian oleh Hasyim et al. (2022), Ameria & Rochaida (2023), Kurniawan et al. (2022), Sumiatik et al. (2021), dan Gumilar et al. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, Purnama et al. (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Guru Melalui Kepuasan di SMAN 1 Dander - Bojonegoro” menjadi relevan untuk dilakukan.

KAJIAN TEORI

Komitmen

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional menjadi kekuatan individu ketika mengidentifikasi keterlibatan dirinya menjadi bagian dalam organisasi tersebut, yang ditandai dengan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan memberikan tenaga dan kemampuan demi organisasi, serta keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins & Judge, 2018). Steers dan Black dalam Sopiah (2018) mengatakan bahwa: “Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat dilihat dengan ciri-cirinya yaitu; adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi”.

Kepuasan Kerja

Luthans (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan senang dan tidak senang dan emosi seorang pekerja berkenaan dengan seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting bagi dirinya. menurut Tangkilisan dalam Purnama et al. (2019), kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya.

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2019), pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kartono (2018), mendefinisikan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Menurut Robbins & Judge (2018), pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain dan memiliki wewenang manajerial. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dalam pencapaian tujuan.

Lingkungan Kerja

Menurut mardiana dalam Sudaryo et al. (2019) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal”. Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya untuk melakukan tugas serta kewajiban yang diberatkan kepadanya, seperti kebersihan serta kerapian (Robbins & Judge, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dalam kehidupan nyata, termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Populasi penelitian terdiri dari 60 guru di SMAN 1 Dander - Bojonegoro, termasuk ASN PNS (17 guru), ASN PPPK (35 guru), dan guru honorer (8 guru). Sampel penelitian ini menggunakan teknik total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan responden.

Data dikumpulkan melalui riset lapangan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Pengolahan data dilakukan dengan *Software smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling)*, yang mampu menjelaskan hubungan antar variabel dan melakukan analisis dalam satu kali pengujian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah kuesioner (angket) dalam bentuk data yang terdiri dari 5 pernyataan untuk masing-masing variabel. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 125 orang guru pada Kantor SMAN 1 Dander - Bojonegoro.

Tabel 1. Hasil Jawaban Variabel Penelitian

Variabel yang dinilai	Kategori	Rata-Rata Skor
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Baik	4,13
Lingkungan Kerja	Baik	4,14
Kepuasan Kerja Guru	Sangat Baik	4,25
Komitmen Guru	Baik	4,05

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 1 Dander - Bojonegoro dinilai baik dengan rata-rata skor 4,13. Lingkungan kerja di sekolah tersebut juga mendapat penilaian baik dari para guru, dengan rata-rata skor 4,14. Kepuasan kerja guru berada dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata skor 4,25. Sementara itu, komitmen guru di SMAN 1 Dander - Bojonegoro juga berada dalam kategori baik, dengan rata-rata skor 4,05.

2. Direct Effect

Tujuan analisis *direct effect* adalah untuk menguji sejauh mana variabel eksogen (independen) mempengaruhi variabel endogen (dependen) secara langsung. Analisis ini mengukur pengaruh langsung antara variabel tanpa melibatkan variabel mediasi, untuk memahami hubungan sebab-akibat yang ada:

Tabel 2. Hasil Uji Direct Effect

	Original Sample	T Statistics	P Values
Kepemimpinan -> Kepuasan	0.489	5.112	0.000
Lingkungan -> Kepuasan	0.475	4.724	0.000
Kepemimpinan -> Komitmen	0.149	1.048	0.295
Lingkungan -> Komitmen	0.349	3.122	0.002
Kepuasan -> Komitmen	0.464	3.539	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data SEM – PLS (2024)

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,489, T Statistics 5,112, dan P-Values 0,000, sehingga hipotesis H1 diterima. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,475, T Statistics 4,724, dan P-Values 0,000, sehingga hipotesis H2 diterima. Sebaliknya, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen, dengan koefisien jalur 0,149, T Statistics 1,048, dan P-Values 0,295, sehingga hipotesis H3 tidak diterima. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dengan koefisien jalur 0,349, T Statistics 3,122, dan P-Values 0,002, sehingga hipotesis H4 diterima. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

dengan koefisien jalur 0,464, T Statistics 3,539, dan P-Values 0,000, sehingga hipotesis H5 diterima.

3. Indirect Effect

Tujuan analisis *indirect effect* adalah untuk menguji hipotesis tentang pengaruh tidak langsung suatu variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen) melalui variabel intervening (mediator). Analisis ini membantu dalam memahami bagaimana variabel mediator mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, serta mengukur sejauh mana variabel mediator berperan dalam memediasi pengaruh tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Indirect Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Kepemimpinan -> Kepuasan -> Komitmen	0.227	2.622	0.009
Lingkungan -> Kepuasan -> Komitmen	0.220	3.234	0.001

Sumber : Hasil pengolahan data SEM – PLS (2024)

Hasil analisis *indirect effect* menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,227, T Statistics 2,622, dan P-Values 0,009 ($<0,05$), sehingga hipotesis H6 diterima. Selain itu, kepuasan kerja juga secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen, dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,220, T Statistics 3,234, dan P-Values 0,001 ($<0,05$), sehingga hipotesis H7 diterima.

4. Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja bersifat positif dan signifikan, artinya peningkatan nilai kepemimpinan (X1) akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja (Z). Nilai signifikan menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satu indikator kepemimpinan yang efektif di SMAN 1 Dander adalah tingginya nilai rata-rata pada pernyataan bahwa "Kepala Sekolah bisa memahami dan menerapkan visi dan misi sekolah dengan baik" dengan nilai rata-rata 4.30. Ini menunjukkan kepala sekolah sangat efektif dalam memahami dan menerapkan visi serta misi sekolah, yang berdampak positif pada kepuasan kerja guru. Kepemimpinan yang memberikan arah yang jelas dan tujuan yang terarah meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta berkontribusi pada peningkatan kinerja dan komitmen guru. Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini, seperti yang disampaikan oleh Prasetyo et al. (2020), NEGIŞ IŞIK (2020), Ramadhan et al. (2020), Jabbar et al. (2020), dan Ameria & Rochaida (2023).

Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen bersifat searah, artinya peningkatan nilai kepemimpinan (X1) akan diikuti dengan peningkatan komitmen (Y). Namun, meskipun nilai ini signifikan, pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen tidak berarti signifikan. Hal ini mungkin disebabkan oleh penilaian rendah terhadap beberapa aspek kepribadian kepala sekolah, yang menunjukkan bahwa atribut kepemimpinan seperti keterampilan strategis dan integritas mungkin tidak cukup terwakili dalam penilaian tersebut. Dengan demikian, meskipun ada hubungan searah antara kepemimpinan dan komitmen, variabilitas dalam penilaian kepemimpinan dan faktor lain yang memengaruhi komitmen harus dipertimbangkan. Temuan ini bertentangan dengan

penelitian sebelumnya seperti Sumiatik et al. (2021), Gumilar et al. (2020), dan Negiş Işık (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen bersifat searah, yang berarti peningkatan nilai lingkungan kerja (X2) akan diikuti dengan peningkatan komitmen (Y). Nilai yang signifikan menunjukkan bahwa lingkungan kerja cukup berpengaruh terhadap komitmen guru. Pernyataan tertinggi terkait lingkungan kerja, yaitu "Adanya kehangatan di antara rekan kerja dan atasan membuat guru merasakan lingkungan kerja yang menyenangkan," dengan nilai rata-rata 4.18, menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hubungan yang baik ini tidak hanya membangun rasa percaya dan dukungan timbal balik, tetapi juga memperkuat komitmen guru terhadap organisasi. Memperhatikan faktor seperti dukungan organisasi, keadilan, transparansi, dan penghargaan dapat meningkatkan komitmen karyawan, serta meningkatkan produktivitas dan stabilitas organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Hasyim et al. (2022), Ameria & Rochaida (2023), Kurniawan et al. (2022), dan Sumiatik et al. (2021), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen bersifat searah, artinya peningkatan kepuasan kerja (Z) akan diikuti dengan peningkatan komitmen (Y). Nilai yang signifikan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi komitmen. Kepuasan kerja guru di SMAN 1 Dander, yang meliputi dukungan dan kerjasama antar rekan kerja, mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung. Ketika guru merasa diterima dan didukung, mereka tidak hanya merasa puas tetapi juga menguatkan ikatan emosional dan keterikatan terhadap sekolah. Ini membuat mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif dalam berbagai aktivitas sekolah. Kepuasan kerja yang tinggi berpotensi meningkatkan stabilitas tenaga kerja, karena guru yang puas cenderung bertahan lebih lama, mempertahankan tenaga pengajar yang kompeten, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan. Kepuasan kerja juga dapat memperkuat komitmen terhadap visi dan misi sekolah, menciptakan lingkungan belajar yang lebih produktif. Temuan ini didukung oleh penelitian Widyatmika & Riana (2020) dan Gumilar et al. (2020), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

Kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara kepemimpinan dan komitmen guru. Ketika kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan yang baik, seperti yang dinilai oleh staf, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi, tercermin dari interaksi positif dan dukungan dari kepala sekolah, membentuk persepsi positif tentang lingkungan kerja. Guru yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap SMA Negeri 1 Dander. Dengan adanya mediasi kepuasan kerja, dampak positif dari kepemimpinan terhadap komitmen menjadi lebih jelas. Meskipun pengaruh kepemimpinan langsung terhadap komitmen tidak signifikan, mediasi kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi komitmen guru secara tidak langsung. Penelitian ini didukung oleh Widyatmika & Riana (2020) dan Gumilar et al. (2020), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen secara signifikan, serta Sumiatik et al. (2021) dan Negiş Işık (2020) yang mengkonfirmasi pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap komitmen.

Kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen guru, di mana kepuasan yang tinggi mencerminkan kondisi kerja yang memuaskan. Guru yang puas dengan interaksi positif dan dukungan dari rekan kerja cenderung merasa lebih terhubung secara emosional dengan sekolah dan tujuannya. Kepuasan kerja yang tinggi juga mengarah pada

motivasi yang lebih besar dalam pembelajaran dan pengembangan kurikulum serta kegiatan ekstrakurikuler. Lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya memperkuat rasa tanggung jawab mereka terhadap sekolah, berkontribusi pada pencapaian visi dan misi sekolah, dan memajukan kesejahteraan siswa. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan aspek-aspek yang mendukung kepuasan kerja, seperti dukungan interpersonal dan penghargaan, sangat penting untuk membangun budaya sekolah yang inklusif dan berorientasi pada prestasi. Penelitian ini didukung oleh Hasyim et al. (2022), Ameria & Rochaida (2023), Kurniawan et al. (2022), dan Sumiatik et al. (2021) yang mengonfirmasi pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap komitmen dan kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Widyatmika & Riana (2020) dan Gumilar et al. (2020) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian di SMAN 1 Dander - Bojonegoro dengan 60 guru sebagai responden, ditemukan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen guru semuanya dalam kondisi baik. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Namun, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen guru, sementara lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru, baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja dari kepemimpinan dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ameria, P., & Rochaida, E. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *KINERJA : Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(3), 438–446.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 48–56.
- Haerofiatna, Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, D. A., ... Purwanto, A. (2021). The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction and Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109–117.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Isik, A. N. (2020). Ethical leadership and school effectiveness: The mediating roles of affective commitment and job satisfaction. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 8(1), 60. <https://doi.org/10.17583/ijelm.2020.4114>
- Jabbar, M. N., Mahmood, W., & Qambar, G. (2020). Mediating Role of Organizational Commitment and Work Environment on the Relationship between Transformational Leadership and Job Satisfaction. *Talent Development & Excellence*, 12(2s), 3974–

3988.

- Kartono, K. (2018). *Pimpinan dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Kurniawan, I. S., Herawati, J., & Nuraisyah, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 10(1).
- Luthans. (2018). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Pegawai. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(3), 98–101. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i3.340>
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2531>
- Purnama, I., Nyoto, & Komara, A. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 222–237. Diambil dari <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Putra Widyatmika, I. D. G. A., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3486. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p04>
- Ramadhan, R., Pongtuluran, Y., & Wahyuni, S. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin serta Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 306–316. Diambil dari <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 11(2), 213–221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>