

## *Meaningful work*, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi guru

Sri Wahyuni<sup>a</sup>, Suroso<sup>b</sup> dan Muhammad Farid<sup>c</sup>

<sup>a</sup>Program Studi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya – Indonesia

<sup>b</sup>Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya – Indonesia

<sup>c</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Darul Ulum Jombang – Indonesia

Korespondensi: sriyuniwahyuni29@gmail.com.

Diserahkan: 7 Oktober 2019

Diterima: 16 Desember 2019

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara meaningful work, kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi guru baik secara simultan dan juga secara parsial. Subjek dalam penelitian ini adalah Guru SDIT Ghilmani yang mempunyai masa kerja minimal 1 tahun. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan antara meaningful work, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi guru SDIT Ghilmani Surabaya, sehingga kedua variabel tersebut dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi. Ada hubungan positif secara parsial antara meaningful work dengan komitmen organisasi dan tidak ada hubungan positif secara parsial antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi.

**Abstract.** This study aims to explore the relationship between meaningful work, transformational leadership and organizational commitment of teachers, both simultaneously and also partially. The subjects were SDIT Ghilmani teachers who had a year minimum service period. Data analysis techniques using multiple regression analysis with the help of SPSS version 20. The results of the study stated that there is a relationship between meaningful work, transformational leadership and organizational commitment in SDIT Ghilmani Surabaya teachers, so that both of these variables can predict organizational commitment. The results of the study stated that there is a relationship between meaningful work, transformational leadership and organizational commitment in SDIT Ghilmani Surabaya teachers, so that both of these variables can be used to predict organizational commitment. There is a partial positive relationship between the meaningful work with the organizational commitment. Moreover, there is no positive relationship partially between the transformational leadership and the organizational commitment.

Kata kunci: meaningful work, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi guru

### 1. Pendahuluan

Komitmen organisasi merupakan aspek yang penting untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Komitmen organisasi tidak hanya dibutuhkan diperusahaan-perusahaan besar atau pada organisasi sosial saja, namun komitmen organisasi juga berperan penting bagi dunia pendidikan yaitu pada SDM terutama pada guru, sebagaimana guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan disekolah. (Marsidini & Rosalinda, 2014., Widya & Izzati, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Hulpia dkk. (2011), menunjukkan bahwa komitmen guru merupakan kunci dari relasi antara guru dan siswa.

Hasil positif dari adanya komitmen organisasi pada guru ditandai dengan kepuasan kerja yang tinggi pada diri individu, tingkat *turnover* rendah, tingkat absensi yang minimal, peningkatan perilaku keorganisasian, peningkatan prestasi siswa, meningkatkan kualitas layanan dan mengurangi perilaku negatif ketika melakukan tindakan-tindakan tertentu, cenderung memiliki tanggung jawab, loyalitas yang lebih besar (Manuaba & Astiti, 2014), mampu beradaptasi (Widya & Izzati, 2018), bekerja keras, kreatif dan inovatif (Ruhyaningtiyas & Hapsari, 2013., Wardianto & Hendrati, 2014), meningkatkan kualitas kerja sehingga perusahaan atau organisasi dapat segera mencapai tujuannya (Hidayat, 2017), serta menjadi lebih kompetitif (Susiawan & Muhid, 2015., Humala, 2014., Suseno, 2010., Nida & Simarmata, 2014., Januardha & Nurwidawati, 2014).

Komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan seseorang mempunyai ikatan yang kuat dengan tempat ia bekerja, selalu bersedia dan terlibat aktif dalam memberikan kontribusi positif bagi organisasi, memiliki keinginan kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi sehingga merasa bahwa dirinya adalah satu kesatuan dengan organisasinya (Hadiyani, 2013., Walani, 2010). Hasil sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2014), menyatakan bahwa komitmen lebih dari sekedar keanggotaan karena komitmen merupakan sikap senang terhadap organisasi dan kesediaan karyawan untuk melakukan segala sesuatu yang terkait kepentingan organisasi untuk melancarkan semua tujuan dalam organisasi. Komitmen mampu membuat organisasi dan anggotanya dapat berkembang searah dengan usaha terwujudnya program organisasi (Prasojo, 2017).

Komitmen bukan sekedar keterikatan secara fisik antara karyawan dengan organisasinya, tetapi juga pikiran dan dedikasi yang tulus terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis antara karyawan dengan tempat dimana ia bekerja. Ikatan psikologis ini membuat individu sangat tertarik terhadap tujuan organisasi, sasaran dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, serta akan mempengaruhi individu dalam memilih keputusan untuk bertahan atau tidak dalam sebuah organisasi. (Adnan & Prihatsanti, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah dkk., 2010), menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan bekerja lebih keras dan melangkah lebih jauh demi mencapai tujuan organisasi karena karyawan akan terus berusaha untuk menjadikan organisasi atau tempat ia bekerja ke arah yang baik dan lebih maju (Abdullah dkk., 2010). Sedangkan Karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah tidak akan bersedia melakukan usaha atas nama organisasi dan tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi sehingga hal ini akan menyebabkan kesulitan bagi organisasi (Teresia & Suyasa, 2018).

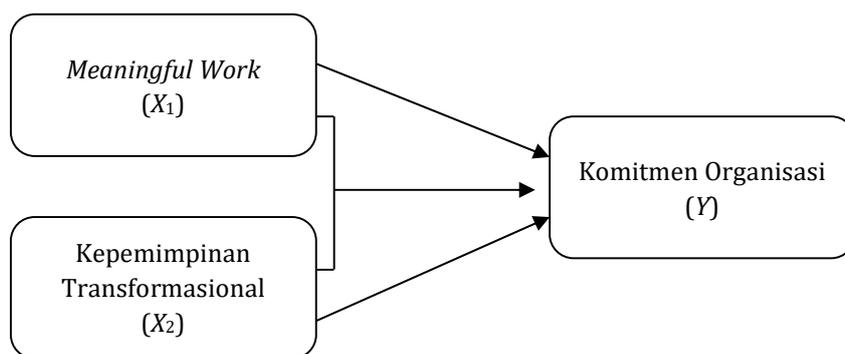
Peneliti menyimpulkan bahwa fenomena diatas sangat menarik untuk diteliti sehingga peneliti menetapkan topik komitmen organisasi untuk dikaji dalam penelitian ini. Studi pendahuluan yang dilakukan ditempat penelitian terdapat komitmen organisasi yang sangat kuat, kemudian peneliti berasumsi bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel *meaningful work* (kebermaknaan kerja) yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya oleh (Prabawati, 2017), (Beukes & Botha, 2013).\_Beberapa penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan *meaningful work* (Geldenhuis et al., 2014). Semakin tinggi *meaningful work* seseorang maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi dalam diri seseorang.

*Meaningful work* mencakup tentang kepercayaan peran kerja dalam kehidupan dan menuangkan perasaan dalam pekerjaan tersebut serta tipe-tipe tujuan yang diperjuangkan dalam pekerjaan (Beukes & Botha, 2013). Variabel lain yang juga mempengaruhi komitmen organisasi adalah variabel kepemimpinan. Banyak jenis dari kepemimpinan namun dalam penelitian ini berfokus pada kepemimpinan transformasional. Penelitian yang dilakukan oleh Susiawan & Muhid (2015), mengungkapkan bahwa kemampuan pemimpin dalam menggunakan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dampak yang signifikan terhadap terbentuknya komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang merupakan sebuah proses dimana pemimpin dan juga anggotanya saling meningkatkan tingkat moralitas dan motivasi kearah yang lebih tinggi (Robbins & Judge 2013). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Silalahi (2011) menyatakan bahwa

semakin baik kepemimpinan transformasional dalam sebuah organisasi maka akan semakin tinggi pula estimasi terbentuknya komitmen organisasi.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian yaitu korelasional. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Gambar 1, yakni berupa variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel terikat dan dua variabel bebas (*Meaningful Work* dan Kepemimpinan Transformasional). Definisi operasional pada ketiga variabel sebagai berikut: komitmen organisasi adalah sikap guru yang mengarah pada keterikatan dalam organisasi, memiliki upaya untuk mencapai tujuan organisasi serta mempunyai keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi. *Meaningful work* adalah pilihan dan pengalaman guru yang mencakup kepercayaan tentang peran kerja, tujuan yang diperjuangkan dalam memaknai sebuah pekerjaan serta keinginan untuk terus meningkatkan motivasi dalam pekerjaannya. Kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pemimpin yang mampu memunculkan rasa bangga, kepercayaan bawahan, menginspirasi, memotivasi bawahan, merangsang kreatifitas dan inovasi bawahan, memperlakukan setiap karyawan secara individual serta selalu melatih dan memberikan pengarahan kepada bawahan.



Gambar 1. Model penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah guru SDIT Ghilmani Surabaya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Terdapat dua kriteria tertentu untuk menentukan subjek, berikut beberapa syaratnya: 1). Guru Ghilmani yang masih aktif bekerja di SDIT Ghilmani Surabaya. 2). Masa kerja minimal 1 tahun. Subjek penelitian 65 orang guru, yang terdiri dari 22 guru berjenis kelamin laki-laki dan 43 guru yang berjenis kelamin perempuan. Instrumen pengumpulan data menggunakan skala psikologi yaitu: skala komitmen organisasi, skala *meaningful work* dan skala kepemimpinan transformasional. Hasil uji reabilitas Alpha skala komitmen organisasi diperoleh hasil sebesar 0,956. Hasil uji reabilitas Alpha skala *Meaningful work* didapatkan hasil 0,908. Hasil uji reabilitas Alpha skala kepemimpinan transformasional sebesar 0,990. Data dianalisis dengan menggunakan teknik regresi berganda dengan *SPSS Versi 20*.

## 3. Hasil

Hubungan komitmen organisasi dengan *meaningful work* dan kepemimpinan transformasional. Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai  $F = 17,452$  dengan sig 0,00 ( $p < 0,01$ ) yang berarti perolehan nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara *meaningful work* dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Korelasi parsial antara komitmen organisasi dengan *meaningful work* diperoleh  $t$  hitung = 5,745 dengan sig. 0,000 ( $P < 0,01$ ) yang berarti nilai tersebut menunjukkan hubungan yang positif antara *meaningful work* terhadap

komitmen organisasi. Berarti bahwa semakin tinggi *meaningful work* maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi guru. Hubungan komitmen organisasi dengan kepemimpinan transformasional. Diperoleh  $t$  hitung = 0,314 dengan sig. 0,754 ( $p > 0,05$ ) yang berarti bahwa tidak terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

Tabel 1. Data distribusi hasil tiga variabel

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Variabel komitmen organisasi			
289 - 340	Sangat Tinggi	8	(12%)
233 - 288	Tinggi	47	(72 %)
176 - 232	Cukup	10	(16 %)
120 - 175	Rendah	0	0
68 - 119	Sangat Rendah	0	0
Variabel Meaningful work			
43 - 50	Sangat Tinggi	26	(40%)
35 - 42	Tinggi	35	(54%)
26 - 34	Cukup	4	(6%)
18 - 25	Rendah	0	0
10 - 17	Sangat Rendah	0	0
Variabel kepemimpinan transformasional			
332 - 390	Sangat Tinggi	2	(3%)
267 - 331	Tinggi	26	(40%)
202 - 266	Cukup	34	(53%)
137 - 201	Rendah	3	(4%)
78 - 136	Sangat Rendah	0	0

Tabel 1 menunjukkan distribusi data dari tiga variabel. Perolehan data pada variabel komitmen organisasi terdapat 8 guru berada pada kategori sangat tinggi (12%), 47 guru berada pada kategori tinggi (47%), 10 guru berada dalam kategori cukup (16%), dan tidak ada guru yang berada pada kategori rendah dan sangat rendah (0%). Perolehan data pada variabel *meaningful work* terdapat 26 orang guru berada pada kategori sangat tinggi (26%), 35 guru berada pada kategori tinggi (54%), dan 4 guru berada pada kategori cukup (6%). Pada perolehan data variabel kepemimpinan transformasional terdapat dua guru yang berada pada kategori sangat tinggi (3%), 26 guru berada pada kategori tinggi (40%), 34 guru berada pada kategori cukup (53%), dan tiga orang guru masuk dalam kategori rendah (4%), dan tidak ada guru yang berada pada kategori sangat rendah (0%).

#### 4. Pembahasan

Hasil temuan penelitian diatas dapat diketahui ada korelasi antara *meaningful work*, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Artinya tinggi dan rendahnya organisasi dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya *meaningful work* dan kepemimpinan transformasional. Guru yang mempunyai *meaningful work* yang baik dan kemudian guru juga mempunyai pemimpin yang transformasional maka akan meningkatkan komitmen organisasi guru. Kontribusi yang cukup tinggi

36 % menunjukkan bahwa variabel *meaningful work* dan kepemimpinan transformasional cukup penting dalam memberikan pengaruh pada komitmen organisasi khususnya pada guru sebagai subyek penelitian, artinya dalam usaha membangun komitmen organisasi guru maka perlunya meningkatkan secara bersama-sama *meaningful work* dan kepemimpinan transformasional pada guru.

Guru terus mempertahankan komitmen organisasi dan keanggotaannya dalam sekolah ini, guru meyakini bahwa bekerja di sekolah ini dan terus bisa bersama pemimpin dalam lembaga ini merupakan keuntungan yang luar biasa, dengan terus mendekati atau berkumpul dengan para ulama (kepemimpinan tokoh dalam sekolah ini) dapat menolongnya di akhirat kelak, bersama-sama masuk surga bersama Abina, begitulah para guru mengungkapkannya. Sehingga kepemimpinan dapat meningkatkan komitmen organisasi guru.

Guru yang mempunyai *meaningful work* tinggi akan menghasikan kinerja yang positif dan dapat meningkatkan komitmen organisasi (Geldenhuis, 2014). Seseorang yang mempunyai kebermaknaan kerja yang tinggi dapat menimbulkan suatu pemikiran dan perasaan yang positif bahwa bekerja bukanlah masalah mengejar material semata, namun memiliki hal yang lebih penting yaitu mendapatkan kebermaknaan dari hal yang dikerjakan sejalan dengan itu komitmen organisasi seseorang akan terus meningkat seiring dengan meningkatnya kebermaknaan kerja yang dimiliki oleh seorang guru. Tidak diperolehnya kebermaknaan dalam bekerja dapat mengakibatkan individu cenderung mudah mengalami depresi ketika melakukan pekerjaannya.

*Meaningful work* ditandai dengan pemaknaan positif terhadap pekerjaan dari hasil wawancara dengan beberapa guru bahwa pekerjaan mengajar mempunyai nilai yang sangat penting bagi kehidupannya, jarak rumah, gaji tidak menjadi halangan untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, datang tepat waktu adalah sesuatu yang diwajibkan bagi dirinya sendiri, salah satu guru mengungkapkan bahwa ketika dirinya berhalangan hadir atau datang telat kesekolah, wajah murid-muridnya terbayang di kepala, hal pertama yang terpikirkan bagaimana anak-anak disekolah, siapa yang menggantikannya mengajar dikelas, apakah anak-anak tertib di sekolah dan lain sebagainya.

*Meaningful work* juga ditandai oleh guru yang membuat pekerjaan menjadi bermakna, saat berhalangan hadir yang direncanakan (misal ada acara keluarga) maka guru akan mencari penggantinya untuk piket dikelas dan menyerahkan beberapa tugas yang harus anak-anak kerjakan di sekolah selama beliau tidak masuk. Guru merasa bahwa mengajar anak-anak adalah suatu kehormatan dan kebanggaan sehingga guru memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya. Menjadikan pekerjaan menjadi sangat bermakna bagi dirinya dan kehadirannya di kelas merupakan suatu kebermaknaan bagi dirinya dan juga bagi murid-muridnya. Terakhir, *Meaningful work* juga ditandai dengan motivasi yang terus meningkat pada pekerjaannya, guru sangat bersemangat untuk mengikuti berbagai pelatihan guna untuk meningkatkan keterampilan mengajarnya di dalam kelas, guru merasa butuh mengikuti beberapa pelatihan agar keterampilan mengajarnya juga meningkat.

Hasil yang diperoleh sesuai dengan hasil beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa seseorang yang memiliki makna kerja akan menimbulkan pemikiran yang positif dan konsekuensi dalam melihat pekerjaan, sehingga seorang yang memiliki makna kerja tidak hanya memiliki dampak yang baik bagi dirinya saja, namun untuk perusahaan tempatnya bekerja. Semakin tinggi *meaningful work* seseorang maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya, sehingga karyawan akan dapat menempatkan diri sebaik mungkin ke dalam pekerjaan mereka (Davis, 2012). Hasil wawancara ketika seorang guru ditanya tentang alasan mengapa memilih SDIT Ghilmani sebagai tempatnya mengajar beliau menyatakan bahwa SDIT Ghilmani merupakan tempat yang tepat untuk mengabdikan karena disana tempat para hafidz dan hafidzah dididik. Selain itu, nuansa islami yang diterapkan disekolah membuat seorang guru mempunyai kebermaknaan kerja yang tinggi sehingga berpengaruh terhadap komitmen organisasinya.

Dalam diri seseorang dengan pemaknaan kerja terdapat proses internalisasi dalam diri karyawan, internalisasi dalam ilmu psikologi memiliki arti penyatuan sikap atau penggabungan,

standar tingkah laku, pendapat dalam kepribadian seseorang sehingga seorang karyawan menjadikan makna kerja sebagai nilai yang dijalani dalam kehidupan, proses internalisasi ini membuat karyawan memiliki pemikiran atau persepsi positif mengenai pekerjaan. Persepsi individu terhadap pekerjaan, mampu memberikan individu tersebut sebuah pemaknaan terhadap pekerjaannya. Pemaknaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh individu disebut *meaningful work*.

Pemaknaan kerja yang positif akan mendorong karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi atau perusahaan, sehingga dalam hal ini komitmen yang dihasilkan akan bernilai positif bagi perusahaan. Dampak positif yang ditunjukkan oleh makna kerja, maka seorang karyawan dapat menanamkan nilai positif dalam pekerjaannya, sehingga kondisi internal dari seorang karyawan mampu merefleksikan komitmen organisasi secara baik dan maksimal dalam pekerjaan. Berdasarkan pembahasan diatas mengenai hubungan yang positif antara *meaningful work* dan komitmen organisasi, dapat dinyatakan bahwa makna kerja pada guru mampu meningkatkan komitmen organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya oleh Steger & Dik, (2010); Geldenhuys dkk, (2014), menyatakan bahwa karyawan dengan *meaningful work* yang tinggi akan memiliki komitmen terhadap organisasi. Kebermaknaan menjadi sangat penting untuk fungsi kerja yang optimal, serta menekankan peran dari pekerjaannya sebagai motivator. Steger dkk., (2012), mengungkapkan bahwa makna kerja mengarah kepada karyawan berfungsi lebih baik sehingga dapat untuk peningkatan tingkat komitmen organisasi.

Individu-individu yang merasa pekerjaannya bermakna akan mampu melihat pekerjaan mereka sebagai suatu pusat yang lebih penting dan menempatkan nilai yang lebih tinggi pada pekerjaan mereka (Nord dkk.,1990). Begitu juga pada guru, ketika mereka mempunyai persepsi yang positif pada pekerjaannya maka akan menimbulkan kebermaknaan kerja dalam diri guru sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil uji olah data penelitian menunjukkan tidak ada hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi. Menurut kajian teori, kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. namun hasil dilapangan pada penelitian ini berbeda, hal tersebut terjadi dikarenakan beberapa faktor diantaranya tempat penelitian, dimana tempat penelitian adalah suatu lembaga sekolah islam yang mana pemimpinnya adalah seorang tokoh sehingga tokoh tersebut lebih dominan dibandingkan kepemimpinan sekolah.

Hal tersebut cenderung membuat guru lebih melihat gaya kepemimpinan transformasional lebih dominan dimiliki oleh kepala yayasan daripada pemimpin sekolah, sehingga kepemimpinan sekolah cenderung tidak mempunyai ciri-ciri sebagai pemimpin yang menggambarkan pemimpin yang transformasional. Adapun ciri-ciri yang menggambarkan kepemimpinan transformasional adalah i) pemimpin yang mempunyai pengaruh ideal, ii) pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi dan menyampaikan dengan cara yang menarik, iii) pemimpin yang mampu meningkatkan kreatifitas dan inovasi bawahan, serta iv) pemimpin yang memberikan perhatian secara pribadi dan memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan (Robbins & Judge, 2013).

Kepemimpinan seorang tokoh pada lembaga sekolah islam merupakan tokoh yang disegani dan dihormati, seorang tokoh di lembaga sekolah islam adalah sebagai center, sehingga para guru lebih berfokus pada kepemimpinan seorang tokoh dibandingkan dengan kepemimpinan sekolah. Kondisi tersebut disinyalir menjadi faktor bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan makna yang kuat dalam diri seorang guru di lembaga SDIT Ghilmani untuk membangun sebuah komitmen organisasi dalam dirinya.

Kecenderungan tidak mempunyai ciri-ciri sebagai kepemimpinan transformasional dapat menimbulkan tidak munculnya komitmen organisasi dalam diri guru, sehingga komitmen *affective* yang meliputi keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan anggota. Komitmen berkelanjutan

meliputi, adanya pertimbangan untung rugi, kesadaran serta komitmen normatif yang meliputi perasaan wajib untuk terus bertahan dalam diri guru. Ketiga aspek komitmen organisasi tidak muncul dalam diri guru, sehingga dalam penelitian ini menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa antara kedua variabel tidak terdapat hubungan yang berarti. Penelitian tersebut dilakukan oleh Wardianto & Febiola Hendrati (2017).

Penelitian ini mempunyai beberapa kelemahan diantaranya: di dalam lembaga terdapat seorang tokoh yang menjadi pusat perhatian semua guru. Peneliti harusnya lebih cermat memilih waktu penyebaran skala, penyebaran skala pada guru lebih baik diberikan pada hari libur sekolah mengingat pekerjaan guru yang begitu padat disaat hari efektif. Peneliti tidak menyadari bahwa kepemimpinan yang ada di tempat penelitian terdapat dua pemimpin yang menimbulkan persepsi bias pada subjek penelitian.

## 5. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan para guru yang bekerja di SDIT Ghilmani Surabaya dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 65 orang guru. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda. Semua proses analisa menggunakan program *SPSS versi 20.0 For Windows*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *meaningful work*, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *meaningful work* dan kepemimpinan transformasional secara bersama sama maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi guru. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *meaningful work* dan komitmen organisasi hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *meaningful work* maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi guru. Tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional tidak membuat komitmen organisasi guru semakin tinggi.

## Referensi

- Abdullah & Arisanti, H. (2010). Organization culture, organization commitment and public accountability influence to performance organization in directorat general budgetting Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 9(2),118- 1(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CB09781107415324.004>.
- Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara Psychological Capital dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa Undip. *Jurnal Empati*, 6 (Nomor 4), 185–194.
- Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2 SPL). <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1144>.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: the challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human resource management review*, 16, 199–208.
- Davis, C., O (2012). Perlunya psikologi positif d tempat kerja. [Online] [www.psiologizone.com/perlunya-psikologi-positif-di-tempat-kerja/065115450](http://www.psiologizone.com/perlunya-psikologi-positif-di-tempat-kerja/065115450).
- Geldenhuis, M., Łaba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>.
- Hadiyani, I. . (2013). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan. *Jurnal Online Psikologi*, 1(1), 2301–8259.
- Hidayat, R. (2017). Tinjauan Teoritik Tentang Komitmen Organisasi Guru. *Hidayat/Pedagonal*, 1(2), 62–70.
- Hulpia, H., Devos, G., & VanKeer, H. (2011). The relation between school leadership from a distributed perspective and teachers' organizational commitment : Examining the source of the leadership function. *Educational Administration Quarterly*, 47(5), 728-771.

- Humala, R. (2014). Kepimpinan transformasional dengan komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 02(02), 228–240. Retrieved from <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/viewFile/1999/2101>.
- Januardha, J., & Nurwidawati, D. (2014). Perbedaan komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Pembangunan Daerah "X." *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 5(1), 38. <https://doi.org/10.26740/jptt.v5n1.p38-44>.
- Manuaba, I., & Astiti, D. (2014). Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak pada PT. Bank Cimb Niaga Tbk, Wilayah Bali. *Psikologi Udayana*, 1(3), 413–428.
- Marsidini Tirta Gendis & Rosalinda Irma. (2014). pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada karyawan PT. binatang Akrindo jakarta. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, vol 3 no.1.
- Nida, D. A. D. T. P. P., & Simarmata, N. (2014). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Fungsi Partai Golkar di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(2), 279–290.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1990). *Studying meanings of work: The case of work values*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Prabawati, I. N. (2017). Meaningful work Dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan. *Jurnal Psikologi Vol. 10 No. 1 Juni 2017*, 10(1).
- Prasojo, L. (2017). *Manajemen Human Capital (Edisi Pert)*. Yogyakarta: UNY Press.
- Rahayuningsih, T. (2014). Kepemimpinan Profetik , Budaya Organisasi, dan Komitmen Prophetic Leadership, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Universitas Abdurrab,s Employees. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 117–121.
- Robbins, P.S & Judge A, T. (2013). *Organizational Behaviour (15th ed., Vol. 112)*. <https://doi.org/10.1192/bjp.112.483.211-a>
- Ruhyaningtias, R., & Hapsari, I. I. (2013). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 2(2), 100. <https://doi.org/10.21009/jppp.022.06>.
- Silalahi, B. Y. (2011). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(100), 14– 20. Retrieved from <http://www.ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/240>.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful work. *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, (January). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0011>.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012, August). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, Vol. 20, pp. 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>.
- Suseno, N. M. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7695>.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>.
- Teresia, N., & Suyasa, T. (2018). Komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior pada karyawan call centre di PT. X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi*, 10(2), 154–169.
- Walani, F. (2010). Studi Komitme Organisasional: Pekerja Contingent dan Survivor. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 6(1), 1–13.
- Wardianto, M & Hendrati, F. (2014). Korelasi Motivasi Berprestasi Dan Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, vol 3 no.0, 269–282.
- Wardianto, M & Hendrati, F. (2014). Korelasi Motivasi Berprestasi Dan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, vol 3 no.0, 269–282.
- Widya, M., & Izzati, A. U. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Di Yayasan "X" Di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–5.