

**ANALISIS PENGARUH SISTEM KERJA KOMITMEN TINGGI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL TERHADAP KESEJAHTERAAN KERJA DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI MEDIASI
(Studi Pada SMP Negeri Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat)**

Program Studi Magister Manajemen Universitas Bung Hatta

Melida gusmila¹⁾, Akmal²⁾, Irwan Muslim³⁾

Email : Melidagusmila@gmail.com, drakmal210@gmail.com, irwanmuslim64@gmail.com

PENDAHULUAN

Pekerjaan tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk mencari nafkah tetapi juga sebagai cara untuk mewujudkan nilai diri dan kesejahteraan. Perserikatan Bangsa-Bangsa (2015) baru-baru ini menempatkan kesehatan dan kesejahteraan yang baik sebagai tujuan ketiga dari 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, menarik perhatian luas. Dalam hal ini, manajer perlu memperhatikan kesehatan fisik dan mental karyawan dan mencoba menciptakan tempat kerja yang bahagia untuk mempromosikan lingkungan yang berkelanjutan. pengembangan organisasi mereka (Spreitzer dan Porath, 2012).

Sebaliknya, hubungan antara sistem Kerja Komitmen Tinggi dan kesejahteraan karyawan hanya mendapat perhatian terbatas (Cao et al 2019). sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang merupakan institusi formal yang diterapkan oleh organisasi berperan penting dalam membentuk sikap, perilaku, dan kinerja karyawan (Chowhan, 2016), yang kesemuanya bersifat, berkaitan erat dengan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. (82,6 %). Untuk status pernikahan dari responden didominasi dengan status “belum menikah” dengan jumlah 121 orang (63,7 %), kemudian pengalaman kerja dari.erdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kesejahteraan kerja mempunyai rata-rata sebesar 2,31 dan TCR sebesar 88,00 dikategorikan sangat tinggi. Dengan demikian dapat bermakna

Dari sekian banyak guru yang menyadari pentingnya *Kesejahteraan kerja Guru*, salah satunya Guru yang berada di Kecamatan kinali yaitu Guru SMPN Se Kecamatan Kinali kabupaten Pasaman Barat. Hal ini terlihat dari fenomena Kesejahteraan Kerja yang terdapat pada guru SMPN Se Kecamatan kinali, setiap Guru yang memiliki *Kesejahteraan kerja* untuk *Sejahtera* dengan rekan – rekan Guru tersebut. Baik itu kesejahteraan yang di dapat

dari dalam Satu Sekolah maupun dari beda sekolah di SMPN Se Kecamatan Kinali, argumen ini diperkuat dengan hasil survei awal yang peneliti lakukan terhadap 30 Orang Guru.

mayoritas responden memberikan jawaban dengan kategori jawaban selalu yaitu 70 %. Hal ini dapat diartikan bahwa Kesejahteraan kerja guru SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasamana Barat adalah relatif rendah, hanya saja masih ada sebesar 30 % Guru yang menjawab tidak pernah., maka dapat disimpulkan bahwa SMPN Se Kecamatan Kinali tersebut masih kurang mampu memberikan kebutuhan kesejahteraan yang guru harapkan, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan meningkatnya kurangnya kesejahteraan dalam bekerja yang ada ditempat kerja, sehingga secara langsung tingkat kesejahteraan guru akan menurun yang akan berdampak pada SMPN Se Kecamatan Kinali tersebut.

METODE

Sistem kerja komitmen tinggi mempunyai rata-rata sebesar 2,35 dan TCR sebesar 89,00 dikategorikan tinggi. Dengan demikian dapat bermakna bahwa tingkat sistem kerja komitmen tinggi guru SMP Negeri Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat termasuk dalam kategori tinggi.

Kepemimpinan transformasional mempunyai rata-rata sebesar 2,33 dan TCR sebesar 91,00 dikategorikan sangat baik. Dengan demikian dapat bermakna bahwa tingkat kepemimpinan transformasional di SMP Negeri Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat termasuk dalam kategori sangat baik.

Pemberdayaan psikologis mempunyai rata-rata sebesar 1,87 dan TCR sebesar 71,00

dikategorikan sedang. Dengan demikian dapat bermakna bahwa tingkat kepemimpinan transformasional di SMP Negeri Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat termasuk dalam kategori sedang.

Hair, *et al.* (2014) menjelaskan bahwa *convergent validity* menilai sejauh mana item-item pengukuran variabel tertentu menyata secara bersama-sama. Dalam penilaian *convergent validity* terdapat empat kriteria yang harus diperhatikan, item dinyatakan *valid* atau *reliable* ketika *outer loading* > 0,7 (Hulland, 1999) dan data yang dikatakan handal atau *reliable* ketika *cronbach alpha* > 0,7; *composite reliability* > 0,7; average extracted variance (AVE) > 0,5 (Bagozzi & Yi, 1988). Untuk menyatakan item pernyataan pengukuran *valid* dan *reliable*, maka dilakukan pengujian *Algorithm Smart-PLS*.

Kesejahteraan kerja memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,968 dan *composite reliability* sebesar 0,972 yang besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa item pengukuran variabel dapat dinyatakan handal dan konsisten. Sedangkan nilai AVE dari kesejahteraan kerja diperoleh sebesar 0,742 > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa varian pengukurannya dapat dikategorikan sebagai variabel laten.

Pemberdayaan psikologis memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,942 dan *composite reliability* 0,950 yang besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa item pengukuran variabel dapat dinyatakan handal dan konsisten. Sedangkan nilai AVE dari pemberdayaan psikologis diperoleh sebesar 0,612 > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa varian pengukurannya dapat dikategorikan sebagai variabel laten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem kerja komitmen tinggi memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,942 dan *composite reliability* 0,950 yang besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa item pengukuran variabel dapat dinyatakan handal dan konsisten. Sedangkan nilai AVE dari sistem kerja komitmen tinggi diperoleh sebesar 0,656 > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa varian pengukurannya dapat dikategorikan sebagai variabel laten. Kesejahteraan Kerja Guru Honor Kontrak SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. Sistem Kerja Komitmen Tinggi berpengaruh positif terhadap Pemberdayaan Psikologis Kerja Guru Honor Kontrak SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Kerja Guru Honor Kontrak SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. Pemberdayaan Psikologis Memediasi Hubungan antara Sistem Kerja Komitmen Tinggi terhadap kesejahteraan kerja Guru Honor Kontrak SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- [2] Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- [3] Andersson, T. (2015). The leadership challenge in healthcare is an identity challenge. *Leadership in Health Services*, 28(2), 83–99.
- [4] Arikunto, & Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [5] Arikunto, & Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [6] Armenakis, A. ., & Harris, S. . (2002). Crafting a change message to create transformational readiness. *Journal of Organisational Change*, 15(2), 169–184.
- [7] Armenakis, A. ., Harris, S. ., & Mossholder, K. . (1993). Creating readiness for organisational change. *Human Relations*, 46(6), 681–703.
- [8] Bernerth, J. (2014). Expanding our understanding of the change message. *Human Resource Development Review*, 3(1), 36–52.
- [9] Bock, G. ., & Kim, Y. . (2001). Breaking the myths of rewards: an exploratory study of attitudes about knowledge sharing.