



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Tenaga Pengajar Di Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan

Roelly Koerniawan¹, Indah Sari Liza Lubis², Reny Khaerany Nisfiary³

¹⁻³Universitas Tjut Nyak Dhien, Medan, Indonesia

Informasi Artikel

Diterima 16-07-2026
Direvisi 08-08-2026
Disetujui 10-08-2026

Kata Kunci:

Kepuasan kerja,
kecerdasan emosional
komitmen organisasi,
tenaga pengajar,
pesantren.

DOI: <https://doi.org/10.24114/ah3p4819>

How to Cite:

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Tenaga Pengajar Di Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan. (n.d.). *Journal of Millennial Community*, 8(2), 161-173. <https://doi.org/10.24114/ah3p4819>

Copyright (c) 2026 Roelly Koerniawan, Indah Sari Liza Lubis, Reny Khaerany Nisfiary



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi tenaga pengajar di Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Populasi penelitian terdiri atas seluruh tenaga pengajar tetap di Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan yang berjumlah 33 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berbentuk skala dan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS 27 melalui pengujian pengaruh secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi tenaga pengajar. Kecerdasan emosional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara simultan, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi tenaga pengajar di Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan.

Penulis Koresponden:

Roelly Koerniawan
Universitas Tjut Nyak Dhien, Medan, Indonesia, Kampus 2 Gg. Rasmi No.28, Sei Sikambing C. II, Kota Medan
Email: roellykurniawan@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam konteks perubahan organisasi dan tuntutan peningkatan mutu pendidikan, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberlanjutan dan efektivitas lembaga pendidikan. Hal tersebut tidak hanya berlaku pada sekolah formal, tetapi juga pada lembaga pendidikan berbasis pesantren yang memiliki karakteristik organisasi, nilai, dan tuntutan kerja yang khas. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan adalah komitmen organisasi tenaga pengajar, yaitu keterikatan individu terhadap organisasi yang tercermin dalam keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, menerima nilai dan tujuan organisasi, serta memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan lembaga (Wahyuni et al., 2022). Dalam lingkungan pendidikan, komitmen organisasi menjadi semakin penting karena kontinuitas keterlibatan guru berkaitan dengan keberlangsungan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan institusi.

Komitmen organisasi tidak terbentuk secara tunggal, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari karakteristik pekerjaan maupun karakteristik individu. Dua faktor yang relevan untuk dikaji adalah kepuasan kerja dan kecerdasan emosional. Kepuasan kerja menggambarkan evaluasi positif atau negatif individu terhadap pekerjaannya berdasarkan pengalaman terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti penghargaan, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan, supervisi, serta lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2015). Ketika tenaga pengajar memperoleh pengalaman kerja yang sesuai dengan harapan dan kebutuhannya, kondisi tersebut dapat membangun sikap positif terhadap organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk mempertahankan keterlibatan di dalamnya. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipandang sebagai salah satu kondisi psikologis yang mendukung terbentuknya komitmen organisasi.

Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga mendapatkan dukungan dari penelitian empiris pada konteks pendidikan. Penelitian mengenai guru sekolah Islam menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan komitmen organisasi guru (Suderajat & Rojuaniah, 2021). Penelitian lain pada guru sekolah dasar juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu mekanisme penting yang berkaitan dengan komitmen guru dalam konteks organisasi pendidikan (Sucitra et al., 2024). Pada pendidikan nonformal, Izzati et al. (2024) juga menunjukkan adanya keterkaitan antara kepuasan kerja dan komitmen profesional guru. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan hanya berkaitan dengan kenyamanan individu dalam bekerja, tetapi juga memiliki implikasi terhadap keterikatan tenaga pendidik terhadap institusi.

Selain kepuasan kerja, kecerdasan emosional merupakan karakteristik individual yang relevan dalam menjelaskan komitmen tenaga pengajar. Menurut Goleman (2005), kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, serta membangun hubungan sosial secara efektif. Dalam lingkungan pendidikan, kemampuan tersebut memiliki arti penting karena pekerjaan guru tidak hanya melibatkan aktivitas

pedagogis, tetapi juga interaksi intensif dengan peserta didik, sesama guru, pimpinan, dan masyarakat. Tenaga pengajar dengan kemampuan mengelola emosi yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan, mengelola konflik interpersonal, serta mempertahankan hubungan kerja yang konstruktif.

Hubungan tersebut memperoleh dukungan dari penelitian mutakhir mengenai guru. Li et al. (2024), misalnya, menemukan bahwa kecerdasan emosional guru dapat memprediksi komitmen organisasi, baik secara langsung maupun melalui psychological well-being. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi sebagai kemampuan personal untuk mengendalikan emosi, tetapi juga dapat menjadi sumber daya psikologis yang membantu guru mempertahankan keterikatan positif dengan organisasi. Penelitian lain juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi pada tenaga pendidik, meskipun kontribusi masing-masing dimensi kecerdasan emosional dapat berbeda (Aamir, 2023).

Dalam perspektif komitmen organisasi, Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa komitmen terdiri atas tiga komponen utama, yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Ketiga komponen tersebut menggambarkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi, pertimbangan mengenai konsekuensi apabila meninggalkan organisasi, serta perasaan memiliki kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Dengan perspektif tersebut, kepuasan kerja dapat memperkuat evaluasi positif individu terhadap pengalaman kerjanya, sedangkan kecerdasan emosional dapat membantu individu mengelola tuntutan dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Keduanya secara konseptual dapat saling melengkapi dalam membangun keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi.

Konteks pesantren menjadi penting dalam kajian ini karena organisasi pesantren tidak sepenuhnya dapat disamakan dengan organisasi pendidikan formal pada umumnya. Selain menjalankan fungsi pendidikan, pesantren juga membawa nilai keagamaan, moral, sosial, dan pembentukan karakter yang memengaruhi pola hubungan antara tenaga pengajar dan lembaga. Penelitian Rohman et al. (2022) mengenai guru boarding school menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi bersama faktor individual dan iklim organisasi. Sementara itu, penelitian Purnomo (2022) memperlihatkan bahwa komitmen organisasi dalam lingkungan Islamic boarding school perlu dipahami dalam konteks budaya dan nilai organisasi Islam yang khas. Dengan demikian, kajian mengenai komitmen tenaga pengajar pesantren perlu mempertimbangkan karakteristik lingkungan kerja yang tidak hanya bersifat profesional, tetapi juga sarat dengan nilai dan relasi sosial-keagamaan.

Konteks tersebut relevan dengan kondisi Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan yang menyelenggarakan pendidikan dengan mengintegrasikan kurikulum kepesantrenan, Kementerian Agama, dan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Visi lembaga diarahkan pada pembentukan insan yang mandiri, cerdas, unggul secara intelektual, dan berakhlak mulia. Untuk mencapai tujuan tersebut, tenaga pengajar tidak hanya dituntut memiliki kompetensi pedagogis dan

profesional, tetapi juga membutuhkan keterikatan yang kuat terhadap lembaga serta kemampuan mengelola tuntutan emosional dalam proses pendidikan. Dalam kondisi demikian, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional menjadi dua aspek yang relevan untuk dikaji karena keduanya berkaitan dengan pengalaman kerja dan kapasitas personal tenaga pengajar dalam menjalankan tuntutan organisasi.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan kepuasan kerja dan kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi. Suryanto dan Widodo (2020) menunjukkan pentingnya kepuasan kerja dan kecerdasan emosional dalam mendukung kinerja serta loyalitas tenaga kerja. Prakoso et al. (2020) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan berkontribusi terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, Rahmadiyanti dan Kuswinarno (2021) mengemukakan bahwa tekanan emosional dan ketidaksesuaian ekspektasi kerja dapat menjadi salah satu persoalan yang memengaruhi komitmen individu. Hanaysha (2020) juga menekankan pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas tenaga kerja. Pada konteks pendidikan, Idrus (2020) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru berkaitan dengan kemampuan menghadapi tekanan kerja, menyelesaikan konflik, dan membangun hubungan interpersonal yang mendukung keterikatan terhadap lembaga.

Meskipun demikian, masih terdapat research gap yang perlu diperjelas. Pertama, sebagian penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi dilakukan pada organisasi bisnis, sekolah formal, atau populasi pekerja secara umum, sehingga konteks organisasi pesantren belum memperoleh perhatian yang proporsional. Kedua, penelitian mengenai guru di lingkungan Islamic boarding school lebih banyak menempatkan kepuasan kerja, iklim organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, atau etika kerja Islam sebagai variabel penjelas, sementara integrasi kepuasan kerja dan kecerdasan emosional sebagai prediktor komitmen organisasi tenaga pengajar masih perlu diperdalam. Studi Li et al. (2024), misalnya, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan komitmen organisasi guru melalui mekanisme psychological well-being dan dipengaruhi oleh transformational leadership, tetapi konteks tersebut berbeda dari lingkungan pesantren di Indonesia.

Gap tersebut menjadi semakin relevan karena karakteristik pesantren menempatkan tenaga pengajar pada lingkungan kerja yang memadukan tuntutan profesional, hubungan interpersonal yang intensif, serta orientasi nilai dan pengabdian. Oleh karena itu, komitmen tenaga pengajar dalam konteks pesantren tidak cukup dijelaskan hanya melalui faktor pekerjaan, tetapi juga perlu dilihat dari kapasitas individu dalam mengelola tuntutan emosional dan pengalaman kerja. Di sinilah penelitian ini menempatkan kecerdasan emosional dan kepuasan kerja sebagai dua prediktor yang secara simultan diuji terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan gap tersebut, novelty penelitian ini terletak pada pengujian simultan kepuasan kerja dan kecerdasan emosional sebagai prediktor komitmen organisasi pada tenaga pengajar dalam konteks pesantren, dengan Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan sebagai konteks empiris. Penelitian ini tidak hanya memandang komitmen organisasi sebagai konsekuensi dari kepuasan terhadap

pekerjaan, tetapi juga mempertimbangkan kapasitas emosional tenaga pengajar dalam menghadapi tuntutan relasional dan psikologis lingkungan pendidikan berbasis nilai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian perilaku organisasi dalam pendidikan dengan memberikan bukti empiris dari konteks pesantren yang memiliki karakteristik organisasi dan nilai yang berbeda dari sekolah formal pada umumnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi tenaga pengajar di Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan, baik secara parsial maupun simultan. Secara khusus, penelitian ini menguji: (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi; (2) pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi; dan (3) pengaruh kepuasan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan berbasis pesantren sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pengelola pesantren dalam merancang strategi pengelolaan tenaga pengajar yang tidak hanya berorientasi pada kompetensi profesional, tetapi juga pada kepuasan kerja dan penguatan kapasitas emosional.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Desain asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menguji pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) sebagai variabel independen terhadap komitmen organisasi (Y) sebagai variabel dependen pada tenaga pengajar di Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan. Pemilihan desain kuantitatif asosiatif sesuai dengan tujuan penelitian yang tidak hanya mendeskripsikan kondisi variabel, tetapi juga menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Secara konseptual, model penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{array}{c} \text{Kepuasan Kerja } (X_1) \rightarrow \text{Komitmen Organisasi } (Y) \\ \text{Kecerdasan Emosional } (X_2) \rightarrow \text{Komitmen Organisasi } (Y) \\ \& \\ \text{Kepuasan Kerja } (X_1) + \text{Kecerdasan Emosional } (X_2) \rightarrow \text{Komitmen Organisasi } (Y) \end{array}$$

Gambar 1. Gambaran Konseptual penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar tetap di Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan, yang berjumlah 33 orang. Jumlah tersebut

sebagaimana tercantum dalam data penelitian dan menjadi dasar penentuan responden penelitian.

Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 33 tenaga pengajar tetap. Penggunaan total sampling memungkinkan penelitian memperoleh gambaran empiris dari keseluruhan tenaga pengajar tetap pada lokasi penelitian dan menghindari kemungkinan hilangnya informasi dari anggota populasi yang tidak terpilih sebagai sampel.

Variabel Penelitian

Penelitian melibatkan tiga variabel utama, yaitu: (1) Kepuasan kerja (X_1) sebagai variabel independen pertama; (2) Kecerdasan emosional (X_2) sebagai variabel independen kedua; dan (3) Komitmen organisasi (Y) sebagai variabel dependen.

Kepuasan kerja mengacu pada evaluasi positif tenaga pengajar terhadap berbagai aspek pekerjaannya, termasuk kondisi pekerjaan, penghargaan, hubungan interpersonal, supervisi, serta kesempatan pengembangan. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan individu dalam mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara adaptif serta memahami dan merespons emosi orang lain. Sementara itu, komitmen organisasi merujuk pada keterikatan individu terhadap organisasi yang tercermin dalam keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, menerima tujuan organisasi, dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan lembaga.

Konseptualisasi komitmen organisasi dalam penelitian ini didasarkan pada Meyer dan Allen (1991), yang membagi komitmen organisasi ke dalam tiga komponen, yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Sementara itu, konstruk kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri serta membangun hubungan interpersonal secara efektif (Goleman, 2005).

Instrumen dan Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh melalui **kuesioner** yang diberikan kepada seluruh tenaga pengajar tetap yang menjadi responden penelitian. Instrumen disusun dalam bentuk pernyataan tertutup menggunakan skala pengukuran ordinal. Penggunaan skala tersebut memungkinkan setiap responden memberikan penilaian terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kondisi kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi.

Kuesioner dikelompokkan ke dalam tiga bagian sesuai dengan konstruk penelitian. Bagian pertama mengukur kepuasan kerja, bagian kedua mengukur kecerdasan emosional, sedangkan bagian ketiga mengukur komitmen organisasi. Setiap indikator kemudian dijabarkan ke dalam sejumlah pernyataan yang digunakan untuk memperoleh skor masing-masing variabel.

Pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada tenaga pengajar yang menjadi responden penelitian. Selain data primer yang diperoleh melalui kuesioner,

penelitian juga menggunakan data pendukung yang berasal dari dokumen dan informasi terkait kondisi tenaga pengajar serta profil lembaga.

Sebelum digunakan dalam analisis utama, instrumen penelitian perlu diuji untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang diteliti. Pengujian instrumen mencakup uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam merepresentasikan variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen. Pengujian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 27, yang juga digunakan dalam pengolahan data penelitian. Naskah awal memang mencantumkan SPSS 27 sebagai perangkat lunak pengolahan data.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dan kecenderungan masing-masing variabel penelitian. Analisis tersebut meliputi distribusi frekuensi, persentase, nilai rata-rata, dan standar deviasi.

Selanjutnya, analisis inferensial digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Karena penelitian melibatkan dua variabel independen dan satu variabel dependen, pengujian dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Komitmen organisasi

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi kepuasan kerja

X_1 = Kepuasan kerja

β_2 = Koefisien regresi kecerdasan emosional

X_2 = Kecerdasan emosional

ε = Error

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap komitmen organisasi secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap komitmen organisasi. Besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi komitmen organisasi ditentukan melalui koefisien determinasi (R^2).

Seluruh analisis statistik dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian kemudian diinterpretasikan berdasarkan nilai koefisien regresi, tingkat signifikansi, dan arah hubungan antarvariabel. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan pengujian terhadap asumsi dasar model regresi. Pengujian meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi residual model, uji

multikolinearitas digunakan untuk memastikan tidak terdapat korelasi yang terlalu tinggi antara variabel kepuasan kerja dan kecerdasan emosional, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui kesamaan varians residual pada model regresi.

Tahapan tersebut diperlukan agar model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik dan hasil pengujian pengaruh dapat diinterpretasikan secara lebih tepat.

Prosedur Penelitian

Penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah identifikasi masalah dan kajian literatur untuk merumuskan hubungan konseptual antara kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi. Tahap kedua adalah penyusunan instrumen berdasarkan indikator masing-masing variabel. Tahap ketiga adalah pengumpulan data dari seluruh tenaga pengajar tetap Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan. Tahap keempat adalah pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS 27. Tahap terakhir adalah interpretasi hasil pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan berdasarkan temuan empiris penelitian.

3. HASIL & PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 33 tenaga pengajar tetap di Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan. Karakteristik responden berdasarkan usia dan masa kerja digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai subjek penelitian. Berdasarkan data penelitian, mayoritas responden berada pada kelompok usia di atas 35 tahun, yaitu sebanyak 17 orang atau 51,52%. Responden berusia 25–30 tahun berjumlah 7 orang (21,21%), kelompok usia 31–35 tahun sebanyak 5 orang (15,15%), dan responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 4 orang (12,12%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pengajar yang menjadi responden telah berada pada usia dewasa dan memiliki pengalaman profesional yang relatif matang.

Dari sisi masa kerja, responden memiliki latar belakang pengalaman yang beragam. Kelompok terbesar adalah tenaga pengajar dengan masa kerja 1–5 tahun sebanyak 9 orang (27,27%), sedangkan 6 orang (18,18%) telah bekerja lebih dari 30 tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan terdiri atas tenaga pengajar dengan pengalaman yang beragam, mulai dari tenaga pengajar yang relatif baru hingga mereka yang telah lama mengabdikan diri di lembaga.

Keberagaman karakteristik responden tersebut memberikan konteks penting dalam memahami komitmen organisasi tenaga pengajar. Namun demikian, dalam penelitian ini usia dan masa kerja hanya digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden, sedangkan pengaruh terhadap komitmen organisasi dianalisis melalui variabel kepuasan kerja dan kecerdasan emosional.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi tenaga pengajar di Pesantren Al Kautsar Al

Akbar Medan. Temuan ini menunjukkan bahwa tenaga pengajar yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap lembaga tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja mencerminkan penilaian tenaga pengajar terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dukungan pimpinan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang. Ketika tenaga pengajar merasa bahwa pekerjaannya memberikan pengalaman yang positif, mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan kesediaan untuk tetap berkontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2015) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepuasan kerja dapat mendorong tenaga pengajar untuk memiliki rasa memiliki terhadap institusi dan menjalankan tugas secara lebih optimal.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Prakoso et al. (2020), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Simanjuntak (2020), yang menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat memperkuat keterikatan individu terhadap organisasi.

Dalam konteks pesantren, hubungan tersebut menjadi relevan karena tenaga pengajar tidak hanya menjalankan tugas mengajar, tetapi juga berperan dalam pembinaan karakter dan nilai-nilai keagamaan santri. Oleh karena itu, kepuasan terhadap pekerjaan dapat menjadi salah satu faktor yang memperkuat kesediaan tenaga pengajar untuk terus berkontribusi terhadap keberlangsungan lembaga.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi tenaga pengajar di Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan tenaga pengajar dalam mengenali dan mengelola emosi memiliki hubungan yang penting dengan keterikatan mereka terhadap organisasi.

Tenaga pengajar di lingkungan pesantren menghadapi berbagai tuntutan, baik dalam proses pembelajaran maupun dalam interaksi dengan santri, rekan kerja, dan pimpinan. Kemampuan untuk mengendalikan emosi, menunjukkan empati, dan membangun hubungan interpersonal yang baik membantu tenaga pengajar menghadapi berbagai situasi kerja secara lebih adaptif.

Menurut Goleman (2005), kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, memahami emosi orang lain, dan membangun hubungan sosial secara efektif. Kemampuan tersebut membantu individu mempertahankan hubungan kerja yang positif dan menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Prakoso et al. (2020), yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap komitmen

organisasi. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh Yoyano dan Muttaqin (2023), yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

Dalam lingkungan pesantren, kecerdasan emosional menjadi semakin penting karena hubungan kerja tidak hanya didasarkan pada aspek profesional, tetapi juga pada nilai-nilai sosial dan keagamaan. Tenaga pengajar yang mampu menjaga stabilitas emosi dan membangun hubungan yang harmonis cenderung lebih mudah mempertahankan keterikatan dengan lembaga.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi tenaga pengajar di Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi pengalaman kerja dan kemampuan personal individu.

Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana tenaga pengajar menilai pengalaman mereka dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan kecerdasan emosional menggambarkan kemampuan mereka dalam menghadapi tuntutan emosional dan membangun hubungan interpersonal. Kedua aspek tersebut saling melengkapi dalam membentuk keterikatan tenaga pengajar terhadap organisasi.

Tenaga pengajar yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi kepada lembaga. Pada saat yang sama, kemampuan mengelola emosi membantu mereka menghadapi tekanan kerja dan menjaga hubungan yang positif dengan lingkungan organisasi. Dengan demikian, kombinasi kepuasan kerja dan kecerdasan emosional dapat mendukung terbentuknya komitmen organisasi yang lebih kuat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Prakoso et al. (2020), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa faktor situasional dan faktor individual perlu diperhatikan secara bersamaan dalam memahami komitmen organisasi tenaga pengajar.

Dalam konteks Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa upaya meningkatkan komitmen tenaga pengajar dapat dilakukan melalui dua arah. Pertama, lembaga perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung kepuasan tenaga pengajar, seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, dan penghargaan terhadap kontribusi mereka. Kedua, pengembangan kecerdasan emosional juga penting agar tenaga pengajar mampu menghadapi berbagai dinamika pekerjaan dan menjaga hubungan interpersonal secara positif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kecerdasan emosional merupakan dua faktor yang relevan dalam menjelaskan komitmen organisasi tenaga pengajar di lingkungan pesantren. Kepuasan kerja

memberikan dasar pengalaman kerja yang positif, sedangkan kecerdasan emosional membantu tenaga pengajar mengelola tuntutan psikologis dan sosial dalam pekerjaannya. Kombinasi keduanya dapat memperkuat keterikatan tenaga pengajar terhadap lembaga dan mendukung keberlangsungan proses pendidikan di Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan kecerdasan emosional memiliki peran dalam membentuk komitmen organisasi tenaga pengajar di Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan. Kepuasan kerja berkaitan dengan sejauh mana tenaga pengajar merasa nyaman, memperoleh penghargaan yang sesuai, serta merasakan kesesuaian antara pekerjaan dan harapan mereka terhadap lembaga. Kondisi tersebut dapat mendorong munculnya rasa memiliki, loyalitas, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pesantren.

Kecerdasan emosional juga menjadi aspek penting dalam mendukung komitmen organisasi. Kemampuan tenaga pengajar dalam mengenali dan mengendalikan emosi, membangun hubungan interpersonal, menghadapi tekanan, serta menunjukkan empati membantu menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Kondisi tersebut mendukung keterikatan tenaga pengajar terhadap organisasi dan membantu mereka menjalankan tugas pendidikan secara lebih baik.

Secara bersama-sama, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional menjadi dua aspek yang saling melengkapi dalam memperkuat komitmen organisasi tenaga pengajar. Kepuasan kerja memberikan dorongan dari sisi pengalaman dan kondisi pekerjaan, sedangkan kecerdasan emosional mendukung kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan dan dinamika hubungan di lingkungan kerja. Dengan demikian, pengelola Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut sebagai bagian dari upaya mempertahankan dan meningkatkan komitmen tenaga pengajar terhadap lembaga.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada konteks penelitian yang hanya dilakukan pada tenaga pengajar di Pesantren Al Kautsar Al Akbar Medan, sehingga hasilnya perlu dipahami sesuai dengan karakteristik lembaga dan responden penelitian. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian dengan melibatkan jumlah responden dan konteks lembaga pendidikan yang lebih beragam serta mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi berkaitan dengan komitmen organisasi, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, G. N., & Rizaldi, A. (2021). Pengaruh pemberdayaan karyawan, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional pada Plan A di perusahaan industri suku cadang dan aksesoris kendaraan

- bermotor kota Cimahi. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting (JEMBA)*, 1(2), 180–195.
- Ardiansyah, D., Fatmariza, F., Montessori, M., & Muchtar, H. (2024). Beban kerja guru perempuan sekolah dasar dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. *Jurnal Ideologi dan Konstitusi PKP UNP*, 4(2), 134–143.
- Dawous, G. G., Satori, D. A., Munir, M., & Suharto, N. (2024). Hotspot stres pada guru sekolah dasar: Analisis faktor-faktor pemicu dan implikasinya terhadap kesejahteraan pendidikan. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 7(4), 588–606.
- Gaol, N. T. L. (2021). Faktor-faktor penyebab guru mengalami stres di sekolah. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 4(1), 17–28.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2005). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ* (10th anniversary ed., 5th printing). Bantam Books.
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan pemberian penghargaan (reward) dengan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi Publik*, 8(1), 9507–9521.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., & Bahri, S. (2023). Analisis beban kerja dan produktivitas kerja.
- Mahawati, S., Rahma, I., & Santoso, A. (2021). Analisis kepuasan kerja di sektor pendidikan. *Jurnal Psikologi Industri*, 5(2), 98–115.
- Mukhlisa, P., Yohenda, S., Yanti, U., & Yarni, L. (2024). Kecerdasan emosional/emotional intelligence (EQ). *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, dan Sosial Humaniora*, 2(1), 115–127.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414.
- Prakoso, Y. A., Budiarto, D. S., & Musadieg, M. A. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 83(1), 110–118.
- Rahmadiyah, V. O., & Kuswinarno, M. (2024). Efektivitas kecerdasan emosional dalam peningkatan komitmen organisasi dan kepuasan kinerja karyawan. *Ebisnis Manajemen*, 2(4), 68–77.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi* (8th ed., Vol. 1). Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)* (16th ed.). Salemba Empat.
- Simanjuntak, C. K. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. *Psikoborneo*, 8(2), 265–274.
- Solimun, A., & Fernandes, A. A. R. (2018). Metodologi penelitian kuantitatif perspektif sistem (Mengungkap novelty dan memenuhi validitas penelitian). UB Press Publishing.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Work engagement, komitmen organisasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Ekobistek*, 118–123.
- Yoyano, I. V., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Mitra Global Prima di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2842–2851.
- Zakaria, F. Z., Elmas, M. S. H., & Hermawan, D. J. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada komitmen organisasi pekerja DPKPP Kota Probolinggo. *JUMAD: Journal of Management, Accounting, & Digital Business*, 2(2), 211–220f