

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, BUDAYA
KERJA, MOTIVASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA**

**(Studi Kasus pada Guru SMP Negeri dan Swasta Di Kecamatan Tarub
Kabupaten Tegal)
Mohamad Faozi**

ABSTRAKSI

Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Kepuasan kerja yang tinggi juga menandakan bahwa organisasi sekolah telah dikelola dengan manajemen sekolah yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi sekolah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, budaya kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih Teknik analisa data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda yaitu untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan.

Dari hasil Uji statistik t (parsial) yaitu masing-masing variabel independen (Komitmen organisasi, kompensasi , Budaya kerja , Motivasi , Iklim organisasi) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub kabupaten Tegal. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh informasi bahwa koefisien korelasi simultan adalah 0,695 atau 69,5 %. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara Komitmen, kompensasi, Budaya, Motivasi , Iklim, secara bersama-sama adalah kuat. Sementara kontribusi secara simultan diperoleh 48,2%. Hal itu dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh besarnya Komitmen , kompensasi, Budaya , Motivasi , Iklim dan sisanya 51,8 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan.

Kesimpulan terdapat pengaruh Komitmen organisasi, Kompensasi, Budaya kerja, Motivasi, Iklim organisasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi, Kompensasi, Budaya kerja, Motivasi dan Iklim organisasi

Pendahuluan

Latar Belakang

- ▶ Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa organisasi sekolah telah dikelola dengan manajemen sekolah yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi sekolah
- ▶ Ada beberapa alasan mengapa kepuasan kerja guru memiliki arti strategis dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan : 1) guru memainkan peranan yang begitu besar dalam pendidikan nasional. 2) adanya fenomena mengenai penurunan kepuasan guru, hal ini dapat terlihat dari guru yang mangkir dari tugas, guru yang mengajar saja tapi fungsi mendidiknya berkurang. 3). Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar yang memerlukan peran dari guru di dalamnya. 4) otonomi daerah yang menumbuhkan kesadaran pentingnya pembangunan kualitas SDM di masyarakat.

Rumusan masalah

- ▶ Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal ?
- ▶ Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal?
- ▶ Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal?
- ▶ Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal ?

- ▶ Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal?
- ▶ Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, budaya kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal?

TUJUAN DARI PENELITIAN

- ▶ Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal.
- ▶ Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal.
- ▶ Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal.
- ▶ Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal.
- ▶ Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal.
- ▶ Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, budaya kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal.

HIPOTESIS

- ▶ Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal.
- ▶ Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal.
- ▶ Diduga terdapat pengaruh budaya kerja terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal.
- ▶ Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal
- ▶ Diduga terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal
- ▶ Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, budaya kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal

DEFINISI KONSEP

Kepuasan Kerja (Y)

- ▶ Kartono (2006: 249) menyatakan kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya

Komitmen Organisasi (X₁)

- ▶ Komitmen organisasi menurut Rivai (dalam Octavia, 2006) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu

Kompensasi (X₂)

- ▶ Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:118) menyatakan bahwa:
“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Budaya kerja (X₃)

- ▶ Pabundu (2008: 4) menyatakan budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal

Motivasi (X₄)

- ▶ Hasibuan (2007:95) mendefinisikan motivasi adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu

Iklim organisasi (X₅)

- ▶ Menurut Hasibuan (2006:4) pengertian iklim organisasi adalah :
“Serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja di dalam lingkungan tersebut dan dapat mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka

POPULASI DAN SAMPEL

- ▶ Populasi guru di SMP Negeri Dan SMP Swasta yang berada di wilayah Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal.
- ▶ Sampel yang akan diambil dalam penelitian adalah seluruh populasi yang ada yaitu 127 orang guru yang ada di Kecamatan Tarub

ANALISA DATA

- ▶ Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu Komitmen organisasi (X₁), kompensasi (X₂) Motivasi (X₃), Budaya Kerja (X₄), dan Iklim Organisasi (X₅), terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y), maka digunakan analisis regresi berganda (Pangestu dan Djarwanto, 2000: 284 – 290) adalah sebagai berikut :
- ▶ $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$

HASIL PENELITIAN

- ▶ Hasil persamaan regresi berganda dapat diketahui bahwa peningkatan kepuasan kerja (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi (X₁), Kompensasi (X₂), Budaya Kerja (X₃), Motivasi (X₄) dan iklim organisasi (X₅).
- ▶ Kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh besarnya Komitmen (X₁), kompensasi (X₂), Budaya (X₃), Motivasi (X₄), Iklim (X₅) Sebesar 48,2 % sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

- ▶ Bahwa komitmen organisasi, kompensasi, Budaya kerja, Motivasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru SMP Negeri Dan SMP Swasta di Kecamatan Tarub kabupaten Tegal. Sedangkan uji model simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dapat dijelaskan dari variabel komitmen organisasi, kompensasi, Budaya kerja, Motivasi dan iklim organisasi

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data di atas yang kemudian diuji dengan pengujian statistik menggunakan komputer SPSS 17, dimana pengujian ini adalah pengujian terhadap garis regresi yang meliputi pengujian secara individual atau uji t dan pengujian secara bersama dengan uji F atau simultan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil Uji statistik t (parsial) yaitu masing-masing variabel independen (Komitmen organisasi(X_1), kompensasi (X_2), Budaya kerja (X_3), Motivasi (X_4), Iklim organisasi (X_5)) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub kabupaten Tegal
2. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh informasi bahwa koefisien korelasi simultan adalah 0,695 atau 69,5 %. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara Komitmen (X_1), kompensasi (X_2), Budaya (X_3), Motivasi (X_4) Iklim (X_5), secara bersama-sama adalah kuat.

Sementara kontribusi secara simultan diperoleh 48,2%. Hal itu dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh besarnya Komitmen (X_1), kompensasi (X_2), Budaya (X_3), Motivasi (X_4), Iklim (X_5) dan sisanya 51,8 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka penulis menyampaikan beberapa saran yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri Dan SMP Swasta di Kecamatan Tarub kabupaten Tegal., agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak pengelola dan peneliti lebih lanjut sebagai berikut :

1. Dengan adanya pengaruh Komitmen organisasi(X_1), Kompensasi (X_2), Budaya kerja (X_3), Motivasi (X_4), Iklim organisasi (X_5)) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri Dan SMP Swasta Di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal maka diharapkan masing-masing sekolah harus dapat menerapkan variabel-variabel diatas sehingga kepuasan kerja guru maksimal.
2. Diadakan evaluasi secara berkala dan berkelanjutan dengan pengukuran terhadap tingkat kepuasan kerja sehingga dapat melihat faktor apa saja yang perlu ditingkatkan mengingat hubungan antara Komitmen (X_1), kompensasi (X_2), Budaya (X_3), Motivasi (X_4) Iklim (X_5), secara bersama-sama adalah kuat. Selain itu perlu juga adanya kotak saran dan keluhan.
3. Peneliti Lebih Lanjut

Pada penelitian mendatang perlu diteliti lebih lanjut variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Dan SMP Swasta di Kecamatan Tarub kabupaten Tegal, misalnya pemberian reward, komunikasi dan penyediaan sarana yang bersifat modern berbasis teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi V*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arni, Muhammad, 2006. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara
- Brophy, Jere, R. 2008. *Education Psychologi*. New York : Longman
- Brahmasari dan Suprayetno 2008. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan
- Danim, Sudarwan, 2004, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta, Rineka Cipta
- David, Keith dan Newstrom, John. W. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Terj. Agus Dharma. Jakarta : Erlangga
- Endo Wijaya Kartika dan Tohmas S Kaihatu 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta
- Fraser T.M, Human Stress, 2003. *Work and Satisfaction*, terjemahan Ny. L Mulyana, Jakarta, Pustaka Binaman Presindo.
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr. 1985. *Organization Behavior: Structure, Process*. Plano Texas, Business Publications Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P, 1996. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta : PT Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFEE.

<http://www.bambangtrie.com/?p=6> diakses 7 Nopember 2009

<http://gurutisna.wordpress.com/2009/03/05/iklim-organisasi/> diakses Nopember 2009

http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja diakses 20 Desember 2009

<http://digilib.unila.ac.id/go.php?id=laptunilapp-gdl-s2-2006-roslina-515> diakses 20 Desember 2009

Husain, Umar, 2007. *Metodologi Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran*, Jakarta : Gramedia

Imron 2010. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja guru pada guru SMU di Kota Medan Tesis PPS UNNES

Jalal F dan Supriadi, D, 2001, *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, Jakarta, Bappenas-Depdiknas, Adicita Karya Nusantara

James J Jones and Donald L Walters, 2008, *Human Resource Management In Education*, Yogyakarta : Q-Media

Kenneth N. Wexley dan Gary A Yuki, 1992. *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*, Penerjemahan Muh. Shobarudin. Jakarta :Rineka Cipta

Moekijat,2009 *Manajemen Kepegawaian*,. Bandung : Alumni

Mulyani, Lely, 2007, “Pengaruh komitmen organisasi Motivasi Berprestasi dan Budaya kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Brebes”, Tesis PPS UNNES

Pareek, Udai, 1999, *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Karya Unipress

Richard M. Steers, 1980, *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga

Riduwan, 2007. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta

Ridwan. 2009. *Metode&Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Robbins P, Stepphen 2001, *Organizational Behaviour : Concepts, Controversies, Applications*. New Jersey : Prentice Hall. Inc

Samsudi, 2006. *Disain Penelitian Pendidikan*. Semarang : UNNES PRESS

- Santoso, Singgih, 2002, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta, PT Alex Media Komputindo
- Santoso, Singgih, 2003, *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta, PT Alex Media Komputindo
- Santoso, Singgih, 2006, *Menggunakan SPSS Untuk Statistik Multivariat*, Jakarta, PT Alex Media Komputindo
- Slamet, Achmad , 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Semarang: Universitas Negeri Semarang Press
- Sugiyono, 2002, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Pendekatan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Tim Penyusun, 2009. *Panduan Penulisan Karya Ilmiah*. Semarang : UNNES PRESS
- Uno, Hamzah B, 2007, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Usman, Husaini, 2008, *Manajemen, Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara
- Winardi, 2011 *Organisasi Perkantoran Modern*. Bandung : Alumni
- Wardoyo, 2004, “Pengaruh komitmen organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru pada guru SMK Di Kota Semarang., Tesis PPS UNNES

