

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN GURU-GURU SEKOLAH DASAR
DI KECAMATAN PANTAI CERMIN KABUPATEN SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi
Manajemen sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*



Oleh:

**DISKA DIAN SARI
NIM. 65303**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2009**

ABSTRAK

**Diska Dian Sari : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap
Komitmen Guru-guru Sekolah Dasar Di Kecamatan
Pantai Cermin Kabupaten Solok**

Pembimbing I : Rini Sarianti, SE, M.Si

Pembimbing II : Hendri Andi Mesta, SE.Ak, MM

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru-guru sekolah dasar di kecamatan Pantai Cermin kabupaten Solok. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu kompensasi dan kepuasan kerja dan satu variabel terikat yaitu komitmen.

Penelitian ini merupakan penelitian kausatif yaitu bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar yang ada di kecamatan Pantai Cermin kabupaten Solok. Penetapan sampel diambil secara *clustered random sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif melalui analisis jalur (*path analysis*) serta uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen yang terlihat pada uji t yang ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,091 > 1,6449$). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dimana $t_{hitung} = 2,536 > t_{tabel} = 1,6449$. Untuk dapat meningkatkan komitmen guru-guru sekolah dasar di kecamatan Pantai Cermin kabupaten Solok hendaknya kesejahteraan para guru lebih diperhatikan melalui peningkatan kompensasi. Selain itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan antara atasan dengan guru seperti pujian atas hasil kerja.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan terhadap Komitmen Guru-guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Solok”**.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Berbagai bantuan moral maupun materil banyak penulis terima dari berbagai pihak dalam melaksanakan penelitian dan penulisan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada Ibu Rini Sarianti SE, M.Si selaku pembimbing 1 dan Bapak Hendri Andi Mesta, SE, MM, atas segala bimbingan dan dorongan yang berarti selama penyelesaian skripsi ini.

Selanjutnya rasa terima kasih yang sama juga penulis ucapkan kepada:

1. Kedua orang tua atas kasih sayang dan doa yang diberikan kepada penulis
2. Bapak Prof. Dr. Syamsul Amar B.M.S selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
3. Ibu Dr. Susi Evanita, MS dan Bapak Abror, SE, ME selaku Ketua dan Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

4. Bapak Kamaruddin, SE, MS, Bapak Gesit Thabrani, SE, MT, dan Bapak Abror, SE, ME selaku penguji yang telah banyak memberikan masukan demi sempurnanya skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen, staf pengajar dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
6. Bapak Kepala Kantor Unit Pelayanan Teknis Dinas Pendidikan Dasar (UPTD Diksar) beserta guru-guru sekolah dasar (SD) di kecamatan Pantai Cermin yang telah memberi izin dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi.
7. Pustakawan/wati perpustakaan Fakultas Ekonomi, perpustakaan Majister Manajemen (MM) Universitas Negeri Padang

Penulis menyadari sepenuhnya skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini. Harapan penulis semoga karya tulis ini memberi arti dan manfaat bagi pembaca terutama bagi penulis sendiri. Semoga Allah SWT meridhoi dan mencatat usaha ini sebagai amal kebaikan kepada kita semua. Amin...

Padang, Agustus 2009

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	12
1. Komitmen	12
a. Pengertian Komitmen	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi	16
c. Indikator Komitmen	17
2. Kompensasi.....	19
a. Pengertian Kompensasi.....	19
b. Tujuan Kompensasi.....	21
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi.....	22
d. Komponen Kompensasi.....	22
3. Kepuasan Kerja.....	23
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi.....	27
c. Proses Terjadi Kepuasan Kerja.....	29

d. Indikator Kepuasan Kerja.....	30
B. Penelitian yang Relevan.....	31
C. Kerangka Konseptual.....	32
D. Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Jenis dan Sumber Data.....	38
E. Teknik Pengambilan Data.....	39
F. Variabel dan Definisi Operasional.....	40
G. Instrumen Penelitian.....	41
H. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	43
I. Teknis Analisis Data.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
B. Karakteristik Responden.....	54
C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	57
D. Analisis Induktif Variabel Penelitian.....	63
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	63
2. Hasil Uji Parametrik.....	65
3. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	67
4. Pengujian Hipotesis.....	72
E. Pembahasan Hasil Penelitian	74

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	79
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA.....	81
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	84
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Data Kelulusan Akhir Sekolah Dasar se-Kecamatan Pantai Cermin Tahun Ajaran 2002/2003 – 2007-2008.....	5
Tabel 1.2 Rekapitulasi Jumlah Siswa dan Guru SD kecamatan Pantai Cermin Tahun Ajaran 2008/2009.....	7
Tabel 2.1 Perilaku Guru terhadap Tugas.....	18
Tabel 3.1 Rekapitulasi Jumlah Siswa dan Guru SD kecamatan Pantai Cermin Tahun Ajaran 2008/2009.....	36
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian.....	38
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen	58
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi	60
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Sebaran Data	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Homogenitas Sebaran Data	67
Tabel 4.10 Ringkasan Interpretasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Proses Terjadinya Kepuasan Kerja	29
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	33
Gambar 3.1 Struktur Hubungan dan Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	47
Gambar 3.2 Struktur Hubungan dan Pengaruh Variabel X_1 terhadap Variabel X_2	48
Gambar 3.3 Struktur Hubungan dan Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y.....	48
Gambar 4.1 Struktur Hubungan dan Pengaruh Variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Guru.....	68
Gambar 4.2 Struktur Hubungan dan Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y.....	68
Gambar 4.3 Struktur Hubungan dan Pengaruh Variabel X_1 terhadap Variabel X_2	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
Lampiran 1	Angket Penelitian	84
Lampiran 2	Hasil Uji Instrumen Penelitian	88
Lampiran 3	Tabulasi Data Penelitian	91
Lampiran 4	Hasil Distribusi Frekuensi	96
Lampiran 5	Tabulasi Frekuensi	99
Lampiran 6	Hasil Analisis jalur	107
Lampiran 7	Hasil Normalitas dan Homogenitas	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang bertujuan menciptakan lulusan sekolah dengan nilai dan prestasi yang terbaik. Begitu juga dengan sekolah dasar sebagai lembaga pendidikan yang merupakan lembaga pendidikan yang wajib diikuti oleh seluruh masyarakat Indonesia demi tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan pasal 3 Bab II Undang Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003, dinyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Seluruh murid sekolah dasar di seluruh Indonesia setiap tahunnya mengikuti ujian akhir sebagai tahap terakhir dalam mengikuti pendidikan di bangku sekolah dasar. Dengan mengikuti ujian akhir juga akan dapat diketahui kemampuan dan kompetensi yang dimiliki murid yang sekaligus dapat menggambarkan komitmen guru-guru yang mengajar. Untuk menciptakan lulusan terbaik di setiap sekolah tidak terlepas dari peranan guru sebagai pendidik yang membimbing anak-anak didik sehingga bisa mengikuti kegiatan

belajar mengajar dengan optimal. Guru yang berkewajiban memberikan materi dalam proses pembelajaran harus dapat memberikan pendidikan dan materi ajar yang dapat meningkatkan kemampuan anak didik mereka. Untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dari proses belajar mengajar dituntut adanya komitmen yang tinggi dari guru. Kinerja guru dalam mengajar sangat dipengaruhi oleh komitmen guru terhadap pekerjaan mereka. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen guru terhadap pekerjaan, maka semakin tinggi pula hasil atau nilai yang akan dicapai oleh murid-murid.

Guru merupakan seorang intelektual yang dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan. Tinggi atau rendahnya mutu pendidikan tidak terlepas dari peranan dan dedikasi seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya. Seyogyanya seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana mestinya, sehingga mutu pendidikan yang diharapkan dapat terwujud.

Fenomena banyaknya guru-guru yang tidak optimal dalam memberikan pendidikan di kelas dipengaruhi oleh berbagai hal. Salah satunya adalah tidak memadainya kompensasi yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada beberapa sekolah dasar, kompensasi yang kurang ditutupi dengan mencari pekerjaan lain setelah pulang dari sekolah, seperti *ngojek*, bertani, menjaga warung, menjahit. Pekerjaan tambahan tersebut terkadang mengganggu aktivitas belajar mengajar di dalam kelas yang mengakibatkan kurangnya kepedulian dan tanggung jawab guru baik kepada murid maupun sekolah.

Komitmen berkaitan dengan adanya rasa tanggung jawab, kepedulian, dan loyalitas yang tinggi dari seorang guru terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Dalam upaya mencapai pendidikan yang bermutu tinggi, maka semestinya komitmen guru-guru ditingkatkan agar tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada dapat dilaksanakan dengan sepenuh hati dan memberikan hasil yang maksimal bagi keberhasilan pendidikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen seseorang adalah tercapainya kepuasan kerja. Newstrom mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan perasaan mendukung atau tidak mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai”. (Wikipedia Online, diakses 20 Feb 2009). Sedangkan menurut Robbins (2003: 101), “Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai. Kepuasan kerja juga merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan”. Apabila dilihat dari pendapat Robbins tersebut terkandung dua dimensi. Pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sangat perlu diciptakan di sekolah agar guru dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya. Guru-guru yang merasa puas terhadap

lembaganya akan berdampak kepada kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah dan peningkatan kualitas pelayanan kepada para pelajar.

Sekolah merupakan sebuah lembaga pendidikan layaknya sebuah perusahaan yang akan menghasilkan output berupa murid lulusan yang diharapkan memiliki kualitas dan memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan. Standar yang ditetapkan adalah berupa target nilai yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan setiap tahunnya.

Dalam dunia pendidikan bisa pula terjadi kasus kemangkiran guru terhadap tanggung jawab mereka, mengingat sekolah bisa dianggap sebagai sebuah perusahaan yang memproduksi sumber daya manusia. Jika kepuasan kerja guru tidak terjamin. Beberapa guru mangkir, membolos dari mengajar karena protes terhadap ketidakpuasan yang diperolehnya. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, terdapat data yang menunjukkan kurang pedulinya guru terhadap sekolah dan murid seperti pendampingan murid dalam kegiatan gotong royong membersihkan sekolah setiap hari sabtu. Oleh karena itu Kepala Sekolah harus berusaha untuk memahami para guru dan mengupayakan agar guru memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugasnya.

Kepuasan kerja yang dicapai oleh guru dipengaruhi oleh beberapa hal, baik yang berasal dari luar pekerjaan, maupun berasal dari pekerjaan itu sendiri. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan seorang guru terhadap pekerjaan mereka adalah penerimaan kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa terhadap kontribusi yang telah mereka berikan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu

pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan kewajiban. Kompensasi ini harus dikelola dengan baik agar dapat membantu suatu organisasi dapat mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai, baik kompensasi yang bersifat *financial*, maupun yang *non financial* harus diperhatikan dengan baik. Pemberian kompensasi yang seimbang dengan kontribusi yang diberikan pegawai dalam melaksanakan tugas akan mampu membuat pegawai menjadi termotivasi dan bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan pada kantor UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) Pendidikan Dasar Kecamatan Pantai Cermin, Kabupaten Solok, Komitmen guru-guru SD se-Kecamatan Pantai Cermin belum menunjukkan komitmen yang belum baik sehingga masih terdapat beberapa murid yang tidak mencapai kompetensi yang diharapkan dalam pelaksanaan ujian akhir setiap tahunnya. Hal ini terlihat dari data kelulusan Ujian Akhir Sekolah Dasar empat tahun terakhir ini pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Data Kelulusan Ujian Akhir Sekolah Dasar se-Kecamatan Pantai Cermin
Th. Ajaran 2002/2003 – 2007/2008

No	Th. Ajaran	Peserta	Lulus		Belum Lulus	
			Jml	%	Jml	%
1	2004/2005	338	275	81,36	63	18,64
2	2005/2006	352	285	80,97	67	19,03
3	2006/2007	352	352	100	-	-
4	2007/2008	459	373	81,26	86	18,74

Sumber : Bagian Pengawas TK dan SD UPTD Diksar Kec. Pantai Cermin (2009)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa masih banyak siswa yang tidak lulus dalam mengikuti ujian akhir. Dalam beberapa tahun belakangan, masalah ketidaklulusan siswa diatasi dengan melakukan ujian ulang untuk seluruh siswa dan dengan menurunkan standar nilai kelulusan. Selain itu, terdapat beberapa orang siswa yang telah lulus sekolah dasar tidak dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah karena tidak diterima dengan nilai yang rendah.

Apabila hal ini terus berlanjut, dapat diperkirakan bahwa mutu pendidikan nasional dapat menurun. Dengan menurunnya mutu pendidikan, akan mengakibatkan menurunnya mutu sumber daya manusia Indonesia.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di kantor UPTD Pendidikan Dasar kec. Pantai Cermin, kab. Solok, diketahui bahwa hampir sepertiga dari guru yang mengajar di sekolah dasar di kecamatan Pantai Cermin merupakan guru honorer yang menerima kompensasi yang kurang memadai. Guru-guru honorer ini juga tidak menerima bonus bagi yang memiliki komitmen yang tinggi. Hal ini terlihat pada data siswa dan guru sekolah dasar kecamatan Pantai Cermin tahun pelajaran 2008/2009 pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Jumlah Siswa dan Guru Sekolah dasar Kecamatan Pantai
Cermin Tahun Pelajaran 2008/2009

No	Nama Sekolah	Jml Siswa	Status Guru			
			PNS	GB	GH	Jml
1	SDN 01 Pasa Surian	309	13	1	6	20
2	SDN 02 Gadung Surian	121	6	-	4	10
3	SDN 03 Pasa Lolo	215	7	-	3	10
4	SDN 04 Kayu Manang Surian	224	9	-	6	15
5	SDN 05 Aia Daliak Lolo	166	8	-	2	10
6	SDN 06 Ladang Padi Surian	256	8	-	3	11
7	SDN 07 Jalan Balantai Surian	193	8	-	-	8
8	SDN 08 Tambang Surian	217	9	-	2	11
9	SDN 09 Aia Janiah Lolo	164	6	-	2	8
10	SDN 10 Koto Tinggi Surian	281	9	-	5	14
11	SDN 11 Taratak Surian	193	7	-	2	9
12	SDN 12 Jalan Balantai Surian	192	6	-	3	9
13	SDN 13 Ulu Lolo	121	5	-	2	7
14	SDN 14 Dalam Koto Surian	155	7	1	2	10
15	SDN 15 Pisau Hilang Lolo	135	7	-	1	8
16	SDN 16 Ulu Sei. Indarung	143	5	-	2	7
17	SDN 17 Blk. Pasa Surian	89	5	-	4	9
18	SDN 18 Kulemban Surian	108	7	-	3	10
19	SDN 19 Banto Lolo	73	5	-	2	7
20	SDN 20 Lb. Rasam Surian	30	3	-	2	5
	Σ	3.389	140	2	56	198

Sumber : Bagian Pengawas TK dan SD UPTD Diksar Kec. Pantai Cermin (2009)

Ket : PNS = Pegawai Negeri Sipil(termasuk kepala sekolah))

GB = Guru Bantu (guru kontrak)

GH = Guru Honorer

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat 70% dari jumlah guru SD yang ada di kecamatan Pantai Cermin adalah guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (termasuk Pegawai Negeri Sipil), lebih dari 25% adalah guru honorer, dan sisanya adalah guru kontrak.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Dasar (UPTD) Pendidikan Dasar kecamatan Pantai Cermin kabupaten Solok, diperoleh data banyak guru-guru honorer yang perlu diperhatikan kompensasi yang dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi dan pekerjaan. Selain itu untuk guru-guru yang sudah berstatus PNS, kompensasi

yang mereka terima belum mampu meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diterima hanya berupa gaji pokok dan beberapa tunjangan. Hal ini dapat berdampak tidak tercapainya kepuasan kerja yang juga akan mengakibatkan rendahnya kontribusi yang akan disumbangkan pada lembaga (sekolah) tempat mereka mengabdikan. Tidak ada bonus (*reward*) yang diberikan bagi guru-guru yang memiliki dedikasi dan komitmen yang tinggi, dan tidak ada *punishment* untuk guru-guru yang mangkir dan berkomitmen yang rendah.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam untuk melihat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru-guru sekolah dasar dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Guru-guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Solok**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima guru-guru sekolah dasar baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), guru Bantu (kontrak) maupun guru honorer belum mampu meningkatkan kepuasan kerja karena tidak adanya bonus bagi guru-guru yang berdedikasi baik.
2. Kompensasi yang diterima guru-guru sekolah dasar baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), guru bantu (kontrak) maupun guru honorer belum mampu meningkatkan komitmen mereka.

3. Kepuasan kerja yang belum tercapai oleh guru-guru mengakibatkan rendahnya komitmen bagi sebagian guru-guru.
4. Komitmen guru-guru yang masih rendah mengakibatkan tidak tercapainya kompetensi dan capaian standar kelulusan pada Ujian Akhir Nasional (UAN) yang dilaksanakan setiap tahun.

C. Pembatasan Masalah

Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Faktor-faktornya diantaranya adalah faktor-faktor yang bersifat personal seperti tercapainya kepuasan kerja, kompensasi yang dirasakan, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Apabila seseorang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan maka cenderung pegawai tersebut akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut. Selain itu masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pegawai dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu penulisan karya tulis ini dibatasi dengan memfokuskan pengkajian pada masalah pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru-guru sekolah dasar.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru-guru sekolah dasar di kecamatan Pantai Cermin.
2. Sejauh mana kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen guru-guru sekolah dasar di kecamatan Pantai Cermin.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru-guru sekolah dasar di kecamatan Pantai Cermin.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru-guru sekolah dasar di kecamatan Pantai Cermin.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah, terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai salah satu syarat

untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Bagi pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pentingnya kompensasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen guru.
3. Sebagai informasi tentang arti pentingnya kompensasi sebagai balas jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup guru demi mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja penting untuk meningkatkan komitmen guru baik terhadap pekerjaan maupun organisasi. Tulisan ini juga dapat dijadikan salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan, dan diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah-masalah sumber daya manusia. Juga sebagai bahan informasi bagi pihak lain yang mungkin akan memerlukan.
4. Sebagai informasi bagi penulis berikutnya dan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Komitmen

a. Pengertian

Komitmen merupakan salah satu aspek penting yang harus dipertimbangkan dalam mengkaji perilaku seseorang dalam setiap organisasi. Komitmen sangat erat kaitannya dengan tanggung jawab dan kepedulian terhadap tugas yang dipikul oleh seorang guru.

Menurut Piet A. (1994: 44) “Komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk aktif dengan penuh rasa tanggung jawab”. Seseorang yang terlihat aktif dan penuh rasa tanggung jawab dalam suatu pekerjaan, akan sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan sungguh-sungguh. Hal ini seiring dengan pendapat Glasser dalam Hoy dan Miskel (1998: 100) yang menyatakan bahwa “Orang yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya, sebaliknya seseorang yang tidak memiliki komitmen dalam bekerja, prestasi, dedikasi dan loyalitasnya tidak akan terlihat atau muncul”. Seorang bawahan dengan loyalitas yang tinggi kepada atasan atau lembaga, biasanya menunjukkan sikap yang patuh, hormat, setia serta disiplin.

Hadari (1993:160) mengatakan bahwa “Komitmen merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu perbuatan atau kegiatan.” Secara umum komitmen melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. (ebooks Online, di akses 22 Februari 2009).

Menurut Steers dalam Achmad (2006: 22) menyatakan bahwa “Komitmen merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik atau mempunyai komitmen terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran-sasarannya pimpinannya”. Dengan kata lain komitmen bukan hanya sekedar keanggotaan karena komitmen meliputi sikap yang menyenangkan pimpinan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron dalam Devi (2007) “Komitmen merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan dan organisasi tersebut”. (Petra Online, di akses 22 April 2008).

Menurut Veithzal (2005: 248) “Komitmen pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu tugas organisasi

tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaanya dalam organisasi itu”.

Meyer, Allen dan Smith dalam Devi (2007) komitmen memiliki tiga komponen, yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*affective comitment*), yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif/psikologis karyawan terhadap organisasinya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada organisasi karena mereka menginginkannya.
- 2) Komitmen kontinuans (*continuance comitment*), mengarah pada perhitungan untung rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk mempertahankan atau meninggalkan organisasinya. Artinya, komitmen disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan organisasinya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan dan organisasi karena mereka membutuhkannya.
- 3) Komitmen normatif (*normative comitment*), yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral. (Petra Online, di akses 22 April 2008).

Dari pernyataan di atas terkandung makna bahwa komitmen afektif mengacu pada pendekatan *attachment* dimana komitmen diartikan

sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu. Seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif secara umum terbagi empat, yaitu karakteristik struktur, karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja.

Komitmen kontinuan adalah komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan apabila meninggalkan organisasi sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

Sedangkan yang terakhir, komitmen normatif didefinisikan sebagai tekanan normatif yang telah diinternalisasikan agar individu bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Komitmen normatif merupakan keyakinan dari individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal dalam suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Komitmen ini dapat berkembang jika organisasi menyediakan balas jasa jauh kedepan, sehingga seseorang akan mau berkorban untuk kepentingan organisasi.

Berdasarkan pengertian komitmen dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai merupakan suatu tindakan yang berkaitan dengan tanggung jawab, kepedulian, dan loyalitas seorang terhadap organisasi mereka. Komitmen yang ada pada diri seorang karyawan sangat tergantung pada bagaimana karyawan tersebut memandang arti komitmen tersebut.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Manajer dalam upaya mengontrol karyawan untuk bisa meningkatkan komitmen salah satunya adalah dengan cara peningkatan komunikasi yang efektif, sehingga terjalin hubungan baik formal maupun hubungan informal yang baik di antara seluruh anggota dalam organisasi yang bersangkutan.

Hadari (1993:161) mengatakan bahwa komitmen selain tumbuh dalam diri masing-masing, juga dipengaruhi oleh pimpinan. Hal lain yang dapat meningkatkan komitmen pada lembaga tempat bekerja ditentukan oleh tingkat loyalitas, kondisi tempat kerja, berbagai bentuk kepedulian, jaminan kerja yang baik, adanya imbalan dan insentif. Selain itu beberapa pujian, penghargaan, ucapan terima kasih dari pimpinan dan rekan sejawat sangat berpengaruh dalam peningkatan komitmen seseorang. (ebooks Online, di akses 22 Februari 2009).

Berdasarkan pendapat hadari di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penting yang mempengaruhi komitmen seseorang adalah pemberian kompensasi seperti imbalan, insentif dan jaminan kerja yang baik serta tercapainya rasa kepuasan kerja melalui pujian, penghargaan, ucapan terima kasih dari pimpinan dan rekan sejawat.

Menurut Currivan dalam Thomas (2007: 53) “Kepuasan akan kualitas kehidupan kerja mempengaruhi komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka”. Menurut Lam dan Zhang dalam Thomas (2007: 53) bahwa “Ekspektasi tidak tercapai yang terjadi dikalangan

karyawan banyak dihubungkan dengan dua hasil dominan dari proses sosialisasi, yaitu komitmen karyawan atas organisasinya. Lawler dan Mueller dalam Thomas (2007: 53) menyimpulkan bahwa “Kepuasan akan kualitas kehidupan kerja memainkan peran penting terhadap komitmen, kepuasan atas kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah kompensasi yang dirasakan melalui gaji, imbalan dan insentif yang dirasakan adil, serta tercapainya kepuasan kerja karena adanya pujian dan dukungan dari pimpinan dan rekan kerja.

c. Indikator Komitmen

Tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman untuk menentukan seseorang telah memiliki komitmen menurut Steer dan Porter (1983:525) adalah:

- 1) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.
- 2) Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.
- 3) Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

Indikator komitmen menurut Piet A. (1994: 44) dapat diukur dari seberapa aktif seorang pegawai dalam pekerjaannya. Komitmen pegawai

juga dapat diukur dari rasa tanggung jawab yang mereka tunjukkan. Piet

A. menyatakan perilaku seorang guru dapat dilihat dari komitmen terhadap tugas seperti tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Perilaku Guru terhadap Tugas

Komitmen Tinggi	Komitmen Rendah
1. Mempunyai kepedulian terhadap tugas	1. Kurang mempedulikan masalah-masalah orang lain
2. Selalu menyediakan waktu yang cukup untuk membantu rekan kerja	2. Kurang menyediakan waktu dan tenaga untuk memikirkan masalah yang berkaitan dengan tugas
3. Dapat mempedulikan rekan sejawat dan atasan langsung	3. Hanya mempedulikan tugas-tugas rutin
4. Selalu mempedulikan tugas pokok.	4. Kurang mempedulikan tugas pokok.

Hal ini seiring dengan pendapat Glasser yang menyatakan bahwa seorang pegawai dengan komitmen yang tinggi cenderung loyal terhadap pekerjaannya. Selain itu, pegawai dengan komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan prestasi, dedikasi, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan pendapat di atas, maka indikator komitmen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Loyalitas
- 2) Kepedulian
- 3) Rasa tanggung jawab

2. Kompensasi

a. Pengertian

Menurut Veithzal (2005: 357), “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis.

Ivancevich dan Glueck dalam Dori (2007: 17) memberi batasan bagi kompensasi adalah bagian dari suatu transaksi antara seorang pegawai dengan seorang pemberi kerja (majikan) yang menghasilkan suatu kontrak kerja.

Schuler dan Youngblood dalam Dori (2007: 17), “Kompensasi total adalah suatu kegiatan dengan mana organisasi mengevaluasi kontribusi para pegawainya dengan maksud untuk membagikan penghargaan langsung dan tidak langsung dalam bentuk uang, sesuai dengan kemampuan organisasi untuk membayarnya dan sesuai dengan peraturan resmi dari pemerintah”.

Sedangkan Michael dan Harold dalam S. Pantja (2003:28) membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu:

“Bentuk kompensasi material, tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan. Sedangkan kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan. Sedangkan kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa “kekuasaan” yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutинnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (*otonomi*), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian.”

Ketiga bentuk kompensasi tersebut akan dapat memotivasi karyawan baik dalam pengawasan, prestasi kerja maupun komitmen terhadap organisasi. Dalam pemberian kompensasi tersebut, tingkat atau besarnya kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai organisasi. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan.

Werther dan Davis (1989) dalam Dori mengatakan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima pegawai sebagai penukar pekerjaan mereka. Dia juga menyebutkan bahwa kompensasi merupakan apa yang seseorang terima sebagai balasan dari pekerjaan yang

diberikannya. Baik upah perjam maupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia Kompensasi menurut Malayu (2003:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Hal ini seiring dengan pendapat Andrew F. Sikula dalam Malayu (2003: 119) yang menyatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang dianggap sebagai balas jasa atau ekuivalen”.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balasan dari apa yang mereka berikan pada perusahaan atau kantor.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Malayu (2003: 121) tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerja sama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh serikat buruh
- 8) Pengaruh pemerintah

Menurut Schuler dan Jackson (1999: 87), tujuan dari kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Menarik pelamar kerja potensial
- 2) Mempertahankan pekerja yang baik
- 3) Meraih keunggulan kompetitif
- 4) Meningkatkan produktivitas
- 5) Melakukan pembayaran sesuai dengan aturan hukum
- 6) Memudahkan sasaran strategis

7) Mengkokohkan dan menentukan struktur

Menurut Veithzal (2005:359), tujuan kompensasi adalah:

- 1) Memperoleh SDM yang berkualitas
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
- 3) Menjamin keadilan
- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- 5) Mengendalikan biaya
- 6) Mengikuti aturan hukum
- 7) Memfasilitasi pengertian
- 8) Meningkatkan efisiensi administrasi

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh/organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres
- 6) Biaya hidup
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan

d. Komponen-komponen Kompensasi

Menurut Veithzal (2005: 360), ada beberapa komponen dari kompensasi yaitu:

- 1) Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya

sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4) Kompensasi tidak langsung

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Misalnya berupa fasilitas-fasilitas, asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Mathias dan Jackson dalam Teman (2007: 29) menyebutkan

komponen kompensasi sebagai berikut:

- 1) Pembayaran adalah kompensasi dasar yang diterima pegawai, biasanya terdiri dari upah harian/jam atau gaji bulanan.
- 2) Insentif adalah hadiah atau penghargaan yang dirancang untuk mendorong dan memotivasi pegawai untuk berusaha melampaui performansi normal yang diharapkan.
- 3) Jaminan kesejahteraan adalah hadiah atau penghargaan yang dapat dinikmati oleh sebuah organisasi. Contoh asuransi kesehatan, uang cuti, dan pensiunan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang mengkaji tentang perilaku orang-orang dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan persepsi seorang karyawan terhadap pekerjaan dan hasil yang mereka terima.

Menurut Robbins (2003: 91) “Secara umum kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya. Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dimengerti bila Luthans dalam Debora (2006: 63) menyatakan bahwa “Terdapat tiga dimensi penting dari kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi dan kondisi kerja. Kedua, kepuasan kerja seringkali menentukan seberapa besar hasil yang akan dicapai atau harapan-harapan yang akan dilampaui. Misalnya, bila anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja lebih keras daripada yang lainnya dalam suatu departemen tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit, maka mereka dapat memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan rekan sekerjanya. Mereka akan menjadi tidak puas. Sebaliknya jika mereka merasa diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan adil, maka mereka akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri”.

Menurut Debora (2006: 64) “Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka”.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari baik atau tidaknya hasil kerja seseorang tentunya diawali oleh puas atau tidaknya yang bersangkutan dalam merespon lingkungan kerjanya. Menurut Jewell, Siegall dalam

Teman (2007: 32) “Kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja”. Sedangkan menurut McCarthy dalam Teman (2007: 33) *“To satisfy its employees, a company must implement a comprehensive, pervasive, and continuous program of quality and employees satisfaction training”*, yang berarti bahwa untuk memuaskan pekerja (pegawai), sebuah perusahaan (organisasi) harus mengimplementasikan program latihan kepuasan dan kualitas pekerja yang komprehensif, dapat meresap dan berkelanjutan.

Menurut Malayu (2002: 202) kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat, sehingga pegawai akan bergairah dan bersemangat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Berdasarkan hasil pekerjaan, maka kepuasan kerja terbagi atas kepuasan kerja di dalam pekerjaan, kepuasan kerja di luar pekerjaan dan kombinasi keduanya. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana kerja yang baik. Kepuasan kerja di luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan dengan memperoleh balas jasa agar pegawai dapat membeli kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi antara kepuasan kerja di dalam pekerjaan dengan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang

antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Seseorang melakukan tugas dalam pekerjaannya bertujuan untuk mencapai pemenuhan kebutuhannya. Kebutuhan seseorang dapat terpenuhi dalam bentuk fisik dan non fisik, khususnya yang non fisik antara lain adalah kepuasan kerja. Pengukuran kepuasan kerja antara orang yang satu dengan yang lainnya berbeda. Hal ini tergantung dari status sosial dan situasi kerjanya misalnya suatu pekerjaan tanpa masa depan, pasti tidak akan memuaskan. Dalam mengukur kepuasan akan menyangkut beberapa hal, antara lain:

- 1) Berapa yang diterima saat ini
- 2) Berapa yang seharusnya diterima
- 3) Seberapa pentingnya perbedaan antara yang seharusnya diterima dengan yang diterima.

Semakin kecil perbedaan antara yang diterima dengan yang seharusnya maka makin besar kepuasannya. Mengenai kepuasan kerja sampai pada tingkat tertentu adalah relatif bagi setiap orang. Menurut As'ad dalam Teman (2007: 33) "Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual". Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang terlarut pada dirinya. Menurut Teman (2007: 33) "Makin tinggi macamnya atau tekanan tugas yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan makin tinggi usaha-usaha untuk menyelesaikan tugas tersebut

(*Eustress*) dan menghasilkan kepuasan psikologi yang positif”. Moorman et al. dalam Teman (2007: 33) berpendapat bahwa “Besarnya kecilnya kepuasan kerja seseorang tergantung dari stimulus, besarnya kecilnya kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat motivasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan seseorang atas puas atau tidak puasnya terhadap lingkungan kerja, kompensasi, dan hal lain yang terkait dengan pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Munandar (Google Online, diakses 03 Februari 2009) adalah sebagai berikut:

- 1) Ciri-ciri intrinsik pekerjaan
- 2) Gaji, penghasilan dan imbalan (kompensasi) yang dirasakan adil
- 3) Penyeliaan
- 4) Rekan-rekan sejawat
- 5) Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Berdasarkan pendapat Munandar di atas, kompensasi yang dirasakan adil merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini seiring dengan teori keadilan yang mengatakan bahwa pada dasarnya keseimbangan dan keadilan dapat diukur sebagai perbandingan antara kontribusi pekerjaan dari individu atau *job input* (seperti keahlian, pengetahuan, kerja keras, dan lain-lain) dengan

penghargaan yang diterima oleh individu tersebut atau *job rewards* seperti upah, insentif, dan sebagainya (Erni dan Kurniawan 2006:246).

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Malayu (2003: 203) adalah sebagai berikut:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Burt dalam Pandji (1998: 82) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor-faktor hubungan antara karyawan antara lain:
 - a) Hubungan langsung antara manajer dengan karyawan
 - b) Faktor fisik dan kondisi kerja
 - c) Hubungan sosial diantara karyawan
 - d) Sugesti diantara teman sekerja
 - e) Emosi dan situasi kerja
- 2) Faktor Individu yang berhubungan dengan:
 - a) Sikap
 - b) Umur
 - c) Jenis Kelamin
- 3) Faktor luar yang berhubungan dengan:
 - a) Keadaan keluarga karyawan
 - b) Rekreasi
 - c) Pendidikan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat pencapaian kepuasan kerja seseorang dalam sebuah pekerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Balas jasa (gaji) yang adil dan layak
- 2) Sifat pekerjaan
- 3) Penyelia

4) Kondisi lingkungan kerja

5) Sikap pimpinan

c. Proses Terjadinya Kepuasan Kerja

Proses terjadinya kepuasan individu ditunjukkan pada gambar 2.1 yang diadopsi dari pendapat Robbins. Menurut Robbins (2003) proses tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Proses Terjadinya Kepuasan Kerja

Gambar di atas menjelaskan bahwa pada awalnya di dalam diri individu muncul kebutuhan yang belum terpuaskan lalu menyebabkan terjadinya ketegangan. Dari ketegangan yang timbul akan merangsang tumbuhnya dorongan di dalam diri individu. Dorongan tersebut kemudian menyebabkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Selanjutnya jika melalui pencarian tujuan dapat dicapai berarti kebutuhan terpuaskan dan mendorong pengurangan ketegangan tersebut.

d. Indikator Kepuasan kerja

Indikator pengukuran untuk mengukur kepuasan kerja menurut Riggio dalam Thomas (2007: 54) meliputi:

- 1) Kompensasi
- 2) Desain pekerjaan
- 3) Partisipasi

Indikator pengukuran kepuasan kerja menurut Ramlan Ruvendi (2005: 17) adalah sebagai berikut:

- 1) Jumlah kehadiran pegawai atau jumlah kemangkiran.
- 2) Perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan.
- 4) Suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipegangnya.
- 5) Sikap menolak pekerjaan atau menerima dengan penuh tanggung jawab.
- 6) Tingkat motivasi pegawai yang tercermin dari tingkah laku
- 7) Reaksi positif atau negative terhadap kebijakan organisasi

Pengukuran kepuasan kerja menurut Welss dalam Feldman dan Arnold (1986: 99) ada dua puluh dimensi atau faktor yang dapat dijadikan unsur untuk menilai perasaan puas atau tidak puasnya seorang karyawannya, yaitu:

- 1) *Ability Utilization* (Penggunaan Kemampuan)
- 2) *Achievement* (Prestasi)
- 3) *Activity* (Aktivitas)
- 4) *Advancement* (Kemajuan)
- 5) *Authority* (Kewenangan)
- 6) *Company Policies and Practice* (Kebijakan dan peraturan perusahaan)
- 7) *Compensation* (Kompensasi)
- 8) *Co-Workers* (Rekan kerja)
- 9) *Creativity* (Kreativitas)
- 10) *Independence* (Kebebasan)

- 11) *Moral value* (Nilai moral)
- 12) *Recognition* (Pengakuan)
- 13) *Responsibility* (Tanggung jawab)
- 14) *Job security* (Keamanan/Jaminan kerja)
- 15) *Social service* (Pelayanan sosial)
- 16) *Sosial state* (Status sosial)
- 17) *Supervision human relation* (Hubungan atasan dan bawahan)
- 18) *Technical supervision* (Teknik pengawasan)
- 19) *Variety* (Variasi kerja)
- 20) *Working condition* (Kondisi kerja)

Dari beberapa pendapat di atas, indikator kepuasan kerja yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Rasa senang terhadap pekerjaan
- 2) Perasaan diakui dalam lingkungan kerja
- 3) Termotivasi dalam bekerja
- 4) Rekan kerja yang mendukung
- 5) Merasa aman dengan jaminan pekerjaan

B. Penelitian yang Relevan

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat penelitian sebelumnya dari ahli yang mengkaji dan meneliti masalah serupa. Dalam sebuah penelitian yang pernah dilakukan oleh Thomas Stefanus Kaihatu dan Wahyu Astjarjo Rini (2007:55) terhadap guru-guru pada sebuah Sekolah Menengah Umum (SMU) di Surabaya, menunjukkan hasil bahwa “Kepuasan atas kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen”. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian S. Pantja Djati dan M. Khusaini (2003:38) juga telah membuktikan dalam penelitiannya yang berjudul “Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja”

bahwa pemberian kompensasi akan mendorong kepuasan kerja karyawan dan akan mempengaruhi tingkat komitmen. Selain itu Vandenberg dan Lance (1992); Knoop (1995) membuktikan bahwa kepuasan akan kualitas kerja merupakan aspek prediksi yang penting terhadap komitmen dalam Lam dan Zhang (2003), sebagai antesenden terhadap komitmen menurut William dan Hazer (1986), dan juga bersifat secara langsung, sebagai penentu terhadap komitmen.

C. Kerangka Konseptual

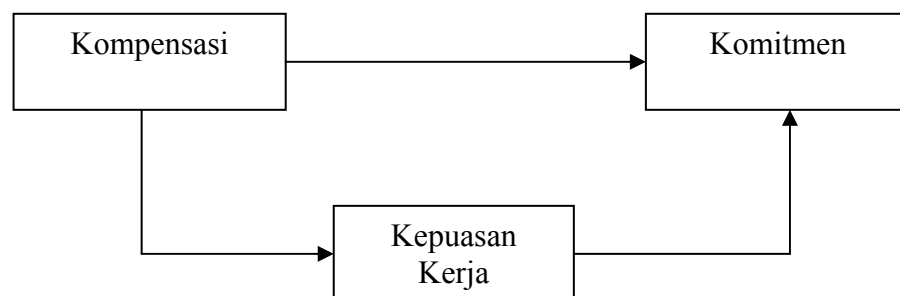
Dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu mewujudkan tujuan organisasi yang mampu bersaing menghadapi pesaing di persaingan global, suatu organisasi yang dipimpin oleh manajer harus senantiasa memberikan perhatian dan dukungan kepada seluruh anggota dalam organisasi tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberi motivasi yang dapat diwujudkan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan seperti halnya kompensasi agar mereka dapat bekerja dengan sepenuh hati dan melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang seharusnya.

Pentingnya pemberian kompensasi yang dirasakan adil untuk seluruh karyawan dan anggota organisasi atau perusahaan agar tercipta suatu tingkat komitmen terhadap organisasi dan pekerjaan. Peningkatan kompensasi dapat meningkatkan komitmen seseorang melalui tercapainya kepuasan kerja yang dirasakan karena adanya keadilan dan perhatian yang diberikan baik dari pimpinan maupun sesama rekan. Kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja yang

dirasakan seseorang dalam organisasi akan bermuara pada rasa puas terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Rasa puas terhadap perusahaan tersebut terwujud dalam bentuk kesetiaan terhadap organisasi dan segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Kesetiaan tersebut dinamakan juga dengan komitmen terhadap organisasi.

Komitmen yang tinggi dari seorang yang bekerja di dalam suatu perusahaan akan membuat seorang bekerja lebih baik dan bersemangat. Karyawan mempunyai kewajiban untuk loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja karena dengan kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan akan sangat berdampak kepada kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menuangkan kerangka berpikir dalam kerangka konseptual seperti berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan perumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru sekolah dasar di kecamatan Pantai Cermin.

2. Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru-guru sekolah dasar di kecamatan Pantai Cermin.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis jalur (*path analysis*) antar variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat, maupun antara variabel penyebab melalui variabel penyebab lainnya terhadap komitmen guru-guru sekolah dasar di kecamatan Pantai Cermin kabupaten Solok, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru-guru sekolah dasar di kecamatan Pantai Cermin kabupaten Solok. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan komitmen guru-guru dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan pemberian kompensasinya.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru-guru sekolah dasar di kecamatan Pantai Cermin kabupaten Solok. Untuk itu kepuasan kerja guru-guru perlu ditingkatkan sebagai cara meningkatkan komitmen.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa keseluruhan variabel penyebab yaitu kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru-guru sekolah dasar. Hal ini berarti dengan peningkatan kompensasi dan kepuasan kerja akan dapat meningkatkan komitmen guru.

4. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap komitmen lebih besar dari pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti peningkatan komitmen akan lebih berarti dengan peningkatan kompensasi.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada variabel kompensasi terlihat bahwa sebagian besar guru-guru yang ada dalam penelitian ini menganggap bahwa kompensasi yang mereka terima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini akan dapat berdampak kurang baik terhadap kepuasan kerja dan komitmen. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada UPTD dan kepala sekolah masing-masing sekolah untuk lebih memperhatikan kesejahteraan hidup para guru, misalnya dengan meningkatkan kompensasinya.
2. Pada variabel kepuasan kerja terlihat bahwa sebagian guru merasa bahwa jaminan kerja yang mereka terima belum sepenuhnya menjamin, sehingga mereka terkadang merasa takut akan kehilangan pekerjaan, selain itu mereka juga merasa kurang mendapat perhatian dari atasan dan rekan kerja. Oleh karena itu, penulis memberikan saran untuk lebih menjaga hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dengan guru-guru maupun sesama rekan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Dailimy. 2006. "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Solok". *Tesis tidak diterbitkan*. MM UNP.
- Agus Irianto. 2004. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana
- Azhari. 2007. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen terhadap Loyalitas Anggota KUD yang Telah Diklasifikasikan di Kabupaten Dharmasraya". *Tesis tidak diterbitkan*. MM UNP.
- Danan Mubasyir Hasanbasri. 2007. "Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Online*, WPS No. 2. www.ugm.ac.id. Diakses 22 April 2008.
- Debora. 2006. "Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Online Vol. 8, No. 2*. www.petra.ac.id. Diakses 22 April 2008.
- Devi Setiawati dan Anita Zulkaida. 2007. "Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Peran Gender pada Karyawan Di Bidang Kerja Non Tradisional", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Online*, Vol. 8, No. 2. www.petra.ac.id, diakses 22 April 2008.
- Dori Andika Putra. 2007. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan". *Skripsi tidak diterbitkan*. FE UNP.
- Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2006. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Fraser, T.M. 1983. *Human Stress Work and Job Satisfaction*. Geneva: International Labour Organization.
- Hadari Nawawi. 1993. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Hoy, W. K dan Miskel C. G. 1998. *Educational Administration Theory, Research and Practice*. New York: Random House.