



Building
Future
Leaders

Pendidikan

iMProvement

Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu

e-ISSN: 2597-8039

Journal Homepage:

<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement>

Journal Email: improvement@unj.ac.id

iMProvement

HUBUNGAN ANATARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA GURU HONORER DI SDN KECAMATAN PILOGADUNG JAKARTA TIMUR

Siti Annisa¹

¹Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: Annisasiti@gmail.com

Neti Karneti²

²Dosen Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: netiyupan@yahoo.com

Heru Santosa³

³Dosen Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: hsantosa@unj.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan adanya pengaruh atau hubungan antara variabel X dan variabel Y. Dengan kata lain, penelitian metode survey ini bertujuan untuk mendapatkan data dari tempat yang alamiah (bukan buatan), dengan melakukan pengumpulan data untuk memperoleh gambaran lebih jelas tentang hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer SDN di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa, (1). Budaya organisasi yang berjalan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulogadung sudah cukup. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar guru honorer mendapatkan skor di wilayah rata-rata atau kategori tingkat rata-rata sedang, yaitu terletak pada rentang 148 – 179, sebanyak 42 guru atau sebesar 57.53%.

(2) Kepuasan kerja yang dimiliki guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung sudah cukup. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar guru honorer mendapatkan skor di wilayah rata-rata atau kategori tingkat rata-rata sedang, yaitu terletak pada rentang 150 – 174, sebanyak 51 guru atau sebesar 69.86%. (3) Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur. Hal ini berarti semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Guru Honorer

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang produktif dapat diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan dibagi menjadi tiga jalur, yaitu pendidikan formal, nonformal dan informal. Pendidikan formal merupakan suatu jalur pendidikan yang ditempuh pada lembaga secara resmi, terstruktur dan berjenjang yang terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Pendidikan nonformal merupakan suatu jalur pendidikan yang dapat ditempuh oleh seseorang sebagai pengganti, (2) penambah atau pelengkap pendidikan formal sedangkan pendidikan informal merupakan suatu jalur pendidikan yang dapat dilakukan secara mandiri.

Pendidikan informal juga dapat dilakukan oleh keluarga dan lingkungan yang mendukung. Seseorang akan menjadi produktif jika didukung oleh pendidikan formal, informal dan nonformal yang berkualitas. Pendidikan formal, nonformal dan informal sangat berpengaruh dalam mencerdaskan anak bangsa. Pendidikan formal akan membuat seseorang kaya akan pengetahuan. Pendidikan nonformal akan membantu seseorang dalam peningkatan kecerdasan untuk menjadi manusia yang unggul dan berkualitas. Pendidikan informal akan membuat seseorang memiliki jiwa sosial yang baik. Sumber daya manusia akan semakin produktif dan berkualitas apabila dapat mengenyam pendidikan dengan sebagaimana mestinya. Upaya yang dilakukan pemerintah dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa

salah satunya adalah melalui program wajib belajar 12 tahun.

Program ini diharapkan mampu mengurangi angka putus sekolah. Upaya ini akan berhasil apabila didukung oleh tenaga pendidik yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai dan lingkungan sekolah yang nyaman. Pendidik yang berkualitas memiliki peran dominan menunjang keberhasilan kegiatan belajar mengajar. (3) Kedudukan guru dalam pendidikan khususnya dalam kegiatan pembelajaran menjadi sangat penting.

Guru adalah seseorang yang langsung berinteraksi dengan peserta didik, sehingga peranannya menjadi sangat penting. Pada dasarnya, guru adalah manusia yang memiliki keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Kebutuhan adalah segala sesuatu yang sangat penting untuk dipenuhi guna kelangsungan hidup dan tercapainya kepuasan. Guru akan merasa puas, apabila imbalan yang diterima atas pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan hidup. Hal sebaliknya pun dapat terjadi, yaitu apabila imbalan yang diterima guru tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup maka guru tersebut sulit untuk merasa puas.

Puas adalah perasaan senang yang dirasakan oleh seseorang ketika mampu mencapai atau melampaui target yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepuasan kerja guru dapat dicapai melalui gaji yang layak, pengawasan yang bermutu, pekerjaan yang menantang, rekan kerja yang baik, kondisi kerja yang mendukung dan lain sebagainya. Menurut Mullins

terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu 1) faktor individu (*individual factors*) misalnya kepribadian, pendidikan dan kualifikasi; 2) faktor sosial (*social factors*) misalnya hubungan dengan rekan kerja; 3) faktor budaya (*cultural factors*) misalnya sikap yang mendasar, keyakinan dan nilai-nilai; 4) faktor organisasi (*organizational factors*) misalnya sifat pekerjaan, pengawasan dan gaya kepemimpinan, (4) sistem manajemen, kondisi kerja; dan 5) faktor lingkungan (*environmental factors*) misalnya pengaruh ekonomi, sosial, teknis dan pemerintah.

Berdasarkan beberapa faktor tersebut, terdapat beberapa permasalahan atau isu terkait kepuasan kerja pada guru honorer yaitu sebagai berikut. Ribuan guru honorer tak pernah lelah berdemo meminta gaji yang layak. Pemerintah mengaku terbatas hukum dan anggaran. Setitik harapan muncul dari sejumlah pemda yang sudah bersiap memberikan kenaikan gaji guru honorer, minimal sama dengan Upah Minimum. Berdasarkan kutipan berita tersebut, guru honorer melakukan demonstrasi karena gaji yang diterima selama ini tidak layak.

Demonstrasi yang dilakukan oleh guru honorer tersebut merupakan salah satu bentuk perwujudan ketidakpuasan guru terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan ini muncul karena imbalan yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, guru honorer tidak pernah lelah berdemo demi mendapatkan gaji yang layak. Isu serupa juga disampaikan dalam kutipan berita berikut. JAKARTA - Kehidupan ribuan guru tenaga Honorer kategori 2 (K2) dinilai tidak manusiawi.

Sebab, mereka per bulan hanya mendapatkan Rp. 100 ribu, Rp. 150 ribu atau rata-rata Rp. 300 ribu.³ Berdasarkan kutipan berita tersebut, masih ada guru honorer yang hanya mendapatkan gaji Rp. 100 ribu, Rp. 150 ribu atau rata-rata Rp. 300 ribu per bulan, padahal biaya hidup di Jakarta saat ini cukup tinggi.

Kondisi ini tentu akan menyulitkan guru honorer dalam pemenuhan kebutuhan. Hal ini dikarenakan harga kebutuhan pokok yang semakin naik. Guru honorer tentu sulit untuk merasakan kepuasan atas pekerjaannya. Ketidakpuasan ini muncul karena salah satu faktor yaitu imbalan atau gaji yang diterima tidak seimbang dengan pekerjaan yang dijalani. Guru honorer pun diresahkan oleh adanya isu seperti dalam kutipan berita berikut. Nasib ribuan guru honorer (K2) di DKI semakin luntang-lantung. Tak sekedar mengenai pemberian upah yang tidak layak atau jauh dari nilai kebutuhan pokok. Status pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil (PNS) pun kian jauh panggang dari api, menyusul rencana Pemprov DKI Jakarta yang akan mengangkat ribuan guru bantu yang selama ini mengajar di sekolah swasta menjadi PNS.⁽⁴⁾

Berdasarkan kutipan berita tersebut, guru honorer semakin sulit untuk mencapai kepuasan kerja. Hal ini dilihat dari upah yang tidak layak dan jauh dari nilai kebutuhan pokok, serta sulitnya untuk diangkat menjadi PNS. Gaji merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Sehingga, apabila guru honorer mendapatkan gaji yang tidak layak atau jauh dari nilai kebutuhan pokok maka kepuasan kerja guru tersebut sulit untuk dicapai.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah disebutkan, kepuasan kerja yang dicapai oleh guru memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi atau tempat guru tersebut bekerja. Keterkaitan tersebut adalah ketika guru merasa mampu dapat mencapai kepuasan kerja, maka guru tersebut akan terus menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan budaya yang berlaku di sekolah, yaitu guru tersebut akan mentaati aturan sekolah yang berlaku seperti datang ke sekolah tepat waktu, mengajar sesuai dengan jadwal, rendahnya angka ketidakhadiran dan lain sebagainya.

Hal ini akan berbeda apabila guru kurang atau bahkan tidak dapat mencapai kepuasan kerja sesuai dengan harapan, maka guru tersebut akan menunjukkan sikap negatif yang berdampak pada lemahnya budaya organisasi yang terbentuk. Hal ini dikarenakan guru cenderung melemahkan budaya organisasi. Misalnya, guru sering datang terlambat, mengajar tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, sering tidak hadir ke sekolah dan bahkan melanggar berbagai aturan sekolah lainnya. Kepuasan kerja dapat dipahami melalui penjelasan sebagai berikut, Raymond et.al mendefinisikan bahwa *job satisfaction is a pleasant feeling resulting from the perception that one's job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job values*. Artinya, Kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai yang berguna bagi pekerjaannya.

Selanjutnya Mullins mengemukakan bahwa *job satisfaction is a complex and multifaceted concept,*

which can mean different things to different people. Artinya, kepuasan kerja adalah konsep yang relatif dan beragam, yang berarti suatu hal akan berbeda maknanya apabila diartikan oleh seseorang yang berbeda pula. George dan Jones mendefinisikan kepuasan kerja seperti berikut. *Job satisfaction (the collection of feeling and beliefs that people have about their current jobs) is one of the most important and well-researched work attitudes in organizational behavior*.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja atau kumpulan perasaan dan anggapan yang orang miliki tentang pekerjaan mereka saat ini adalah salah satu sikap kerja yang paling penting dan baik diteliti dalam perilaku organisasi. Schermerhorn, et.al berpendapat *job satisfaction is the degree to which an individual feels positive or negative about a job*. Artinya, kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaannya. Luthans berpendapat, *job satisfaction is a result of employees' perception of how well their job provides those things which are viewed as important*. Artinya, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang berguna. Miner berpendapat, *job satisfaction is viewed as an outgrowth of achievement, recognition (verbal), the work itself (challenging), responsibility, and advancement (promotion)*. Artinya, kepuasan kerja dipandang sebagai hasil dari prestasi, pengakuan (lisan), pekerjaan itu sendiri (menantang), tanggung jawab, dan kenaikan pangkat (promosi).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan

oleh beberapa tokoh di atas tentang definisi dari kepuasan kerja, maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi pegawai atas perolehan nilai-nilai yang berguna dalam pemenuhan kebutuhan dari pekerjaan yang dimiliki.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Teori dua faktor (*two factor theory*) 2) Teori nilai (*value theory*) 3) Teori keseimbangan (*equity theory*) 4) Teori perbedaan (*discrepancy theory*) 5) Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*) 6) Teori pandangan kelompok sosial (*social reference group theory*).⁷ Teori dua faktor (*two factor theory*), memiliki arti bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok 6 John B. Miner. variabel yang berbeda. Pegawai mengharapkan faktor tertentu akan memberikan kepuasan kerja apabila tersedia dan jika tidak ada faktor tertentu yang tersedia maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

Teori ini menghubungkan kondisi di sekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Teori nilai (*value theory*), menekankan tingkatan pada hasil pekerjaan yang diterima individu sesuai dengan yang diharapkan. Semakin banyak menerima hasil, maka akan semakin puas. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang.

Dalam hal ini, semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan seseorang. Teori keseimbangan (*equity theory*) ini dikemukakan oleh Adam. Menurut Adam, dalam organisasi harus ada keseimbangan. Ada beberapa komponen dari teori ini yang meliputi input, *outcome*, *comparison person*, *quity in equity*. Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara input – *outcome* dirinya dengan perbandingan input – *outcome* pegawai lain. Teori perbedaan (*discrepancy theory*) dikemukakan oleh Proter, yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai.

Maksudnya adalah pegawai atau individu memiliki harapan dalam pekerjaannya. Jika kenyataan tersebut sesuai dengan harapan atau lebih, maka pegawai akan puas. Namun, jika kenyataan yang diterima pegawai dalam pekerjaannya lebih rendah dari harapan, maka menyebabkan ketidakpuasan. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*) beranggapan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mampu memenuhi kebutuhannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka semakin puas pula mereka. Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*) beranggapan bahwa kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap

sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan acuan untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan penjelasan oleh Mangkunegara, ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kecepatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh faktor kecerdasan dan pekerjaan. Setiap individu memiliki tingkat kecerdasan yang berbeda. Kecerdasan ini akan berhubungan dengan perasaan atau emosi yang dialami oleh individu tersebut. Kecerdasan ini pun yang akan membedakan individu yang satu dengan individu lainnya dalam meminimalisir kesulitan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor pekerjaan seperti jenis pekerjaan, pangkat (golongan), interaksi sosial, dan hubungan kerja tentu akan membuat setiap individu memiliki kepuasan kerja yang

berbeda. Hal ini disebabkan oleh jabatan, tugas dan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya berbeda-beda. Selain itu, interaksi sosial dan hubungan kerja pun akan mempengaruhi kepuasan kerja. Interaksi sosial yang interaktif dan hubungan kerja yang harmonis akan membuat individu merasa puas, tetapi sebaliknya apabila pola interaksi dan hubungan kerja yang ada tidak harmonis maka kepuasan kerja akan sulit untuk dicapai. Interaksi sosial dan hubungan kerja yang terjalin di suatu lingkungan akan membentuk budaya.

Budaya yang akan menjadikan suatu organisasi tersebut memiliki karakteristik yang membedakannya dengan organisasi lain. Selain itu, Amstrong juga menambahkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. *The level of job satisfaction is affected by intrinsic and extrinsic motivating factors, the quality of supervision, social relationship with the work group and the degree to which individuals succeed or fall in their work.* Berdasarkan pendapat tersebut, dapat diartikan bahwa tingkat kepuasan kerja berdampak pada faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik, kualitas pengawasan, hubungan sosial dengan kelompok kerja dan sejauh mana individu berhasil atau gagal dalam pekerjaan mereka. Mullins berpendapat, bahwa terdapat beberapa faktor dalam kepuasan kerja yaitu sebagai berikut. 1) *Individual factors include personality, education and qualifications, intelligence and abilities, age, marital status, orientation to work.* 2) *Social factors include relationships with co-workers, group working and norms, opportunities for interaction, informal organization.* 3) *Cultural factors*

include underlying attitudes, beliefs and values. 4) *Organizational factors include nature and size, formal structure, personnel policies and procedures, employee relations, nature of the work, technology and work organization, supervision and styles of leadership, management systems, working conditions.* 5) *Environmental factors include economic, social technical and governmental influences.* Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan, faktor individu meliputi kepribadian, pendidikan, dan kualifikasi, kecerdasan dan kemampuan, usia, status perkawinan, orientasi untuk bekerja. Faktor sosial meliputi hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, organisasi informal. Faktor budaya termasuk sikap yang mendasari, keyakinan dan nilai-nilai. Faktor organisasi meliputi sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan personalia dan prosedur, hubungan karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan kerja organisasi, pengawasan dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, kondisi kerja. Faktor lingkungan meliputi pengaruh ekonomi, sosial, teknis dan pemerintah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti faktor kepribadian, faktor sosial, faktor budaya, faktor organisasi dan faktor lingkungan. Pendidikan akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, hal ini berkaitan dengan tingkat kesulitan yang dihadapi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, hubungan dengan rekan kerja pun akan mempengaruhi kenyamanan seseorang dalam bekerja. Faktor budaya, organisasi dan lingkungan

merupakan faktor yang saling berhubungan. Lingkungan akan mempengaruhi budaya dalam suatu organisasi. Lingkungan yang nyaman dan mendukung suatu organisasi akan melahirkan budaya yang baik. Begitu pun sebaliknya, tentu hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Menurut Robbins dalam Suyanto, hal yang menentukan kepuasan kerja itu antara lain, pekerjaan yang menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan dan faktor genetis. Sedangkan menurut Luthans dalam Husein Umar, untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan Job Descriptive Index (JDI) yaitu sebagai berikut: 1) Pembayaran, seperti gaji dan upah 2) Pekerjaan itu sendiri 3) Promosi pekerjaan 4) Kepenyelaaan (supervisi) 5) Rekan sekerja. Pendapat Robbins dan Luthans memiliki kesamaan yaitu adanya faktor imbalan atau pembayaran, pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja. Apabila imbalan yang diterima oleh pegawai pantas atau sesuai dengan pekerjaan, maka pegawai tersebut akan merasa puas begitu pun sebaliknya. Selain itu, apabila pekerjaan yang ditekuni oleh pegawai mampu dikerjakan dengan mudah maka pegawai tersebut akan merasa puas. Kemudian, rekan kerja pun memiliki keterkaitan dengan kepuasan pegawai. Apabila rekan kerja dalam suatu organisasi membuat pegawai merasa nyaman, maka pegawai tersebut akan merasa puas.

d. Komponen Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara terdapat beberapa variabel terkait kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: 1) Turnover, 2) Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja, 3) Umur, 4) Tingkat pekerjaan dan 5) Ukuran organisasi perusahaan.¹³ Pegawai dapat mencapai kepuasan kerja lebih tinggi apabila turnover rendah, sedangkan apabila turnover tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan pegawai rendah. Pegawai yang tingkat ketidakhadirannya tinggi maka pegawai tersebut kurang puas. Pegawai akan sering tidak hadir dengan memberikan alasan yang tidak logis dan subjektif. Umur turut menentukan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang tua cenderung lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan maka dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan variabel-variabel yang menyebabkan pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Misalnya tingkat ketidakhadiran (absen) yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak puas dengan pekerjaannya.

Oleh sebab itu, pegawai akan membuat alasan-alasan yang tidak logis agar dirinya tidak hadir. Selain itu adalah ukuran organisasi perusahaan, pegawai akan merasa tidak puas apabila organisasi perusahaan tersebut kecil. Sehingga pegawai tersebut hanya berinteraksi atau bekerja sama dengan sedikit orang dan hal ini memungkinkan seseorang akan cepat merasa jenuh.

e. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins terdapat beberapa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja yaitu: 1) *Exit*. *The exit response directs behavior toward leaving the organization, including looking for a new position as well as resigning.* 2) *Voice*. *The voice response includes actively and constructively attempting to improve conditions, including suggesting improvements, discussing problems with superiors, and undertaking some forms of union activity.* 3) *Loyalty*. *The loyalty response means passively but optimistically waiting for conditions to improve, including speaking up for the organization in the face of external criticism and trusting the organization and its management to "do the right thing".* 4) *Neglect*. *The neglect response passively allows conditions to worsen and includes chronic absenteeism or lateness, reduced effort, and increased error rate.*

Berdasarkan beberapa dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang telah disebutkan, pegawai dapat melakukan beberapa hal seperti keluar, memberikan aspirasi, tetap setia bahkan melakukan pengabaian. Tanggapan keluar mengarahkan perilaku ke arah meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru serta mengundurkan diri. Aspirasi berarti secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa aktivitas serikat kerja.

Kesetiaan berarti secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik. Artinya, pegawai tetap membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar. Pengabaian secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan. Kepuasan maupun ketidakpuasan kerja merupakan perasaan yang dihasilkan atas pekerjaannya. Perasaan tersebut merupakan respons dari apa yang telah dikerjakan. Misalnya, seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan tetap setia pada pekerjaan dan perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja. Sebaliknya, apabila pegawai tersebut merasa kurang puas dengan pekerjaannya maka pegawai tersebut akan menyampaikan aspirasi. Apabila aspirasi ini tidak didengar, maka pegawai tersebut akan melakukan pengabaian atau bahkan keluar dari perusahaan tersebut.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar makhluk hidup yang dijadikan sebagai tempat untuk melakukan interaksi atau hubungan timbal balik. Lingkungan dapat mempengaruhi perkembangan makhluk hidup, utamanya adalah manusia. Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Dalam menjalankan setiap aktivitas, seperti interaksi sosial manusia melibatkan lingkungan. Oleh sebab itu, lingkungan akan mempengaruhi pola interaksi manusia.

Suatu pola interaksi yang dilakukan secara terus menerus akan membentuk suatu kebiasaan dan akhirnya menjadi budaya. Budaya tersebut akan menjadi ciri khas dari lingkungan tersebut. Begitu pula dengan budaya organisasi, kebiasaan yang ada dalam organisasi dan telah diyakini kebenarannya akan membentuk suatu budaya yang akan menjadi pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Definisi budaya organisasi menurut *Pynes yaitu the organizational culture is defined as the values, beliefs, assumptions, expectations, attitudes, and norms shared by a majority of the organization's members.* Artinya, budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai, keyakinan, asumsi, harapan, sikap, dan norma-norma yang dibagikan oleh mayoritas anggota organisasi. Pendapat lain di kemukakan oleh Armstrong yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut. *Organizational or corporate culture is the pattern of values, norms, beliefs, attitudes and assumptions that may not have been articulated but shape the ways in which people behave and things get*

done. Berdasarkan kutipan tersebut, dapat diartikan bahwa budaya organisasi atau perusahaan adalah pola nilai-nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang mungkin tidak dapat diartikulasikan tetapi membentuk cara-cara orang berperilaku dan hal-hal yang dilakukan. Menurut Newstrom, *Organizational culture is the set assumptions, beliefs, values, and norms that are shared by an organization's members*. Artinya, budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi, keyakinan, nilai dan norma yang dibagi oleh anggota organisasi. Menurut Schermerhorn, et.al, *organizational or corporate culture is the system of shared actions, values, and beliefs that develops within an organization and guides the behavior of its members*. Artinya, budaya organisasi atau perusahaan adalah sistem yang dibagi dalam tindakan, nilai-nilai, dan keyakinan yang berkembang dalam suatu organisasi dan memandu perilaku anggotanya. Berdasarkan pendapat beberapa tokoh tersebut, Hellriegel dan Slocum memiliki pandangan yang berbeda mengenai budaya organisasi yaitu sebagai berikut. *Organizational culture is an organization's personality the way of thinking and doing things in it, which is shared by most or all of its members and which must be learned by new members if they are to survive and progress in the organization*. Berdasarkan kutipan tersebut, dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah karakter atau identitas organisasi dalam cara berpikir dan melakukan hal-hal di dalamnya, yang dibagi oleh sebagian besar atau seluruh anggota dan yang harus dipelajari oleh anggota baru jika mereka ingin bertahan dan maju dalam organisasi. Menurut Maanen dan

Barley yang dikutip oleh Morissan, terdapat empat wilayah atau domain budaya organisasi yaitu sebagai berikut: 1) Domain konteks ekologis (ecological context), yaitu dunia fisik, termasuk lokasi, waktu, sejarah, dan konteks sosial, dimana organisasi berada dan bekerja. 2) Domain budaya organisasi terdiri atas jaringan atau disebut juga dengan „interaksi diferensial“ (*differential interaction*). 3) Domain pemahaman bersama (collective understanding), yaitu cara bersama dalam menafsirkan pesan yang merupakan isi atau konten dari budaya yang terdiri atas gagasan, nilai, standar kebaikan (ideal) dan kebiasaan. 4) Domain individu (individual domain), yang terdiri atas tindakan atau kebiasaan para individu.

Organisasi memiliki kehidupan yang kompleks dan beragam, dalam hal ini West dan H. Turner mengemukakan tiga asumsi dasar yang memadukan gagasan Pacanowsky dan Trujillo dalam mengembangkan Teori Budaya Organisasi. 1) Anggota organisasi menciptakan dan memelihara rasa bersama terhadap realitas organisasi (*shared sense of organizational reality*) yang menghasilkan pengertian yang lebih baik terhadap nilai-nilai organisasi. Penggunaan dan interpretasi terhadap simbol berperan penting terhadap budaya organisasi. 2) Berbagai organisasi memiliki budaya yang berbeda, dan interpretasi terhadap berbagai tindakan dalam suatu budaya tertentu berbeda dengan budaya lainnya. Berdasarkan definisi budaya organisasi yang dikemukakan di atas, dapat disintesis bahwa budaya organisasi adalah keyakinan anggota organisasi terhadap nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi yang digunakan sebagai suatu cara

untuk mengontrol pola pikir dan mengatur perilaku baik di dalam maupun luar organisasi tersebut.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins yang dikutip oleh Ismainar, budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut. Fungsi budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang, merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan, sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Sedangkan menurut Afandi, budaya organisasi memiliki beberapa fungsi yaitu 1) menunjukkan identitas suatu masyarakat atau organisasi, 2) sebagai faktor pengikat kebersamaan, 3) sebagai faktor penggerak, 4) sebagai sumber inspirasi, kebanggaan, 5) sebagai warisan, dan 6) sebagai proses adaptasi terhadap perubahan. Hal yang sama diungkapkan Kreitner dan Kinicki, budaya organisasi memenuhi empat fungsi, yaitu: 1) *Give members an organizational identity.* 2) *Facilitate collective commitment.* 3) *Promote social systems stability.* 4) *Shape behavior by helping members make sense of their surroundings.* Budaya organisasi berfungsi untuk memberikan identitas organisasi atau perusahaan kepada pegawainya, hal ini tentu akan mendorong munculnya inovasi dalam suatu organisasi. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan suatu

organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi berfungsi untuk memfasilitasi komitmen kolektif. Hal ini tentu akan membuat pegawai bangga menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja. Budaya organisasi juga berfungsi untuk meningkatkan stabilitas sistem sosial, dengan menjaga kestabilan lingkungan. Sehingga pegawai merasa lingkungan tempat mereka bekerja positif dan mendukung. Selain itu, budaya organisasi juga berfungsi membentuk perilaku dengan membantu pegawai menyadari atas lingkungannya.

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins mengemukakan tujuh karakteristik dari budaya organisasi yaitu: 1) *Innovation and risk taking. Degree to which employees are encouraged to be innovative and to take risks.* 2) *Attention to detail. Degree to which employees are expected to exhibit precision, analysis and attention to detail.* 3) *Outcome Orientation. Degree to which managers focus on result or outcomes rather than on how these outcomes are achieved.* 4) *People orientation. Degree to which management decisions take into account the effects on people in the organization.* 5) *Team Orientation. Degree to which work is organized around teams rather than individuals.* 6) *Aggressiveness. Degree to which employees are aggressive and competitive rather than cooperative.* 7) *Stability. Degree to which organizational decisions and actions emphasize maintaining the status quo.* Berdasarkan tujuh karakteristik budaya organisasi tersebut, dapat diartikan bahwa inovasi dan pengambilan risiko adalah tingkat sampai dimana para karyawan di dorong untuk inovatif dan mengambil

risiko. Perhatian terhadap detail adalah tingkat sampai dimana karyawan diharapkan menunjukkan presisi, analisis dan perhatian terhadap detail. Orientasi hasil adalah tingkat sampai dimana manajer berfokus pada akibat atau hasil bukan pada bagaimana hasil-hasil yang di capai. Karakteristik lainnya yaitu orientasi orang yang merupakan tingkat sampai dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang dalam organisasi. Orientasi tim yaitu tingkat sampai dimana pekerjaan diselenggarakan oleh tim bukan individu. Agresivitas yaitu tingkat sampai dimana karyawan yang agresif dan kompetitif ketimbang koperasi. Stabilitas yaitu tingkat keputusan dan tindakan organisasi yang menekankan dalam mempertahankan status quo (mempertahankan keadaan sekarang agar tetap seperti keadaan sebelumnya).

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Leaders can influence the culture of an organization in a variety of ways. The different types of influence can be grouped into two broad categories. Pemimpin dapat mempengaruhi budaya suatu organisasi dengan cara yang bervariasi.

Pemimpin dapat mempengaruhi budaya suatu organisasi melalui perilaku kepemimpinan dan program, sistem, struktur, dan bentuk budaya. Perilaku kepemimpinan terdiri dari nilai-nilai yang dianut dan visi, peran pemodelan dan perhatian dan reaksi terhadap krisis. Program, sistem, struktur, dan bentuk budaya terdiri dari desain sistem manajemen dan program, kriteria demi imbalan dan keputusan personal, desain struktur

dan fasilitas serta simbol, ritual, upacara dan riwayat. Pemimpin dapat mempengaruhi budaya organisasi melalui nilai-nilai yang dibawa, misalnya yang terkandung dalam visi. Pemimpin juga dapat mempengaruhi budaya organisasi dengan peran pemodelan, misalnya dengan memberikan teladan yang baik. Program, sistem, struktur, dan bentuk budaya pun dapat mempengaruhi budaya organisasi.

3. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Terdapat adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan pernyataan Robbins yaitu *Employees form an overall subjective perception of the organization based on factors such as degree of risk tolerance, team emphasis, and support of people. This overall perception becomes, in effect, the organization's culture or personality and affects employee performance and satisfaction, with stronger cultures having greater impact.* Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa pegawai membentuk seluruh persepsi subjektif dari suatu organisasi berdasarkan faktor-faktor seperti tingkat toleransi risiko, penekanan tim, dan dukungan dari orang-orang. Pada dasarnya keseluruhan persepsi ini membentuk budaya atau kepribadian organisasi dan mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai, dengan budaya yang lebih kuat memiliki dampak yang lebih besar.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Penelitian survei (survey) umumnya merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dengan menelaah sampel dari suatu populasi

yang tersedia. Penelitian ini sering menggunakan teknik wawancara, angket atau observasi langsung terhadap objek yang diteliti.¹ Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menemukan adanya pengaruh atau hubungan antara variabel X dan variabel Y. Dengan kata lain, penelitian metode survey ini bertujuan untuk mendapatkan data dari tempat yang alamiah (bukan buatan), dengan melakukan pengumpulan data untuk memperoleh gambaran lebih jelas tentang hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer SDN di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan korelasional.

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_0) ditolak. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur.

Penelitian ini memiliki arah hubungan yang positif, yaitu apabila budaya organisasi kuat maka kepuasan kerja guru honorer tinggi, dan berlaku untuk sebaliknya. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja guru honorer dan jika kepuasan

kerja guru honorer rendah, hal itu disebabkan oleh budaya organisasi yang lemah.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins, sebagai berikut. *Employees form an overall subjective perception of the organization based on factors such as degree of risk tolerance, team emphasis, and support of people. This overall perception becomes, in effect, the organization's culture or personality and affects employee performance and satisfaction, with stronger cultures having greater impact.* Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa pegawai membentuk seluruh persepsi subjektif dari suatu organisasi berdasarkan faktor-faktor seperti tingkat toleransi risiko, penekanan tim, dan dukungan dari orang-orang. Pada dasarnya keseluruhan persepsi ini membentuk budaya atau kepribadian organisasi dan mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai, dengan budaya yang lebih kuat memiliki dampak yang lebih besar. Hasil perhitungan koefisien korelasi Product Moment antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur diperoleh nilai r sebesar 0.6038514 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t, diperoleh thitung sebesar 6.3815 untuk uji satu pihak dengan $dk = 71$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dari daftar distribusi diperoleh $t_{0,95}$ sebesar 1,993916. Sehingga nilai t hitung > t tabel atau ($6.38 > 1,9939$) dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan sebelumnya diterima. Sehingga terlihat adanya hubungan yang positif antarbudaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur. Maka

dapat disimpulkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Kontribusi yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja setelah melakukan perhitungan dengan uji koefisien determinasi (Kd) yaitu sebesar 36.46%.

Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa perilaku budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru honorer dalam melakukan pekerjaan, meskipun terdapat faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru honorer baik yang berasal dari dalam maupun dari luar individu guru honorer itu sendiri. Setelah peneliti mengadakan penelitian, hasil yang didapat terkait budaya organisasi di SD Negeri Kecamatan Pulogadung, menunjukkan bahwa budaya organisasi cukup baik. Hal ini dilihat dari skor terendah pada butir instrumen ke-24 sebesar 22617. dengan pernyataan “kepala sekolah hanya fokus menilai hasil pekerjaan guru”. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah objektif dalam menilai hasil kerja guru. Artinya, kepala sekolah tidak hanya fokus menilai hasilnya saja melainkan juga melihat proses yang dijalani oleh guru. Lampiran 12, Skor Hasil Penelitian Variabel X Skor tertinggi yang diperoleh variabel X budaya organisasi terdapat pada butir instrumen ke-38 sebesar 350.18 Skor jawaban responden pada butir ini menunjukkan bahwa guru selalu ikut serta dalam menjaga ketertiban sekolah.

Secara keseluruhan, menurut hasil interpretasi data budaya organisasi tersebut, maka diperoleh data dengan kategori sedang yaitu sebagian besar mendapat skor antara 148 – 179, yaitu sebanyak 42 orang

guru. Dari hasil tersebut dapat dipahami bahwa sebagian besar guru secara garis besar setuju bahwa budaya organisasi dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan, inovasi dan pengambilan risiko dan stabilitas. Sementara itu, hasil yang didapat terkait dengan variabel Y atau kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru honorer cukup tinggi. Hal ini terlihat dari skor terendah pada butir instrumen ke-5 sebesar 24119 yang memuat pernyataan “gaji yang saya terima dapat memenuhi berbagai keperluan di luar kebutuhan pokok”. Hal ini menunjukkan bahwa berbagai keperluan diluar kebutuhan tidak dapat dipenuhi oleh gaji yang diterima oleh guru tersebut. Lampiran 13, Skor Hasil Penelitian Variabel Y Skor tertinggi ada pada butir instrumen ke-3 sebesar 342 20 yang memuat pernyataan “pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan minat saya”. Tingginya skor tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru bekerja sesuai dengan minat mereka. Berdasarkan hasil interpretasi data kepuasan kerja tersebut, maka diperoleh data dengan kategori sedang yaitu sebagian besar mendapat skor antara 150 – 174, yakni sebanyak 51 orang guru. Berdasarkan pembahasan kedua variabel tersebut dan dari perhitungan uji hipotesis beserta uji koefisien determinasi maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur. Kebenaran terkait hipotesis pun dapat dibuktikan dengan kontribusi yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar

36.46%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang berjalan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulogadung sudah cukup. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar guru honorer mendapatkan skor di wilayah rata-rata atau kategori tingkat rata-rata sedang, yaitu terletak pada rentang 148 – 179, sebanyak 42 guru atau sebesar 57.53%.
2. Kepuasan kerja yang dimiliki guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung sudah cukup. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar guru honorer mendapatkan skor di wilayah rata-rata atau kategori tingkat rata-rata sedang, yaitu terletak pada rentang 150 – 174, sebanyak 51 guru atau sebesar 69.86%.
3. Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur. Hal ini berarti semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi Product Moment yang diperoleh yaitu sebesar 0.60385, serta hasil pengujian hipotesis dengan melakukan uji t yang diperoleh thitung sebesar 6.38 lebih besar daripada ttabel sebesar 1.9939. Dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan dalam koefisien

korelasi signifikan diterima. Koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 0.3646 ini berarti kontribusi yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur sebesar 36.46%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Limited.
- Arikunto, S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta .
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azuar Juliandi, I. d. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Coulter, S. R. (2014). *Management*. Essex: Pearson Education.
- Ismainar, H. (2015). *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- John R Schermerhorn, e. (2010). *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Jones, J. M. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Judge, S. P. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior 1, Essential theories of motivation and leadership*. New York: M.E. Sharpe, Inc.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miner, J. B. (2005). *Organizational Behavior 1: Essential theories of motivation and leadership*. New York: M. E Sharpe, Inc.

- Morissan. (2009). Teori Komunikasi Organisasi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mullins, L. J. (2005). Management and Organizational Behavior. Essex: Pearson Education Limited.
- Newstrom, J. W. (2007). Organizational Behavior Seventh Edition. New York: McGraw-Hill.
- Offirston, T. (2014). Aktivitas Pembelajaran Matematika Melalui Inkuiri Berbantuan Software Cinderella. Yogyakarta: Deepublish.
- Pynes, J. E. (2009). Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations. San Fransisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Raymond A. Noe, e. (2011). Fundamentals of Human Resource Management. New York: McGraw-Hill.
- Robert Kraitner, A. K. (2008). Organizational Behavior seven Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Sarwono, J. (2010). Pintar Menulis Karya Ilmiah. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Slocum, H. d. (1992). Management. Mass: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Sudjana. (2005). Metoda Statistika. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Suyanto. (2006). Revolusi Organisasi dengan Memberdayakan Kecerdasan Spiritual. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Swarjana, I. K. (2016). Statistik Kesehatan. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Umar, H. (2003). Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, H. (1997). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yukl, G. (2010). Leadership in Organization. New Jersey: Pearson Education Inc., Upper Saddle River.
- Menunggu Upah Layak Untuk Guru Honorer, diakses dari <https://tirto.id/menunggu-upah-layak-untuk-guru-honorer-bRcJ>, pada tanggal 02 Januari 2017 pukul 13:09 WIB.
- Dicuekin Mendikbud, Kehidupan Ribuan Guru Honorer Tak Manusiawi, diakses dari <http://nasional.sindonews.com/read/1112457/144/dicuekin-mendikbudkehidupan-ribuan-guru-honorer-tak-manusiawi-1464578728>, pada tanggal 02 Januari 2017 pukul 13:12 WIB.
- Nasib Guru Honorer DKI Jakarta Dengan Upah di Bawah UMP, diakses dari <http://megapolitan.harianterbit.com/megapol/2015/08/18/38609/28/18/Nasib-Guru-Honorer-DKI-Jakarta-Dengan-Upah-di-Bawah-UMP>, pada tanggal 02 Januari 2017 pukul 13:23 WIB.
- Elva Riwan, Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenuku Kabupaten Indragiri Hulu Riau, diakses dari ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/viewFile/3750/2985 pada tanggal 26 Desember 2016 pukul 16:57 WIB.
- Priarti Megawanti, Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer, diakses dari journal.lppmunindra.ac.id/index.php/Formatif/article/viewFile/111/108 pada tanggal 26 Desember 2016 pukul 16:41 WIB.

Suwardi, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja terhadap Motivasi Guru SD Islam Al Azhar I Pusat, diakses dari

jurnal.uai.ac.id/index.php/SH/article/download/122/pdf pada tanggal 26 Desember 2016 pukul 16:46 WIB.

