

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN DUREN SAWIT

Ayunda Ashta Cantari, Nurhattati Fuad, Heru Santoso

ayshtac@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and teacher's organizational commitment of Elementary School in Kecamatan Duren Sawit. The method used is descriptive in the form of a survey. Samples were taken by using simple random sampling technique. Based on this technique, the sample size used in this study were 88 teachers from 760 teachers. Data collection for job satisfaction (X) and organizational commitment (Y) using a questionnaire. Data analysis techniques are used to test the hypothesis is to use a product moment correlation, with the prerequisite first tested the normality test, significance test and regression linearity. From the results of hypothesis testing to test the significance of the correlation is obtained that $t_{count} > t_{table}$ as well as $t_{count} = 3,121$ and $t_{table} = 1,988$. Thus it can be said that the hypothesis can be accepted. This means that the null hypothesis (H_0) is rejected. The results of this study it can be concluded that there is a positive relationship between job satisfaction with teacher's organizational commitment of Elementary School in Kecamatan Duren Sawit.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment.

Pendahuluan

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan adalah memposisikan dirinya sebagai orang tua kedua. Dimana guru harus menarik simpati dan menjadi idola para siswanya. Adapun yang diberikan atau disampaikan guru hendaklah dapat memotivasi murid terutama dalam belajar.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka sudah seharusnya guru patut untuk digugu dan ditiru. Namun, pada kenyataannya fakta yang dilansir [news.okezone](http://news.okezone.com) (news.okezone.com:2015) mengungkap bahwa terdapat beberapa guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Duren Sawit tepatnya di SDN Malaka Jaya 05 Pagi dan SDN malaka Sari 09 Petang yang melakukan tindakan tercela yaitu dengan melakukan

pungutan liar dan rangkap jabatan. Adapun di SDN Dukuh 02 Petang oknum guru kembali melakukan pungutan liar. Guru yang seharusnya menjadi teladan di ibu kota justru melanggar pelanggaran aturan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh beberapa guru Sekolah Dasar Negeri rendah.

Harian Nasional (Harnas.co:2015) menyebutkan *Data Analytical and Capacity Development* (ACDP), pada 2014, sekitar 9,7 persen guru di Indonesia tak hadir di sekolah. Selain itu, meski 13,5 persen guru hadir di sekolah, namun tidak melakukan kegiatan pengajaran.

Menurut Norton (2008:108) ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu pekerjaan yang menantang,

kepuasan kerja karyawan, kesempatan pengembangan karir, tujuan organisasi yang jelas serta adanya keseimbangan antara kebutuhan kehidupan dan pekerjaan. Kepuasan kerja menjadi fokus peneliti pada isu ini. Peneliti mengindikasikan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi seorang guru, Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan dalam hal ini adalah guru. Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat seorang karyawan menyalahi jabatan atau tugas yang diemban. Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang yang bersifat positif tentang pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan di atas dan isu faktual yang ada menarik bagi peneliti mengkaji lebih lanjut mengenai kepuasan kerja dengan komitmen organisasi Penelitian dilakukan di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Duren Sawit. Adapun judul penelitian ini adalah **“Hubungan Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi Guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Duren Sawit”**.

Kajian Teori

Menurut Hellriegel (2009:57), *“organizational commitment is the strength of an employee’s involvement in the organization and identification with it.”* Menurut Porter dan Smith. dalam Mowday (2009:57), *“organizational commitment for our purposes as the relative strength of an individual’s identification with and involvement with an organization.”* Menurut Daft (2010:527) *“organizational commitment refers to an employee’s loyalty to and engagement with the organization.”*

Kemudian menurut Robbins (2015:70) yang dimaksud dengan komitmen organisasi adalah *“the degree to which an employee*

identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization.” McCarthy (2013:151) menyebutkan bahwa *“organizational commitment refers to the employee’s emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization.”*

Menurut Mowday dalam Jex (2002:133) *“organizational commitment can be thought of as the extent to which employees are dedicated to their employing organization and are willing to work on its behalf, and the likelihood that they will maintain membership.”* Colquitt, Lepine dan Wesson (2011:69) mengurai, *“Organization commitment is defined as desire on the part of employee to remain a member of the organization. Organization influences whether an employee stays a member of the organization (is retained) or leaves to pursue another job (turns over)”*

Mowday. Mowday *et al.* dalam Armstrong (2014:186) menyebutkan tiga karakteristik komitmen organisasi yaitu, 1) *A strong desire to remain a member of the organization,* 2) *A strong belief in and acceptance of the values and goals of the organization,* 3) *A readiness to exert considerable effort on behalf on the organization.* Menurut Appelbaum *et al* dalam Armstrong (2014:186) *“Rephrased this definition as: Organizational commitment is a multidimensional construct that reflects a worker’s: identification with the organization (loyalty), attachment to the organization (intention to stay), and willingness to expend effort on the organization’s behalf (discretionary effort).”*

Menurut Narimawati dalam McCarthy (2013:151) ukuran komitmen organisasi sebagai sikap yaitu, *“There are a wide variety of definitions and measures of organizational commitment. As an attitude, organizational*

commitment is defined by Narimawati as a strong desire to remain as a member of a particular organization, a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization, and a definite belief in and acceptance of the values and goals of the organization.”

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) faktor adalah hal yang ikut menyebabkan terjadinya sesuatu. Menurut Stum yang dikutip oleh Norton (2008:180), mengemukakan ada lima faktor yang berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yaitu: 1) *The extent to which the organization encourages personnel to challenge the way things are done*, 2) *The extent to which the organization improve employee job satisfaction.*, 3) *The extent to which the organization provides the employee with opportunities for personal growth and development*, 4) *The extent to which organization direction is evident*, 5) *The extent to which the organization recognizes work-life balance needs*

Menurut Kochan dan Dyer dalam Armstrong (2014:189) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu: 1) *Strategic level: supportive business strategies, top management values commitment and effective voice for HR in strategy making and governance*, 2) *Functional (human resource policy) level: staffing based on employment stabilization, investment in training and development and contingent compensation that reinforces cooperation, participation and contribution*, 3) *Workplace level: selection based on high standards, broad task design and teamwork, employee involvement in problem solving and climate of cooperation and trust.*

Menurut Purcell *et al.* dalam Armstrong (2014:189) mengidentifikasi faktor kunci yang mempengaruhi komitmen organisasi

yaitu: 1) *Received training last year*, 2) *Satisfied with career opportunities*, 3) *Satisfied with the performance appraisal system*, 4) *Think managers are good in people management (leadership)*, 5) *Find their work challenging*, 6) *Think their firm helps them achieve a work-life balance*, 7) *Satisfied with communication or company performance*

Menurut Noor dalam McCarthy (2013:151), *“Organizational commitment attitude is determined by a number of personal (age, tenure in the organization, and dispositions such as positive or negative affectivity and internal or external control contributions) and organizational (the job design and the leadership style of one’s supervisor) variables.”* Mangkunegara dalam Hamid (2014:59) mengemukakan ada delapan faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasional: 1) Konflik dengan kebutuhan personal, 2) Kurangnya pembelajaran, 3) Kurangnya perlakuan adil, 4) Tunjangan moneter yang tidak mencukupi, 5) Jeleknya hubungan dengan rekan kerja, 6) Tidak adanya perlindungan kerja, 7) Kurangnya keamanan kerja, 8) Kurangnya pengembangan atau peluang karir.

Allen dan Meyer dalam buku McCarthy (2013:151) menyebutkan dimensi komitmen organisasi yang teridentifikasi dalam tiga komponen, yaitu; 1) *Affective Commitment, defined as an affective or emotional attachment to the organization such that the strongly committed individuals identifies with, is involved in and enjoys membership in the organization*, 2) *Normative commitment, defined as the perceived obligation to remain with the organization*, 3) *Continuance commitment, refers to a desire to remain with the organization for personal benefits related to length of service*

Menurut Robbins (2015:70), *“Job satisfaction which describes a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristic. A person with level of job satisfaction holds positive feelings about his or her job, while a person with a low level holds negative feelings.”* Menurut Raymond et al (2015:458), *“A pleasurable feeling that results from the perception that one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values.”*

Furaker (2012:11) mendefinisikan *“job satisfaction refers to an affective dimension and in that sense it can be counted as belonging to one of the three pillars of the attitude concept.”* Silverthorne (2005:171) mengungkapkan *“job satisfaction is defined as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job.”* Dalam buku Wicker berdasarkan Webster’s dictionary (2011:3), job satisfaction adalah *“A sense of inner fulfillment and pride achieved when performing a particular job. Job satisfaction occurs when an employee feels he has accomplished something having importance and value worth recognition; sense of job.”*

Kepuasan kerja menurut Handoko (2000:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menurut Siagian (2012:295) adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Rivai (2009:856), kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual.

Rothlin (2008:110) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, *“meaning, time and money: these are, in our view, the central elements for satisfaction in the workplace”*. Menurut

Luthans dalam Umar (2005:36) mengemukakan terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: 1) Pembayaran, seperti gaji dan upah, 2) Pekerjaan itu sendiri, 3) Promosi pekerjaan, 4) Kepenyeliaan (supervise), 5) Rekan kerja

Menurut Robbins dalam Suyanto (2006:39), 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. Menurut Rivai (2009:860) faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang anggota dalam organisasi adalah: 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, 2) Supervisi, 3) Organisasi dan manajemen, 4) Kesempatan untuk maju, 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif, 6) Rekan kerja, 7) Kondisi pekerjaan.

Menurut Smith, Kendall dan Hulin dalam Sims (2002:44), *“While numerous dimension have been associated with job satisfaction, five in particular have crucial characteristics. 1) Pay. The amount received and the perceived equity of pay, 2) Job. The extent to which job tasks are considered interesting and provide opportunities for learning and for accepting responsibility. 3) Promotion opportunities. The availability of opportunities for advancement. 4) Supervisor. The supervisor’s abilities to demonstrate interest in and concern about employees. 5) Coworkers. The extent to which co-workers are friendly, competent, and supportive.”*

Menurut Mowday, Steers dan Porter dalam Gadot (2004:134) *“the main reason is that job satisfaction is viewed as one of the determinants of organizational*

commitment.” Hackman dan Lawler dalam Haak (2004:258) mengungkapkan bahwa “*the cumulative effect of job satisfaction may lead to overwhelming and relatively stable feeling of organizational commitment.*” Pendapat lain dari Browne dan Peterson dalam Silverthorne (2005:171) yaitu “*job satisfaction has been linked to positive workplace outcomes such as increased organizational commitment, with workers having high levels of job satisfaction being more likely to be committed to the organization.*”

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode lapangan melalui survey dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah melakukan pengolahan data menggunakan perhitungan statistik. Hasil penelitian menggunakan metode survey dapat digeneralisasikan dengan cara pengambilan sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Duren Sawit berstatus PNS dengan jumlah 760 orang guru. Dalam penelitian ini, sampel diambil secara acak menggunakan teknik *simple random sampling*. Adapun cara pengambilan sampel ini dilakukan menggunakan rumus *Slovin*. Berdasarkan jumlah populasi terjangkau di atas, maka dapat ditentukan jumlah sampel penelitian dengan populasi sebanyak 760 orang guru dan taraf kesalahan 10%, yaitu diperoleh sebanyak 88 orang guru yang dijadikan sebagai sampel dari penelitian ini.

Sebelum melakukan penelitian, angket diuji coba terlebih dahulu kepada 20 orang responden kemudian dilakukan uji validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang *drop* dan *valid*. Pengujian validitas menggunakan analisis skor tiap butir dengan skor total yang

merupakan jumlah tiap skor butir. Rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Butir pernyataan dikatakan *valid* apabila perolehan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya adalah dengan uji reliabilitas. Reliabel artinya dapat dipercaya, sehingga instrumen penelitian dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*.

Setelah peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan sampel sebanyak 20 orang guru dan jumlah butir pernyataan sebanyak 40, maka dari variabel X (kepuasan kerja) diperoleh sebanyak 35 butir soal *valid* dan 5 butir soal *drop*. Perhitungan reliabilitas variabel X dengan r_{tabel} 0,444, serta r_{hitung} sebesar 0,960. Dapat disimpulkan bahwa angket variabel X yaitu kepuasan kerja memiliki reliabilitas sangat tinggi dan layak digunakan dalam penelitian.

Sedangkan variabel Y (komitmen organisasi) diperoleh sebanyak 35 butir soal *valid* dan 5 butir soal *drop*. Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel Y dengan r_{tabel} 0,444, serta reliabilitas sebesar 0,959. Dapat disimpulkan bahwa angket variabel Y yaitu komitmen organisasi memiliki reliabilitas sangat tinggi dan layak digunakan dalam penelitian.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai pengujian prasyarat diantaranya uji normalitas dan uji signifikansi dan linieritas regresi. Uji ini dilakukan dengan menggunakan bantuan tabel ANAVA dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dengan uji F. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi tersebut signifikan. Sedangkan untuk mengetahui linier tidaknya persamaan regresi

tersebut dilihat dengan uji F. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka persamaan regresi tersebut linier. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* untuk memperoleh koefisien korelasi (r) yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis statistik.

Hasil Penelitian

Sebelum melakukan uji prasyarat, deskripsi data penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

No.	Data	Variabel	
		X	Y
1	Skor Minimal	0,0005	0,0016
2	Skor Maksimal	0,0552	0,0752
3	Skor Terendah	72	105
4	Skor Tertinggi	171	175
5	Total Skor	12119	12626
6	Mean	137,7	143,5
7	Modus	145	143,144,148
8	Standar Deviasi	16,350	13,703

Kemudian dilanjutkan dengan melakukan pengujian persyaratan analisis data, yang pertama adalah uji normalitas. Uji ini dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan perhitungan normalitas, dari skor variabel X didapat nilai $L_{hitung} = 0,0552$. Dan dari skor variabel Y didapat nilai $L_{hitung} = 0,0752$. Sementara itu L_{tabel} untuk $n = 88$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,094. Ini berarti L_{hitung} lebih kecil daripada L_{tabel} ($0,0552 < 0,094$) dan ($0,0752 < 0,094$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skor variabel X dan Y berdistribusi normal.

Selanjutnya, uji linieritas adalah untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang akan ditarik dalam suatu garis lurus pada diagram pencar. Hasil uji regresi linier setelah dilakukan perhitungan, diperoleh persamaan $\hat{Y} = 106,66 + 0,267X$. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien $a = 106,66$ dan konstanta $b = 0,267X$.

Selanjutnya, model regresi diuji terlebih dahulu kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel anava untuk menguji keberartian dan kelinieran regresi. Hasil perhitungan mengenai keberartian dan kelinieran regresi dilakukan dengan menggunakan uji F, dan hasil persamaan regresi diperoleh F_{hitung} sebesar 9,743 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,951 ($\alpha = 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak yang berarti model persamaan regresi sederhana terbukti signifikan. Sedangkan uji linieritas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,188 lebih kecil dari F_{tabel} 2,022 ($\alpha = 0,01$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi sederhana terbukti linier.

Untuk mengetahui kontribusi yang diberikan variabel X terhadap variabel Y, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi yang menghasilkan persentase 10,18%. Artinya, kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 10,18% terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi guru SD Negeri Se-Kecamatan Duren Sawit. Sedangkan 89,82% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar kepuasan kerja.

Setelah dilakukan penelitian, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menandakan bahwa terjadinya suatu peristiwa seringkali dipengaruhi dan

dikaitkan dengan peristiwa lainnya. Dalam hal ini, penelitian dikatakan memiliki hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel komitmen organisasi karena memiliki ketergantungan atas terjadinya peristiwa dari salah satu variabel yang diteliti.

Pembahasan

Seperti dikatakan Mowday dalam Gadot (2004:134) bahwa terdapat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi *“the main reason is that job satisfaction is viewed as one of the determinants of organizational commitment.”* Kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat menentukan komitmen organisasi. Ditinjau dari beberapa indikator seperti kepuasan terhadap penghasilan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan serta kepuasan akan supervisi dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru di sekolah.

Kemudian pendapat Mowdy juga diperkuat oleh Hackman dan Lawler dalam Haak (2004:258) mengungkapkan bahwa *“the cumulative effect of job satisfaction may lead to overwhelming and relatively stable feeling of organizational commitment.”* Apabila seorang guru sudah memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka kestabilan komitmen organisasi yang ditinjau dari indikator loyalitas, kontribusi, kesamaan tujuan serta tanggung jawab akan relatif stabil dan akan meningkat. Tinggi rendahnya komitmen organisasi akan dipengaruhi kepuasan kerja

Selanjutnya pendapat lain dari Browne dan Peterson dalam Silverthorne (2005:171) mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yaitu *“job satisfaction has been linked to positive workplace outcomes such as increased org/izational commitment, with workers having high levels*

of job satisfaction being more likely to be committed to the organization.” Dengan begitu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa benar terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi guru SD Negeri Se-kecamatan Duren Sawit.

Hasil dari perhitungan koefisien korelasi dimasukkan ke dalam rumus uji transformasi t, yang menghasilkan t hitung sebesar 3,121. Uji ini dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi atau keyakinan dari koefisien korelasi yang menguji keindepedenan atau uji satu pihak variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi melalui uji-t. Dengan taraf nyata 0,05 dan $dk = n - 2 = 88 - 2 = 86$, dari daftar distribusi untuk uji t satu pihak $t_{0,95} = 1,988$. Dari hasil tersebut, diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,121 > 1,988$). Artinya, nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Se-Kecamatan Duren Sawit. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan angka persentase kontribusi yang diberikan kepuasan kerja terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi guru adalah sebesar 10,18%. Sehingga dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang terbangun semakin besar tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru di sekolah tempatnya bekerja.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru di SD Negeri Se-Kecamatan Duren Sawit.

2. Hasil pengujian hipotesis dengan uji-t menghasilkan t_{hitung} sebesar 3,121. Untuk uji satu pihak dengan $dk = 86$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar signifikansi diperoleh t_{95} adalah sebesar 1,988. Hal ini menyatakan bahwa bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $3,121 > 1,988$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan sebelumnya, diterima.
3. Kontribusi yang diberikan kepuasan kerja terhadap peningkatan komitmen organisasi adalah sebesar 10.18%. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka komitmen organisasi akan semakin kuat terpatri pada diri seorang guru. Oleh karena itu dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya pemberian kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Duren Sawit.

Saran

1. Kepada Kepala Sekolah, saran yang dapat diberikan hendaknya menggalakan program supervisi yang dilakukan secara rutin untuk pengembangan dan perbaikan potensi guru sehingga kepuasan kerja meningkat dan komitmen organisasi secara tidak langsung dapat terpatri pada setiap guru.
2. Kepada guru, saran yang dapat diberikan hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan keharmonisan hubungan antar rekan kerja sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing guru. Memberikan loyalitas, kontribusi, penerimaan nilai-nilai organisasi dan tanggung jawab yang lebih dalam

mendorong kemajuam mutu sekolah tempat bekerja.

3. Kepada Peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan hendaknya dapat dilakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan kuantitatif, untuk lebih mendalami hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru.

Daftar Pustaka

- Armstrong, Michael dan Stephen Taylor, (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Colquit, A. Jason, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior Improving Personal and Commitment in the Work Place*. New York: Mc Graw-Hill.
- Daft, Richard L, Martyn Kendrick dan Natalia Vershinina. (2010). *Management*. Hampshire: South-Western Cengage Learning.
- Furaker, Bengt. (2012). *Commitment to Work and Job Satisfaction*. New York: Routledge.
- Hamid, Sanusi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: deepublish.
- Handoko. T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hellriegel, Don dan John W. Slocum, Jr. (2009). *Organizational Behavior*. Texas: South-Western Cengage Learning.
- Jex, Steve M. (2002). *Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons.

McCarthy, Sherri. (2013). *Psychology At Work In Asia*. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.

Mowday, Richard T. Lyman W. Porter dan Richard M. Steers. (2009). *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.

Noe, Raymond A. (2012). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*. Glasgow: McGraw-Hill.

Norton, M. Scott. (2008). *Human Resources Administration for Educational Leaders*. California: Sage Publication.

Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.

Rothlin, Philippe dan Peter Werder. (2008). *Boreout! Overcoming Workplace Demotivation*. Philadelphia: Kogan Page.

Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Silverthorne, Colin P. (2005). *Organizational Psychology in Cross-Cultural Perspective*. New York: New York University Press.

Sims, Ronald R. (2002). *Managing Organizational Behavior*. Westport: Greenwood Publishing Group.

Suyanto, M. (2006). *Revolusi Organisasi Dengan Memberdayakan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Andi.

Umar, Husein. (2005). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Wicker, Don. (2011). *Job Satisfaction: Fact or Fiction*. Bloomington: AuthorHouse.

Harian Nasional. *Komitmen Guru Masih Rendah* diakses pada 20 Oktober 2015 pukul 17.23 WIB.
<http://www.harnas.co/2015/10/12/komitmen-guru-masih-rendah>

Oke Zone. *Guru Ibu Kota Terlibat Pungli, dan Pelecehan Seksual* diakses pada 7 Maret 2015 pukul 15.30 WIB.
<http://news.okezone.com/read/2015/01/23/65/1096276/guru-ibu-kota-terlibat-pungli-pelecehan-seksual>