

PENGARUH KARAKTERISTIK KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN GURU EKONOMI PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI PROVINSI BALI

I Ketut R. Sudiarditha

Universitas Negeri Jakarta, Jln. Rawamangun Muka Jakarta Timur

e-mail: sudiarditha@yahoo.com

Abstract

In particular the aims of this research are: (1) to know the direct effect of job characteristics toward job satisfaction of teachers. (2) to know the direct effect on job satisfaction of teachers' compensation. (3) to know the direct effect of job characteristics on teacher commitment. (4) to know the direct effect of the components of teacher compensation. (5) to know the direct effect of job satisfaction on the teachers commitment. The research was conducted at the High School (SMA) State of Bali Province which spread across nine counties and cities. The method used was survey method with causal techniques. The population in this study were all teachers who have passed the certification economics profession at High School (SMA) State of Bali province. The number of samples in the analysis suggested by Solimun Structural Equation Modeling (SEM) of 400. The findings of this study indicate that: (1) there was a direct effect of the positive characteristics of the work on job satisfaction of teachers; means that the characteristics of the corresponding work will increase the job satisfaction of a good teacher. (2) there was a direct influence on job satisfaction of teachers' compensation; synonymous with high compensation will increase the job satisfaction of good teachers. (3) there was a direct positive effect on the commitment of teachers' job characteristics; means that the characteristics of the corresponding work will increase the commitment of a good teacher. (4) there was a direct positive effect on the commitment of teachers' compensation; synonymous with high compensation will increase the commitment of a good teacher. (5) there was a direct positive effect on the commitment of teachers' job satisfaction; synonymous with high job satisfaction will increase the commitment of a good teacher.

Keywords: *Characteristics of work, compensation, job satisfaction, job commitment.*

Abstrak

Secara khusus tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung karakteristik kerja terhadap kepuasan kerja guru; kompensasi terhadap kepuasan kerja guru; karakteristik kerja terhadap komitmen guru; kompensasi terhadap komponen guru; dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru. Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Provinsi Bali yang tersebar di sembilan kabupaten dan kota. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan teknik kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi yang telah lulus sertifikasi profesi pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Provinsi Bali. Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif karakteristik kerja terhadap kepuasan kerja guru; kompensasi terhadap kepuasan kerja guru; karakteristik kerja terhadap komitmen guru; kompensasi terhadap komitmen guru; dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru; artinya dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen guru yang baik.

Kata Kunci: Karakteristik kerja, kompensasi, kepuasan kerja, komitmen kerja.

1. PENDAHULUAN

Guru sebagai profesi kunci keberhasilan peserta didik di sekolah, diharapkan makin profesional yang memiliki kompetensi pengetahuan keguruan, sikap serta ketrampilan mengajar secara berkualitas dalam menjalankan tugas serta kewajiban profesinya. Sebagai guru profesional harus terus berubah menyikapi tuntutan zaman; hal ini agaknya sekarang belum terpenuhi. Banyak faktor yang mempengaruhi, di antaranya motivasi belajar guru yang rendah sehingga kurang meningkatkan kapasitasnya. Walaupun guru belajar dan diberikan kesempatan belajar, orientasinya hanya untuk mengejar pangkat, bukan prioritas pada peningkatan kualitas diri.

Dalam berbagai kasus, kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan berkaitan dengan kualitas guru. Untuk itu, peningkatan kualitas pendidikan harus dilakukan melalui upaya peningkatan kualitas guru. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong relatif rendah. Hal ini antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualitas pendidikan minimal. Berdasarkan data Direktorat Tenaga Kependidikan Dikdasmen Depdiknas pada tahun 2004 menunjukkan terdapat 991.243 (45,96%) guru SD, SMP dan SMA yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal. Sebagai gambaran rinci keadaan kualifikasi pendidikan minimal guru di Indonesia sebagai berikut: Guru TK yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sebesar 119.470 (78,1%) dengan sebagian besar 32.510 orang berijazah SLTA.

Di tingkat SD, guru yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sebesar 391.507 (34%) yang meliputi sebanyak 378.740 orang berijazah SMA dan sebanyak 12.767 orang berijazah D1. Di tingkat SMP, jumlah guru yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sebesar 317.112 (71,2%) yang terdiri atas 130.753 orang berijazah D1 dan 82.788

orang berijazah D2. Begitu juga di tingkat SMA, terdapat 87.133 (46,6%) guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal, yakni sebanyak 164 orang berijazah D1, 15.589 orang berijazah D2, dan 71.380 orang berijazah D3.

Gambaran jumlah guru yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal tersebut akan semakin besar persentasenya bila di lihat dari persyaratan kualifikasi pendidikan minimal guru yang dituntut oleh PP No. 19/ 2005 tentang SNP. Berdasarkan PP No. 19/ 2005 dalam pasal 26 ditetapkan bahwa standar kompetensi lulusan pada jenjang pendidikan menengah umum bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, akhlak mulia, serta keterampilan hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Sebagai sekolah umum menuntut adanya guru profesional yang mampu mendidik siswa untuk disiapkan dapat mengikuti pendidikan lebih lanjut melalui pendidikan yang diperolehnya secara baik dan benar.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti ingin mengkaji lebih lanjut melalui suatu penelitian mengenai komitmen guru pasca sertifikasi profesi pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Provinsi Bali. Isu utama penelitian ini khususnya berkenaan menu-runnya komitmen dan kepuasan kerja yang diduga disebabkan oleh rendahnya kesesuaian karakteristik kerja dan kelayakan kompensasi yang diterima guru serta kepuasan kerja yang belum tercipta dapat mempengaruhi komitmen guru. Dengan demikian yang menjadi tema sentral dalam penelitian ini adalah: peningkatan Komitmen Guru melalui kesesuaian Karakteristik Kerja dan peningkatan Kompensasi serta Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Provinsi Bali.

Komitmen Guru

Bentuk suatu komitmen menurut Morgan & Hunt (1994: 406-423) dalam Wetzels membagi komitmen ke dalam dua

bagian. Pertama, *affective commitment* yaitu komitmen pada hakikatnya merupakan suatu pernyataan pikiran seseorang dalam hubungannya dengan pihak lain. Kedua, *calculative commitment* yaitu komitmen yang muncul dari evaluasi kognitif seseorang sebagai hasil dari perhitungan untung rugi, kalah menang, lebih kurang, manfaat atau pengorbanan; komitmen ini akan tetap bertahan manakala biaya-biaya internal relatif masih lebih rendah dibandingkan dengan biaya-biaya eksternalnya.

Adapun komponen komitmen guru dapat diklasifikasikan menjadi tiga komponen yaitu; komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif, serta indikatornya sebagai berikut: (a) komitmen afektif meliputi: kesetimbangan antara nilai dan tujuan, kepercayaan terhadap perusahaan, hubungan secara emosional dengan perusahaan; (b) komitmen kontinu meliputi: kecintaan terhadap perusahaan, ketahanan pada pekerjaan sekarang, rasa berkorban bila menunda pekerjaan, ketahanan tawaran pekerjaan luar, gangguan kehidupan jika meninggalkan perusahaan, dan (c) komitmen normatif meliputi: kewajiban untuk tetap tinggal pada perusahaan, keengganan untuk meninggalkan perusahaan, kewajiban untuk bertahan ada perusahaan, rasa kecewa atas bila ditinggalkan karyawan, konsistensi dengan pekerjaan.

Karakteristik Kerja Guru

Teori karakteristik yang dikemukakan oleh Cascio, "*Job characteristic theory identifies five core job characteristics (skill variety, Task identity, Task significance, autonomy, and feedback) as having special important to job design*". Artinya karakteristik pekerjaan diidentifikasi sebagai atribut tugas yang penting dan bersifat khusus pada disain pekerjaan. Secara psikologi akan mempengaruhi pengalaman yang berarti, tanggung jawab, dan

pengetahuan; ketiganya ini dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Tiga dimensi pertama, yaitu variasi keahlian, identitas tugas, dan signifikansi tugas secara bersama-sama menciptakan kerja yang bermakna. Artinya jika ketiga karakteristik kerja itu ada pada suatu pekerjaan, maka dapat diramal bahwa pemangku pekerjaan itu akan memandang pekerjaan itu penting, berharga, dan ada gunanya untuk dikerjakan.

Demikian juga pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan kepada pemangku pekerjaan itu suatu perasaan tanggung jawab pribadi untuk hasil-hasilnya dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik maka kurus akan mengetahui seberapa efektif ia bekerja. Jika keadaan psikologis guru seperti makna yang dialami dari pekerjaan, tanggung jawab yang dialami untuk hasil kerja, dan pengetahuan hasil aktual dari kegiatan kerja yang ada dalam melakukan pekerjaan maka motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan

Kompensasi Guru

Menurut Jusuf Irianto (2001: 315) kompensasi merupakan penghargaan atau *rewards* yaitu segala sesuatu yang diberikan untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu. Kompensasi yang diterima karyawan dapat berupa kompensasi finansial (langsung dan tidak langsung) dan kompensasi nonfinansial (kepuasan yang bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja). Pemberian kompensasi langsung didasari oleh faktor-faktor pekerjaan yang kritis dan prestasi kerja guru itu sendiri, sedangkan dalam kompensasi tidak langsung yang diberikan karena suatu kondisi dari guru dan secara tidak langsung berhubungan dengan prestasi kerja.

Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja menurut Locke dalam Luthans (1999: 126) adalah: "A

pleasurable or positif emotional State resulting from he appraisal of One's job or experience". Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang terbentuk dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Aspek pertama, *Work it Self* (pekerjaan itu sendiri) adalah sejauh mana su-atu pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan pe-luang untuk menerima tanggung jawab. Hasil penelitian membuktikan bahwa umpan balik dari pekerjaan otonomi, pekerjaan yang me-nantang dan tidak membosankan serta peker-jaan yang memberikan status adalah unsur-un-sur dari pekerjaan yang memberikan kepuas-an. Aspek kedua, *Pay* (upah) adalah jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi. Aspek ketiga, *Promotion opportunities* (peluang promosi) adalah kesempatan untuk naik jawaban dalam hierarki. Aspek keempat, *Working conditions* (Kondisi kerja) merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan. Aspek kelima, *Co-workers* (rekan kerja) merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan secara pribadi. Rekan kerja yang memberikan dukungan, saran dan bantuan akan membuat karyawan menikmati pekerjaannya.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Provinsi Bali. Secara khusus tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh langsung karakteristik kerja terhadap kepuasan kerja guru. (2) untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja guru. (3) untuk mengetahui pengaruh langsung karakteristik kerja terhadap komitmen guru. (4) untuk

mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap komitmen guru. (5) untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen guru.

Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Provinsi Bali yang tersebar di sembilan kabupaten dan kota. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan teknik kausal. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru ekonomi yang telah lulus sertifikasi profesi pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Provinsi Bali. Dalam penarikan sampel, metode yang digunakan adalah metode acak sederhana (*Simple Random Sampling*), jumlah sampel yang disarankan oleh Solimun dalam analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* sebesar 400. Teknik analisis dan interpretasi data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dan kuantitatif sebagai alat bantu statistik. Sedangkan metode kuantitatif berupa analisis hubungan antar variabel yang diteliti menggunakan alat analisis *Structural Equation Modelling (SEM)*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung karakteristik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh karakteristik kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil perhitungan koefisien pengaruh sebesar 0,334 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,988 lebih besar dari 1,96 sehingga dapat disimpulkan pengaruh karakteristik kerja terhadap kepuasan kerja signifikan secara pengujian statistik. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa besar pengaruh karakteristik kerja terhadap kepuasan kerja mencapai 18,0%. Terdiri atas pengaruh langsung karakteristik kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 11,1% dan pengaruh tidak langsung karakteristik kerja terhadap kepuasan kerja yang melalui hubungannya dengan kompensasi sebesar 6,9%. Sehingga perubahan dalam karakteristik kerja akan berdampak terhadap kepuasan kerja mencapai 18,0%. Penelitian ini menunjukkan bahwa

karakteristik kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai karakteristik kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Guru memperoleh tugas sesuai karakteristik mereka akan tercipta rasa senang dalam bekerja, sehingga dapat bekerja dengan baik karena secara fisik dan psikisnya dapat terakomodasi.

Dalam kepuasan kerja guru cukup banyak memberikan implikasi terhadap sikap dan perilaku guru. Mereka yang tidak puas cenderung akan melakukan tindakan-tindakan negatif yang dapat merugikan organisasi sekolah seperti: malas bekerja, sering absen, pindah kerja, serta ada kecenderungan bekerja di bawah standar yang ditentukan. Hal tersebut terjadi disebabkan apa yang diharapkan tidak sesuai dengan kenyataan yang diterimanya. Pendapat ini sejalan yang dikemukakan oleh Luthans (2008: 142) bahwa harapan-harapan tersebut antara lain terkait dengan faktor: pekerjaan itu sendiri, upah, peluang, promosi, pengawasan, dan mitra kerja. Dalam hasil penelitian-penelitian sebelumnya mempertegas signifikansi karakteristik kerja dalam kaitannya dengan kepuasan kerja. Temuan hasil penelitian Aspina (2010) mendukung hasil ini yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan karakteristik tugas terhadap kepuasan atas kepemimpinan.

Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil perhitungan koefisien pengaruh sebesar 0,509 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,359 lebih besar dari 1,96 sehingga dapat disimpulkan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja signifikan secara pengujian statistik. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa besar pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja mencapai 32,8%. Terdiri atas pengaruh langsung kompensasi

terhadap kepuasan kerja melalui hubungannya dengan karakteristik kerja sebesar 6,9%. Sehingga perubahan dalam kompensasi akan berdampak terhadap kepuasan kerja mencapai 32,8%.

Berdasarkan besarnya kompensasi yang diterima mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan; artinya bila kompensasi yang diterimanya semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik; demikian pula dalam memenuhi kebutuhan yang dinikmatinya semakin baik pula (Malayu S.P. Hasibuan (2002:117). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 73) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai, pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan-nya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pegawai tersebut dan sebaliknya. Dengan demikian temuan ini semakin mempertegas hasil penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Langsung Karakteristik Kerja Terhadap Komitmen Guru

Pengaruh karakteristik kerja terhadap komitmen guru diperoleh hasil perhitungan koefisien pengaruh sebesar 0,239 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,393 lebih besar dari 1,96 sehingga dapat disimpulkan pengaruh karakteristik kerja terhadap komitmen guru signifikan secara pengujian statistik. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa besar pengaruh dari karakteristik kerja terhadap komitmen guru mencapai 14,2% sehingga perubahan dalam karakteristik kerja akan berdampak terhadap komitmen guru mencapai 14,2%. Terdiri atas pengaruh langsung karakteristik kerja

terhadap komitmen guru sebesar 5,7% dan pengaruh tidak langsung karakteristik kerja terhadap komitmen guru melalui hubungan-nya dengan kompensasi guru sebesar 1,1% serta pengaruh tidak langsung karakteristik kerja terhadap komitmen guru yang melalui hubungannya dengan kepuasan kerja sebesar 7,4%.

Menurut Herzberg dalam Robbins (1996: 597) salah satu faktor yang memotivasi orang adalah faktor motivator yaitu semua faktor penyumbang kepuasan kerja; yang termasuk dalam faktor ini antara lain prestasi. Dalam hasil penelitian-penelitian sebelumnya mempertegas signifikansi karakteristik kerja dalam kaitannya dengan komitmen guru. Temuan hasil penelitian ini didukung hasil temuan penelitian Rusman Sudjana (2006) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara karakteristik kerja dengan komitmen karyawan pada organisasi; artinya makin tinggi taraf karakteristik kerja, makin tinggi komitmen karyawan pada organisasi.

Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Komitmen Guru

Pengaruh kompensasi terhadap komitmen guru diperoleh hasil perhitungan koefisien pengaruh sebesar 0,106 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,207 lebih besar dari 1,96 sehingga dapat disimpulkan pengaruh kompensasi terhadap komitmen guru signifikan secara pengujian statistik. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa besar pengaruh dari kompensasi terhadap komitmen guru mencapai 6,1%. Sehingga perubahan dalam kompensasi akan berdampak terhadap komitmen guru mencapai 6,1%. Terdiri atas pengaruh langsung kompensasi terhadap komitmen guru sebesar 1,1% dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap komitmen guru yang melalui hubungannya dengan karakteristik kerja sebesar 1,1% serta pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap komitmen guru melalui

hubungan-nya dengan kepuasan kerja sebesar 3,9%.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tinggi rendahnya komitmen guru di antaranya dipengaruhi oleh baik buruknya sistem kompensasi yang diimplementasikan bagi para guru untuk memenuhi harapan-harapannya; oleh karenanya kondisi itu akan memberikan kontribusi yang signifikan Bagi peningkatan komitmen guru; dengan demikian komitmen guru akan dapat tercipta. Hal ini dapat dipahami mengingat motif utama orang bekerja adalah memperoleh imbalan untuk memenuhi kebutuhan hirup sendiri dan keluarganya. Imbalan yang diterima guru dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif, dan lain-lain; maka segala kebutuhan diri dan keluarganya dapat dipenuhi.

Hasil penelitian sebelumnya mendukung temuan hasil penelitian ini diantaranya yang dilakukan oleh Yanto Siregar (2010) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi guru. Selain itu, dikemukakan oleh Armstrong dan Murlis (2007: 300) yang mengungkapkan bahwa imbalan ekstrinsik dalam bentuk pembayaran kontingen memiliki dampak terhadap organisasi, yang antara lain meningkatkan komitmen karyawan. Dengan demikian temuan ini semakin mempertegas hasil penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen.

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen guru diperoleh hasil perhitungan koefisien pengaruh sebesar 0,577 dengan nilai t_{hitung} sebesar 10,090 lebih besar dari 1,96 sehingga dapat disimpulkan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen guru signifikan secara pengujian statistik. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa besar pengaruh dari kepuasan kerja terhadap

komitmen guru mencapai 44,6%, sehingga perubahan dalam kepuasan kerja akan berdampak terhadap komitmen guru mencapai 44,6%. Terdiri atas pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen guru sebesar 33,3% dan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap komitmen guru yang melalui hubungannya dengan karakteristik kerja sebesar 7,4% serta pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap komitmen guru yang melalui hubungannya dengan kompensasi sebesar 3,9%.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan sebagai prediktor komitmen organisasi guru. Menurut Kluger (1996:18) yang menyatakan bahwa untuk memperoleh komitmen dari seluruh pegawai yang ada di dalam suatu organisasi merupakan prasyarat bagi terwujudnya tujuan-tujuan organisasi dan dapat terwujud manakala seluruh individu mau terlibat secara penuh dan tidak pernah mengamali kesulitan dan saling membagi pengalaman yang mereka peroleh selama ini untuk melakukan berbagai perbaikan sistem dan proses.

Dalam penelitian terdahulu memperkuat bukti ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen; beberapa diantaranya itu hasil penelitian Ajriani Munthe Salak (2010) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen pegawai. Dampak yang terjadi jika pegawai merasakan kepuasan akan lebih komit dalam menjalankan tugasnya. Demikian pula dilakukan oleh Cetin (2006: 78) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif, normatif, dan kontituasi. Hasil temuan penelitian Linda Grant dalam Griffin dan Moorhead (2007:71) menyatakan bahwa pegawai yang puas tingkat ketidakhadirannya kecil dan memberikan kontribusi yang positif dan tetap bertahan dalam organisasinya.

Dengan demikian, diduga bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai; dengan kata lain, jika kepuasan kerja pegawai meningkat maka komitmen pegawai meningkat.

Dengan demikian temuan ini semakin mempertegas hasil penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat pengaruh langsung positif karakteristik kerja terhadap kepuasan kerja guru; artinya dengan peningkatan kesesuaian karakteristik kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan guru; (2) Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja guru; artinya dengan peningkatan kompensasi akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru; (3) terdapat pengaruh langsung positif karakteristik kerja terhadap komitmen guru; artinya dengan peningkatan kesesuaian karakteristik kerja akan mengakibatkan peningkatan komitmen guru; terdapat pengaruh langsung positif kompensasi terhadap komitmen guru; artinya dengan peningkatan kompensasi akan mengakibatkan peningkatan komitmen guru; dan terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap komitmen guru; artinya dengan peningkatan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan komitmen guru.

5. DAFTAR PUSTAKA

Ajriani, M. S. (2010). *Pengaruh Nilai Budaya Pegawai, Struktur Organisasi, Penggunaan Kekuasaan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai: Studi Kausal pada Pegawai di Lembaga Administrasi Negara*. Disertasi.

Program Pascasarjana Universitas
Negeri Jakarta.

- Cetin, M. O. (2006). "Relationship between Job Satisfaction, Occupational and Organizational Commitment of Academics". *Journal of American Academy of Business*, Vol. 8, 1, ABI/INFORM Global.
- Kluger, A. N., & A. DenNisi. (1996). "The Effect of Feedback Intervention on Performance: A Historical Review, A Meta-Analysis and Preliminary Feedback Intervention Theory.". *Psychological Buletin*. March 1996. P. 18.
- Linda, G. (2007). *Organization Behavior: Managing People and Organizations*. USA: Houghteen Miffin Company. 8th Edition.
- Yanto, S. (2010). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu*. Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.