

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASIONAL GURU TETAP DI SD MUHAMMADIYAH 2  
PONTIANAK**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**FIRZA FEBIANSYAH  
NIM. 151310498**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2021**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASIONAL GURU TETAP DI SD MUHAMMADIYAH 2  
PONTIANAK**

**Tanggung Jawab Yuridis Kepada :**


**FIRZA FEBIANSYAH**  
**NIM. 151310498**

**Program Studi Manajemen**

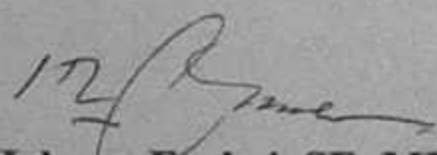
**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus  
Dalam Ujian Skripsi/Komprehensif  
Pada Tanggal : 9 Desember 2021**

**Majelis Penguji**

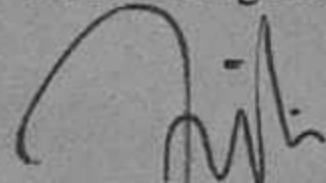
**Pembimbing Utama**

  
**Edy Survadi, SE, MM**  
**NIDN. 11-100263-01**


**Penguji Utama**

  
**Dr. H. Helman Fachri, SE, MM**  
**NIDN. 11-070561-01**

**Pembimbing Kedua**

  
**Fita Kurniasari, SMB, MAB**  
**NIDN. 11-040790-02**

**Penguji Kedua**

  
**Sumivati, SE, MM**  
**NIDN. 11-251178-01**

**Pontianak, 9 Desember 2021**

**Disahkan Oleh :**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**



**Dedi Haryanto, SE, MM**  
**NIDN. 11-131177-02**

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, karunia dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru Tetap Di SD Muhammadiyah 2 Pontianak”**. Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, saran dan nasehat, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T.,M.Eng. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, S.E, M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Bapak Edy Suryadi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B selaku Dosen Pembimbing Kedua dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Ariansyah S.Ag selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 2 Pontianak yang telah memperkenankan penulis untuk melakukan penelitian di sekolah Anda.
7. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Kedua orang tua dan saudara-saudara penulis yang selalu memberikan motivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan yang lebih tinggi.
9. Sahabat-sahabat terbaik dan teman seangkatan yang sama-sama berjuang dalam menuntut ilmu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Dengan kerendahan hati, kritik dan saran yang membangun dan memotivasi sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan khususnya bagi penulis.

Pontianak, Januari 2022

Penulis,

Firza Febiansyah

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional guru tetap pada SD Muhammadiyah 2 Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap pada SD Muhammadiyah 2 Pontianak dengan sampel sebanyak 40 orang dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji kelayakan model (uji F).

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y = 3,125 + 0,262X$ . Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,551, yang menunjukkan bahwa hubungan x kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional adalah cukup. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,304, yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja (X) dalam mempengaruhi naik turunnya variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 30,4% dan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji kelayakan model (uji F) menunjukkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional pada SD Muhammadiyah 2 Pontianak dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	10
C. Pembatasan masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian.....	11
F. Metode Penelitian.....	12

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
B. Kepuasan Kerja .....	22
C. Komitmen Organisasional.....	25

### **BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

A. Sejarah Singkat SD Muhammadiyah 2 Pontianak .....	29
B. Visi, Misi dan Tujuan SD Muhammadiyah 2 Pontianak .....	30
C. Struktur Organisasi SD Muhammadiyah 2 Pontianak .....	31
D. Tata Tertib Guru dan Karyawan SD Muhammadiyah 2 PontianaK ....	54

**BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

A. Karakteristik Responden ..... 59

B. Uji Instrumen..... 63

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan..... 70

B. Saran..... 71

**DAFTAR PUSTAKA ..... 72**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Sekolah Dasar Negeri Dan Swasta Menurut Kecamatan ....	2
Tabel 1.2 Jumlah Siswa SD Muhammadiyah 2 Pontianak .....	3
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai .....	4
Tabel 1.4 Angka Kemangkiran Guru Tetap.....	5
Tabel 1.5 Rata-Rata Penilaian Kinerja Guru.....	7
Tabel 1.6 Konversi Nilai Kinerja hasil Penilaian Kinerja guru .....	8
Tabel 1.7 Skala Pengukuran Variabel Penelitian.....	16
Tabel 1.8 Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan.....	19
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	60
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	61
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per Bulan .....	61
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	62
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan .....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X).....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y) .....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas .....	66
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	67
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Korelasi .....	68
Tabel 4.14 Uji Kelayakan Model (Uji F).....	69



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	13
Gambar 3.1 SD Muhammadiyah 2 Pontianak Struktur Organisasi .....	32

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner.....	73
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	81
Lampiran 3 Tabulasi Kusioner.....	83
Lampiran 4 Hasil Output SPSS.....	84

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam kehidupan manusia, karena dengan pendidikan maka manusia dapat membentuk kepribadian yang nantinya akan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki sesuai dengan norma-norma dalam masyarakat. Dengan demikian akan berlangsung suatu proses yang sejalan dengan tujuan utama dari pendidikan yaitu mengembangkan kemampuan, memperluas pengetahuan, melatih keterampilan dan membentuk sikap atau kepribadian dari anak didik tersebut.

Sekolah merupakan salah satu bagian dari sistem pendidikan yang meningkatkan sumber daya manusia. Dari pendidikan yang diterima anak di bangku sekolah, akan mampu mengubah pola pikir dan daya kreatifitas dari peserta didik. Tinggi rendahnya mutu pendidikan dipengaruhi oleh mutu proses pembelajaranyang dilakukan oleh guru, karena guru secara langsung memberikan bimbingan kepada kepada siswa dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan.

Jika membahas tentang mutu pendidikan maka tidak lepas dari kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar merupakan kegiatan pokok dari pendidikan. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menampung peserta didik dan membina siswa agar memiliki kemampuan,kecerdasan dan keterampilan. Proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan

secara keseluruhan dengan guru dan siswa memegang peranan penting dalam proses tersebut.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang dituntut untuk menghasilkan anak didik yang mampu hidup dan bersaing di tengah-tengah masyarakat. Dalam upaya tersebut sekolah dituntut untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik. Tugas mendidik dan mengajar menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari rutinitas seorang guru sebagai bagian dari organisasi sekolah. Guru yang memiliki komitmen akan meningkat pula kualitas kerjanya, yang selanjutnya akan menentukan mutu pendidikan.

Adapun jumlah Sekolah Dasar Negeri dan Swasta menurut kecamatan yang ada di kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.1:

**Tabel 1.1**  
**Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pontianak**  
**Jumlah Sekolah Dasar Negeri Dan Swasta Menurut Kecamatan**  
**Tahun 2021**

No	Kecamatan	Status	
		Negeri	Swasta
1	Pontianak Selatan	15	13
2	Pontianak Timur	21	7
3	Pontianak Barat	22	11
4	Pontianak Utara	31	18
5	Pontianak Kota	19	21
6	Pontianak Tenggara	9	12
Jumlah		117	82

Sumber: Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Pontianak, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Sekolah Dasar Negeri paling banyak berada di Kecamatan Pontianak Utara yaitu sebanyak 31 sekolah atau

26,50% sedangkan jumlah Sekolah Dasar Swasta paling banyak berada di Kecamatan Pontianak Kota yaitu sebanyak 21 sekolah atau 25,61%.

Salah satu sekolah dasar swasta yang ada di Kecamatan Pontianak Selatan yaitu SD Muhammadiyah 2 Pontianak. SD Muhammadiyah 2 Pontianak terletak di persimpangan Jalan Jenderal Ahmad Yani dan Jalan Ahmad Sood, di bawah penyelenggaraan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Kalimantan Barat. SD Muhammadiyah 2 Pontianak berdiri pada tanggal 1 Januari 1975 sesuai dengan SK Pengesahan dari MAPENDAPU No. 926-1006/KB-75/1978 pada tanggal 20 Maret 1978 dan mendapat izin operasional dari Kakanwil P dan K atas nama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 102/114/Kep/E/1989.

Adapun jumlah siswa di SD Muhammadiyah 2 Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.2:

**Tabel 1.2**  
**SD Muhammadiyah 2 Pontianak**  
**Jumlah Siswa**  
**Tahun Ajaran 2019/2020-2021/2022**

<b>Tahun Ajaran</b>	<b>Jumlah Siswa</b>	<b>Naik/Turun</b>
2019/2020	1.027	-
2020/2021	984	4,36%
2021/2022	944	4,23%

Sumber: Tata Usaha SD Muhammadiyah 2 Pontianak, 2022

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah siswa di SD Muhammadiyah 2 Pontianak terjadi penurunan jumlah siswa pada tahun 2020/2021 sebesar 4,36%, dan mengalami penurunan Jumlah siswa pada Tahun Ajaran 2021/2022 sebesar 4,23%.

Adapun jumlah pegawai di Sd Muhammadiyah 2 Pontianak dapat dilihat pada table 1.3:

**Tabel 1.3**  
**SD Muhammadiyah 2 Pontianak**  
**Jumlah Pegawai Menurut Struktur Organisasi dan status kepegawaian**  
**Tahun 2022**

No	Bagian	Tetap	Tidak tetap
1	Kepala Sekolah	1	-
2	Bidang Kurikulum	6	-
3	Bidang Sarana, Prasarana dan Humas	4	-
4	Bidang Kesiswaan	8	-
5	Guru Mata Pelajaran	21	8
6	Tata Usaha	5	8
<b>Total</b>		45	16

Sumber: Tata Usaha SD Muhammadiyah 2 Pontianak, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah dari setiap bagian struktur organisasi yang ada di SD Muhammadiyah 2 Pontianak. Dimana setiap bagian memiliki sub-sub bagian yang di pimpin oleh kordinator umum atau ketua di setiap bagian tersebut.

Adapun persentase angka kemangkiran guru tetap di SD Muhammadiyah 2 Pontianak Tahun 2019 sampai dengan 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.4:

**Tabel 1.4**  
**SD Muhammadiyah 2 Pontianak**  
**Angka Kemangkiran Guru Tetap**  
**Tahun 2019-2021**

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Guru tetap	KH (HKxJK)	Izin	Sakit	Alpa	Jumlah Absensi	Angka Kemangkiran (%)
2019	231	40	9.240	141	18	0	159	1,72
2020	217	40	8.680	87	10	0	97	1,11
2021	223	40	8.920	95	15	0	110	1,23

Sumber: Tata Usaha SD Muhammadiyah 2 Pontianak (Data Olahan), 2022

Rumus Angka Kemangkiran:

$$AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\%$$

Sumber: Umar (2014:223)

Keterangan:

AK = Angka Kemangkiran

KH = Jumlah hari karyawan absen tiap periode

JK = Jumlah rata-rata karyawan tiap periode

HK = Jumlah hari kerja tiap periode

Tabel 1.4 menjelaskan bahwa selama Tahun 2019 sampai dengan 2021 angka kemangkiran guru tetap SD Muhammadiyah 2 Pontianak mengalami fluktuasi, di mana pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 35,47% dan pada Tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 10,81%. Menurut Priansa (2016:295): “semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 2 Pontianak diperoleh informasi mengenai pelanggaran disiplin dan kebijakan sekolah. Pelanggaran disiplin yang dilakukan hanya pelanggaran disiplin ringan seperti guru tidak diperkenankan merokok di lingkungan sekolah. Apabila terdapat guru yang merokok di lingkungan sekolah maka akan ditegur langsung secara lisan oleh Kepala Sekolah mengingat peraturan yang sudah ada dan tidak ada pencatatan secara tertulis.

Sedangkan tentang kebijakan sekolah bahwa diadakan pertemuan yang bersifat formal yaitu rapat rutin antara Kepala Sekolah dan guru yang dilakukan sebulan dua kali dengan tujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas. Rapat formal tersebut dapat pula dilakukan sewaktu-waktu bila terdapat permasalahan yang harus segera dipecahkan.

Menurut hasil wawancara dengan salah satu guru di SD Muhammadiyah 2 Pontianak diketahui bahwa masih ada guru yang menggunakan metode ceramah dan siswa-siswinya ditugaskan mencatat materi yang guru tersebut berikan. Hal ini akan mengakibatkan siswa-siswinya akan timbul rasa bosan dan kurang berminat ketika tiba waktu guru tersebut akan mengajar, sehingga nilai yang diperoleh siswa-siswinya kurang memuaskan dalam pelajaran yang sedang diikutinya. Hal ini menunjukkan bahwa guru tersebut kurang kreatif dalam menjalankan tugasnya atau tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini tidak sesuai dengan metode pengajaran yang seharusnya dilakukan oleh seorang guru yang berdasarkan kurikulum 2013 yang mengharuskan guru untuk mengajar dengan lebih kreatif. Tujuan dari kurikulum tersebut agar proses pembelajaran akan lebih maksimal agar peserta didik memiliki cukup waktu untuk mendalami konsep dan memperkuat kompetensinya. Salah satu metode pengajaran yang dapat dilakukan oleh guru seperti metode diskusi atau kelompok belajar yang akan membuat murid lebih aktif dalam pembelajaran.

Adapun rata-rata penilaian kinerja Guru SD Muhammadiyah 2 Pontianak Tahun Ajaran 2019/2020 sampai dengan 2021/2022 dapat dilihat pada Tabel 1.5:



**Tabel 1.5**  
**SD Muhammadiyah 2 Pontianak**  
**Rata-Rata Penilaian Kinerja Guru**  
**Tahun Ajaran 2019/2020-2021/2022**

<b>Tahun Ajaran</b>	<b>Jumlah Guru</b>	<b>Rata-Rata</b>	<b>Keterangan</b>
2019/2020	42	45	Baik
2020/2021	40	45	Baik
2021/2022	40	44	Baik

Sumber: SD Muhammadiyah 2 Pontianak, 2022

Dari Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian kinerja guru di SD Muhammadiyah 2 Pontianak dikatakan baik. Penilaian kinerja guru dilakukan oleh Kepala Sekolah.

Untuk memperoleh nilai kinerja hasil penilaian kinerja guru perlu dilakukan konversi nilai kinerja yang diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja ke dalam skala nilai menurut Peraturan menteri negara PAN, RB No 16 Tahun 2009. Hasil konversi ini selanjutnya digunakan untuk menetapkan sebutan hasil penilaian kinerja guru. Adapun konversi nilai kinerja hasil penilaian kinerja guru sesuai dengan Peraturan menteri negara PAN, RB No 16 Tahun 2009 dapat dilihat pada Tabel 1.6

**Tabel 1.6**  
**Konversi Nilai Kinerja Hasil Penilaian Kinerja Guru**

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Sebutan</b>	<b>Persentase</b>
51-56	Amat baik	125%
42-50	Baik	100%
34-41	Cukup	75%
28-33	Sedang	50%
≤ 27	Kurang	25%

Sumber: Permeneg PAN, RB No 16 Tahun 2009, 2022

Gibson, dkk (2010) dalam Priansa (2016:233): “Komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi; serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya”.

Komitmen organisasional sangatlah penting dan harus dimiliki oleh seorang pegawai, di mana pegawai yang mempunyai komitmen organisasional dalam bekerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Seberapa jauh komitmen organisasional pegawai terhadap organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2018:419): “Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas lebih tinggi”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru Tetap di SD Muhammadiyah 2 Pontianak”.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah kepuasan kerja berpengaruh

terhadap komitmen organisasional Guru Tetap di SD Muhammadiyah 2 Pontianak?.

### **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembatasan dapat lebih jelas dan terarah maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja dibatasi pada:
  - a. Gaji/Upah
  - b. Pekerjaan
  - c. Kesempatan promosi
  - d. Penyelia
  - e. Rekan sekerja
2. Variabel komitmen organisasional dibatasi pada:
  - a. Komitmen Afektif
  - b. Komitmen Normatif
  - c. Komitmen Kontinu

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Guru Tetap di SD Muhammadiyah 2 Pontianak.

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara nyata khususnya yang menyangkut kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

## 2. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi sekolah dalam menyikapi masalah pegawai yang menyangkut kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

## 3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Menurut Edison, dkk (2016:213):

Kepuasan kerja akan membentuk suasana yang nyaman dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini tidak terlepas dari budaya organisasi dalam membentuk perilaku positif yang saling menghormati, menghargai satu sama lain, memiliki sistem kerja yang baik, dan keterbukaan, di mana dibelakangnya dikelola oleh pemimpin/manajer yang andal dan memotivasi serta memiliki hubungan manusia yang baik. Pada intinya, kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan profesional.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, dkk (1993) dalam Edison, dkk (2016:216) adalah sebagai berikut:

1. Upah  
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan  
Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi  
Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia  
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.

## 5. Rekan Sekerja

Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Priansa (2016:232):

Komitmen organisasional pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasional pegawai ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan pegawai.

Allen and Meyer (1997) dalam Priansa (2016:234)

mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Allen dan Meyer (1997) mengidentifikasi komitmen organisasional dalam tiga komponen, yaitu komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan:

### 1. Komitmen Afektif

Didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi resiko kerugian.

### 2. Komitmen Normatif

Merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas.

### 3. Komitmen Kontinu

Merupakan komitmen yang didasarkan akan keruntuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini dibentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi.

Adapun penelitian terdahulu yang membahas mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasional diantaranya sebagai berikut:

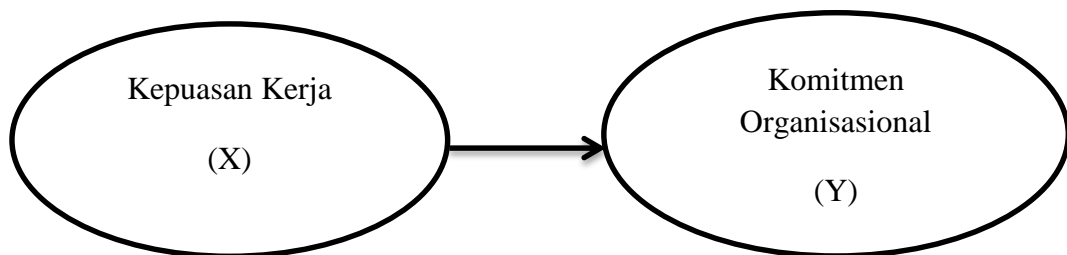
1. Penelitian Sappariza, dkk (2019) yang berjudul: "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Di Dinas

Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas”, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

2. Penelitian Hamdani, dkk (2018) yang berjudul: “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perpustakaan kota Pontianak”, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2019:15): “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

- a. Data Primer

Menurut Siregar (2019:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Adapun cara mendapatkan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2014:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apa bila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah repondennya sedikit/kecil”. Wawancara ini dilakukan dengan salah satu guru dan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 2 Pontianak, untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kusioner dalam peneltitian diberikan kepada guru tetap di SD Muhammadiyah 2 Pontianak.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2019:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Dalam penelitian ini data skunder diperoleh dari dokumentasi berupa

jumlah Sekolah Dasar Negeri dan swasta, Jumlah Siswa, Jumlah Pegawai, Absensi guru Tetap, rata-rata penilaian kinerja guru dan konversi

### **3. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2014:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah guru tetap di SD Muhammadiyah 2 Pontianak sebanyak 40 Orang.

#### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:81) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2014:85): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang guru tetap di SD Muhammadiyah 2 Pontianak.

### **4. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal



tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2014:39): “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2014:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y).

## 5. Skala Pengukuran

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2014:93) : “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala *likert* dapat dikategorikan sebagai skala interval. Skala likert yang akan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dan komitmen organisasional guru tetap di SD Muhammadiyah 2 pontianak yang terdiri dari (5) kategori yaitu:

**Tabel 1.7**  
**Skala Pengukuran Variabel Penelitian**

No		Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2019:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur” .Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment*, dengan bantuan *software* program SPSS.

Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan atau pernyataan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria menurut Siregar (2019:77) :

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ( $\alpha : n-2$ ) n = jumlah sampel
- c) Nilai sig  $\leq \alpha$

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2019:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula”.

Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach. Menurut Siregar (2019:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ ”.

### b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2019:153) : “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Teknik uji normalitas yang digunakan adalah uji *kolmogorov-smirnov*. Apabila nilai  $p \leq 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi secara tidak normal, sebaliknya apabila nilai  $p > 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal. Untuk lebih memudahkan perhitungan, peneliti mengerjakannya dengan bantuan *software* program SPSS.

### c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2019:379) : “Salah satu alat yang dapat

digunakan dalam memprediksi permintaan dimasa yang akan datang dengan berdasarkan data masa lalu, atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier”. Adapun persamaan regresi linier dalam penelitian dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b \cdot X$$

Keterangan:

X = Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)

Y = Variabel Terikat (Komitmen Organisasional)

a dan b= konstanta

#### d. Koefisien Korelasi (R)

Siregar (2019:337) : “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari dua variabel”. Koefisien korelasi dalam penelitian ini dicari dengan menggunakan metode *product moment*.

Nilai koefisien korelasi berada diantara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-). Adapun tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat Tabel 1.8 di bawah ini;

**Tabel 1.8**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

Nilai Korelasi ( $r$ )	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar (2019:337)

e. Koefisien Deteminasi ( $R^2$ )

Siregar (2019:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau yang digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber : Siregar (2019:338)

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia(2015:143): “Uji F atau *Goodnes of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model yang layak adalah model yang digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”. Taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $\alpha = 0,05$ ,

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

$H_a$  : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel, \alpha = 5\%}$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel, \alpha = 5\%}$

Atau

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, berusia 40 – 49 tahun, berpendidikan terakhir S1, memiliki masa kerja 11 – 20 tahun, memiliki penghasilan per bulan antara Rp 2.000.000,00 - Rp 2.999.999,00, sudah kawin/menikah, dan memiliki tanggungan 2–3 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah  $Y = 3,125 + 0,262X$
3. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,551. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja (X) dengan komitmen organisasi (Y) adalah cukup.
4. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$  atau *R square*) sebesar 0,304. Artinya kontribusi variabel kepuasan kerja (X) dalam mempengaruhi naik turunnya variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 30,4% dan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
5. Hasil uji kelayakan model (uji F) menunjukkan F hitung  $16,596 > F$  tabel 4,10 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional pada SD Muhammadiyah 2 Pontianak yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah SD Muhammadiyah 2 Pontianak hendaknya dapat terus memperhatikan dan meningkatkan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru agar komitmen organisasional guru turut meningkat. Di antaranya adalah memberikan peluang kepada guru untuk meraih posisi yang lebih baik dengan melakukan promosi.
2. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya penanganan pada sekolah ini. Selain itu Kepala Sekolah dapat terus memperhatikan dan mempertimbangkan motivasi kerja pegawai sehingga pegawai merasa bangga dan selalu memberikan yang terbaik untuk sekolah ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta
- Gani, Irwan, dan Siti Amalia. 2015. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi Dan Sosial*. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif, Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT CAPS (*Center For Academic Publishing service*). Yogyakarta
- Hamdani, Devi Yasmin, Fenni Supriadi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perpustakaan Kota Pontianak. **Jurnal Produktivitas** Vol 5, No 2. Hal. 162-167
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Priansa, Donny Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Alfabeta cv.
- Peraturan menteri negara PAN, RB No 16 Tahun 2009. *Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*
- Sapariza, Devi Yasmin, Fenni Supriadi. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas. **Jurnal Produktivitas** vol 6, No 1. Hal. 80-84
- Siregar, Syofian. 2019. *Statistik Parametrik Untuk penelitian Kuantitatif* PT. Bumi aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & B*. Penerbit Alfabeta Bandung.