

## **PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP KOMITMEN ORGANIASASI GURU SMA NEGERI 1 WERU KABUPATEN SUKOHARJO TAHUN 2015**

### ***THE EFFECTS OF PERCEPTIONS OF COMPENSATION EQUITY AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG TEACHERS AT SMA NEGERI 1 WERU, SUKOHARJO REGENCY, IN 2015***

Oleh :

suparno prihatin

fakultas ekonomi universitas negeri yogyakarta

[suparnoprihatin@gmail.com](mailto:suparnoprihatin@gmail.com)

Pembimbing : Kiromim Baroroh, M.Pd

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket skala Likert. Jumlah sampel penelitian 47 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi guru dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,299. Persepsi keadilan kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Kepuasan kerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Sumbangan relatif persepsi keadilan kompensasi 12,15% dan kepuasan kerja guru 87,85%. Sumbangan efektif persepsi keadilan kompensasi 3,63% dan kepuasan kerja guru 26,27%.

Kata kunci : Keadilan Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

#### **Abstract**

*This study aims to investigate the effect of perceptions of compensation equity and job satisfaction on organizational commitment among teachers at SMA Negeri 1 Weru, Sukoharjo Regency. This research is quantitative. The data were collected by means of a Likert-scale questionnaire. The amount of sample are 47 respondents. The data analysis method was multiple linear regression. The results of the study show that there are significant positive effects of perceptions of compensation equity and job satisfaction on organizational commitment by the value of  $R^2 = 0.299$ . There is no significant positive effect of perceptions of compensation equity on organizational commitment and there is a significant positive effect of job satisfaction on organizational commitment. The relative contribution of perceptions of compensation equity is 12.15% and that of teachers' job satisfaction is 87.85%. The effective contribution of perceptions of compensation equity is 3.63% and that of teachers' job satisfaction is 26.27%.*

**Keywords** : *Compensation Equity, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

#### **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia jangka panjang. Indonesia menempatkan pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama. Hal ini tertera dalam

pembukaan UUD 1945 alenia ke- IV bahwa salah satu tujuan nasional bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan akan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dari segi spiritual, intelegensi, dan

skill. Jika hasil dari proses pendidikan gagal, maka suatu negara akan sulit mencapai kemajuan dan kesejahteraan. Maka diperlukan perhatian mengenai komponen-komponen yang mengantarkan pada tujuan pendidikan, agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah pendidik. Ihsan (2013 : 8) membedakan pendidik menjadi dua yaitu orang tua sebagai pendidik kodrat dan guru sebagai pendidik jabatan. Guru sebagai pendidik dalam jabatan mempunyai peranan yang besar dan strategis, karena guru berhadapan secara langsung dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi dalam lingkungan satuan pendidikan. Guru juga merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan. Secara tegas Brant dikutip Sudarma (2013 : 148) menyatakan bahwa pembaruan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, penyedia sarana dan prasarana hanya akan berarti apabila melibatkan guru.

Menurut Peters dalam Isjoni (2006 : 16) ada tiga tugas dan tanggung jawab guru yang dilakukan di sekolah, yakni guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrator kelas. Filsafat sebagai pengajar, guru dituntut untuk memiliki kemampuan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pelajaran. Oleh karena itu seorang guru harus memiliki seperangkat

pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, menguasai ilmu dan bahan yang akan diajarkan. Guru sebagai pembimbing memberikan penekanan kepada tugasnya memberikan batuan dan solusi atas permasalahan yang dihadapi oleh anak didik. Sedangkan guru sebagai administrator kelas merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pelajaran.

Di sisi lain seorang guru adalah seorang yang telah menyerahkan dirinya dalam organisasi sekolah. Guru tidak bisa melakukan tindakan dan perilaku sesuai keinginan sendiri, tetapi harus dapat menyesuaikan dengan peran dan tugasnya sesuai tuntutan serta aturan organisasi yang menjadi kewajiban bagi seorang guru.

Menurut Suharsaputra (2013 : 105) posisi guru dalam organisasi dan manajemen pendidikan atau sekolah menempati tataran teknis operasional, di atasnya terletak manajerial dan di atasnya lagi tataran institusional. Peran guru dalam semua tataran sangat penting, karena akan berkontribusi pada implementasi kegiatan pada tataran di atasnya. Hal ini disebabkan pencapaian tujuan pendidikan pada tataran manajerial dan institusional pada dasarnya akan ditentukan keadaan *output* dan proses pendidikan berjalan efektif.

Guru merupakan tenaga pendidik yang memegang peranan yang penting dalam membangun suasana pendidikan dan pembelajaran yang menjadi dasar keberhasilan

*output*, lulusan pendidikan atau sekolah yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan atau yang diinginkan masyarakat pada tataran institusi dan diinginkan oleh organisasi dalam tataran manajerial. Sehingga, posisi dan fungsi guru menjadi dominan dalam mencapai keberhasilan manajemen pendidikan secara keseluruhan. Untuk itu kontribusi produktif dari guru akan sanggup menjaga dan mengembangkan organisasi sekolah menjadi organisasi sehat dan dinamis dalam menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan dari pemangku kepentingan pendidikan. Urgensinya peran dan posisi guru ini, senada dengan ungkapan Barbari dan Prijono (1996) dikutip oleh Sudarma (2013 :148) menyatakan bahwa guru dan dosen adalah faktor kunci dalam proses pemberdayaan dalam dunia pendidikan. Dengan kata lain, kualitas pendidikan di Indonesia sangat ditentukan oleh faktor guru sebagai unsur dinamis dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, perhatian terhadap guru sebagai profesi atau pribadi menjadi satu bagian penting dalam proses peningkatan mutu layanan dan kualitas lulusan pendidikan.

Keterlibatan penuh dan tulus dalam mengembangkan organisasi sekolah merupakan hal yang penting bagi pelaksanaan dan tugas guru sebagai pendidik. Untuk itu perlu diperkuat dengan komitmen organisasi agar keterlibatan yang telah dilakukan menjadi bagian dari pelaksana peran dan tugas sebagai pendidik

dalam konteks sistem organisasi sekolah, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Hal ini senada dengan ungkapan Siagian (1986 : 34) bahwa vitalitas suatu organisasi terletak pada kerelaan para anggotanya untuk memberikan sumbangsih masing-masing kepada usaha bersama yang dilakukan. Tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi itu hanya bisa dicapai apabila setiap orang dalam organisasi mempunyai keyakinan bahwa tujuan yang telah ditetapkan merupakan tujuan yang patut dan mungkin untuk dicapai.

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam bab ke- 3 (tiga) pasal 1 (satu) menyebutkan bahwa salah satu prinsip profesionalitas profesi guru adalah memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia. Suharsaputra (2013 : 122) komitmen organisasi sebagai perwujudan dari kerelaan seseorang, dalam bentuk pengikatan diri dengan organisasi sekolah yang digambarkan oleh besarnya usaha meliputi tenaga, waktu, pikiran atau semangat belajar berkelanjutan untuk mencapai visi bersama. Komitmen organisasi diperlukan dalam organisasi pendidikan karena seorang guru yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi sekolah akan cenderung memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati. Sedangkan Mathis dan Jackson (2001: 98) menyatakan

bahwa komitmen organisasi sangat penting, karena komitmen organisasi akan mempengaruhi tujuan produktivitas, kualitas dan pelayanan. Oleh karena itu diperlukan kepekaan tersendiri dari organisasi sekolah untuk mengetahui kebutuhan-kebutuhan guru dan kepekaan terhadap faktor yang mendorong tercapainya komitmen organisasi pada guru, sehingga tujuan pendidikan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam berinteraksi dengan institusi atau organisasi seorang guru akan mempunyai sikap, perasaan, dan pandangan tertentu tentang kondisi lingkungan organisasi. Kondisi ini akan membentuk sikap, perasaan dan persepsi tentang kondisi lingkungan organisasi, baik dalam bentuk kegiatan organisasi, nilai maupun norma yang berlaku dalam organisasi. Hal ini akan memberikan pengaruh pada setiap anggota organisasi yang dapat dilihat dari perilaku kerja atau kinerja individu tersebut dalam melaksanakan peran dan tugas yang dituntut oleh organisasi atau institusi.

Siagian (2012 : 138) Pendorong utama dan pertama bagi seseorang untuk memasuki organisasi tertentu ialah adanya persepsi dan harapannya bahwa dengan memasuki organisasi tertentu itu berbagai kepentingan pribadinya akan terlindungi dan berbagai kebutuhannya akan terpenuhi. Lebih lanjut Siagian (2012 : 175) menyatakan persepsi seseorang mengenai keadilan kompensasi berpengaruh pada perilaku

dan tindak tanduknya. Seseorang akan menyatakan bahwa dirinya diperlakukan adil apabila perlakuan itu menguntungkan. Sebaliknya seseorang cenderung mengatakan bahwa dia diperlakukan tidak adil apabila perlakuan yang diterimanya dirasakan merugikan.

Guru sebagai aparatur negara berhak untuk mendapatkan kompensasi yang adil. Hal ini sesuai dengan Pasal 7 dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian menyatakan bahwa setiap pegawai negeri berhak untuk memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Namun hal ini bertolak belakang dengan realita berdasar hasil penelitian Simanungkalit (2012) dalam disertasinya menyatakan bahwa sistem kompensasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia yang berlaku hingga saat ini masih belum memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

Bangun (2012 : 264) menyatakan bahwa dalam organisasi, ada dua pihak yang selalu bertentangan pendapat soal keadilan. Pihak karyawan merasa selalu dirugikan oleh pengusaha. Demikian sebaliknya, pengusaha selalu menuntut agar para karyawan meningkatkan kinerjanya untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Melalui kesepakatan tentang hak dan kewajiban maka kedua belah pihak mencapai keadilan. Namun demikian, juga selalu terdapat pertentangan yang menimbulkan

perselisihan. Kondisi ini karena ada pihak yang merasa dirugikan atas tindakan tidak adil. Hal tersebut mungkin bisa terjadi dalam organisasi sekolah. Belum ada ukuran yang pasti untuk menentukan tindakan adil atau tidak atas perilaku seseorang dalam kehidupannya. Apabila seorang guru mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterima tidak adil, maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran tinggi, sering terjadi kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringnya berbuat kesalahan dalam melakukan pekerjaan masing-masing, pemogokan atau bahkan pindah ke organisasi lain.

Sedangkan Colquitt, Lepine dan Wesson (2013 : 116) menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Bangun (2011: 304) menyatakan karyawan yang menilai pekerjaannya dapat memberikan kepuasan akan menurunkan tingkat absensi dan perputaran kerja. Kusmaryani (2007) menyatakan seseorang yang memiliki pengalaman dalam organisasi yang konsisten dengan harapan-harapannya dan kebutuhan-kebutuhan dasarnya mendapat kepuasan cenderung untuk mengembangkan ikatan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja seorang guru akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi guru.

Dalam organisasi apabila kepuasan kerja yang diperoleh karyawan tidak sebanding

pengorbanan yang dituntut oleh organisasi, maka semangat kerja dan kerelaan untuk memberikan kontribusi akan berkurang. Efektifitas kerja sama antara para anggota organisasi akan berkurang. Sehingga mengakibatkan tujuan organisasi tidak tercapai.

Daryanto (2013 : 3) menyatakan bahwa di antara permasalahan guru di Indonesia saat ini adalah masalah kualitas atau mutu guru dan kesejahteraan guru. Kompas, 25 Januari 2004 sebagaimana dikutip Kunandar ( 2011 : 41) menyampaikan bahwa data Balitbang Depdiknas pada tahun 1999 menunjukkan dari peserta calon guru PNS setelah dilakukan tes bidang studi ternyata rata-rata skor tes seleksinya sangat rendah. Sedangkan data Balitbang Depdiknas pada tahun 2001 juga menunjukkan guru SD negeri dan swasta yang dinilai layak mengajar hanya 38 persen dari 1.141.168 guru se-Indonesia. Begitu pula untuk jenjang menengah, jumlah guru yang dinilai layak mengajar masih dibawah 70 persen. Di sisi lain tingkat kesejahteraan guru kita sangat memprihatinkan. Penghasilan para guru dipandang masih jauh dari mencukupi, apalagi bagi mereka yang masih berstatus sebagai guru bantu atau honorer. Kondisi seperti ini, telah merangsang sebagian para guru untuk mencari penghasilan tambahan diluar dari tugas pokok mereka sebagai pengajar, termasuk berbisnis di lingkungan sekolah tempat mereka mengajar.

Sebaliknya Sudarma (2013 : 36) mengungkapkan bahwa pemikiran dan pandangan Marxis tengah tumbuh berkembang dalam diri seorang tenaga profesi pendidikan. Dalam teori ini, dikemukakan bahwa faktor ekonomi memberikan pengaruh nyata pada perubahan sikap manusia. Karena adanya peningkatan pendapatan atau sumber ekonomi, manusia mengalami perubahan mental dan perilaku. Namun perubahan mental dan perilaku yang dialami sebagian guru tidak mengacu pada hakekat dikembangkannya kebijakan tunjangan profesi guru. Karena fenomena yang muncul adalah keangkuhan individu terhadap kemandirian ekonomi yang disebabkan tunjangan profesi. Apabila sudah terjadi seperti ini maka individu tersebut cenderung sudah tidak memperdulikan lagi program sekolah atau madrasah dan apalagi memikirkan pengembangan satuan pendidikan sekolah.

Sedangkan Kusmaryani (2007) menyatakan bahwa penyelewengan etika profesi sebagai suatu bentuk perilaku yang tidak professional. Dalam hal ini seseorang atau pelaku profesi yang melakukan penyelewengan etika profesi sudah tidak memiliki integritas pribadi yang dapat dipertanggung jawabkan. Nilai-nilai komitmen terhadap pekerjaan mengalami kelemahan. Seseorang mulai tidak mempunyai ikatan yang kuat dengan pekerjaan atau profesi yang digelutinya. Upaya pengembangan profesi

pun sudah tidak dilakukan lagi hanya karena untuk kepentingan tertentu. Untuk itu sangat mudah bagi mereka untuk menggadaikan etika profesi dengan sesuatu yang lebih menarik bagi mereka. Kurangnya nilai-nilai komitmen ini tampak menjadi salah satu akar permasalahan tersebut.

Keadaan tersebut sebagian juga dialami Sekolah menengah atas (SMA) Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan penulis pada tanggal 25 Februari – 11 Maret 2015 di SMA Negeri 1 Weru, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan berdasarkan pada hasil temuan lapangan. Pertama, ditemukannya guru honorer keluar dari profesi guru karena gaji yang diterima yang dirasa kurang mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Kedua, masih ditemukan guru datang kerja terlambat dengan rentang rata-rata 2-5 guru. Ketiga, masih ditemukan guru mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga cenderung menimbulkan ketidakpuasan peran yang dilakukan. Keempat, sebagian guru masih melakukan tambahan pekerjaan diluar profesi guru karena untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari sehingga diprediksi tugas pokok sebagai guru kurang optimal. Kelima, terjadi ketimpangan gaji guru antara guru bersertifikasi dengan guru belum bersertifikasi maupun guru honorer. Guru bersertifikasi mencapai Rp.9.000.000,00 per

bulan bahkan lebih, sedangkan guru PNS belum bersertifikasi Rp.2.500.000,00-Rp.3.000.000,00 per bulan dan gaji guru honorer Rp1.200.000,00 per bulan. Hal ini akan membentuk perbedaan persepsi tentang keadilan kompensasi yang telah diterimanya sehingga diprediksi akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi masing-masing guru. Keenam, masih sedikitnya keterlibatan guru dalam pembinaan ekstrakurikuler siswa. Hal ini sesuai dengan hasil angka kreditnya bahwa untuk menjabat golongan IVa ke IVb relatif sulit karena dipersyaratkan paling sedikit 12 (dua belas) angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah atau karya inovatif minimal terdapat 1 (satu) laporan hasil penelitian dan 1 (satu) artikel yang dimuat di jurnal yang ber-ISSN. Disisi lain kompensasi finansial yang didapatkan dari VIa ke VIB tidak terlalu besar, sehingga mayoritas guru memilih berhenti pada tingkat golongan VIa. Buku pedoman pembinaan dan pengembangan profesi guru (2011) menyatakan bahwa salah satu manfaat dari karya pengembangan guru bagi siswa adalah siswa memperoleh jaminan kepastian untuk mendapatkan pelayanan dan pengalaman belajar efektif untuk meningkatkan potensi diri secara optimal, sehingga tujuan dari organisasi sekolah dapat terwujud. Kedelapan, keterlibatan guru SMA N 1 Weru dalam musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) masih sedikit. Hal ini terlihat pernyataan sebagian guru dalam keterlibatan

temuan lapangan berdasar laporan siswa bahwa dari 52 guru hanya 5 guru yang terlibat aktif dalam pembinaan ekstrakurikuler. Ketujuh, kurangnya motivasi guru SMA N 1 Weru dalam membuat karya pengembangan profesi. Hal tersebut dibuktikan bahwa guru yang sudah menjabat golongan VIB keatas masih 2 (dua) guru. Permeneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan MGMP 1-2 kali dalam satu bulan. Pada dasarnya MGMP ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Mulyasa (2005 : 77) menyatakan bahwa MGMP seharusnya minimal bertemu 1 (satu) kali per minggu guna menyusun strategi pembelajaran dan mengatasi masalah yang muncul.

SMA Negeri 1 Weru mempunyai visi “Menjadi sekolah yang menghasilkan lulusan cerdas, berpengetahuan luas, beriman dan bertaqwa”. Untuk mencapai visi sekolah, maka dibutuhkan guru yang berkualitas dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada sekolah. Dalam rangka mencapai visi SMA Negeri 1 Weru, maka diperlukan penelitian mengenai komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Weru serta faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi guru pada sekolah sehingga sekolah dapat melakukan berbagai kegiatan dan kebijakan

untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi sekolah.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain Kausal digunakan untuk mengukur suatu variabel mempengaruhi variabel lain.

Penelitian ini dilakukan di SMAN 1 Weru Kabupaten Sukoharjo pada bulan Desember 2015 – Januari 2016. Subyek dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 47 guru.

melakukan Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Kolinieritas dan Uji Homosedastisitas. Selanjutnya dilakukan uji pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji t).

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil pengujian koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Ganda

Model Summary		
Model	R	R square ( $R^2$ )
1	0,547	0,299

*Sumber : data diolah*

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,299 atau 29,9%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi atau sumbangan persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi guru adalah sebesar 29,9%, sisanya 70,1% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuesioner. Instrumen yang digunakan berupa angket skala Likert. Angket digunakan untuk mengumpulkan data variabel komitmen organisasi guru, persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis data. Terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis dengan

Hasil uji simultan (Uji F) ditampilkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Ganda

ANOVA <sup>b</sup>		
Model	F	Sig.
Regresion	9,373	0,000
Residual		
Total		

*Sumber : data diolah*

Berdasarkan tabel di atas nilai F sebesar 9,373 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F hitung lebih dari nilai F tabel (3,209) dan nilai signifikasinya kurang dari 0,05 maka dikatakan secara simultan bahwa persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo.

Greenberg dan Baron (1995 : 184) menyatakan seseorang yang dalam pekerjaannya memiliki tanggung jawab tinggi, diperkaya otonomi, memiliki variasi kerja, kesempatan promosi maka karyawan tersebut memiliki komitmen lebih tinggi. Sedangkan pembagian

kompensasi yang dilakukan secara adil akan meningkatkan komitmen jangka panjang.

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Ganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	B	t	Sig.
(Constant)	42,736	5,165	0,000
Persepsi Keadilan Kompensasi	-0,207	-1,600	0,117
Kepuasan Kerja Guru	0,499	4,090	0,000

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan secara parsial pengaruh persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi guru diperoleh koefisien regresi (b1) - 0,207 dengan t hitung sebesar -1,600 dan nilai signifikansi sebesar 0,117. Nilai t hitung kurang dari t tabel (1,680) dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dikatakan secara parsial persepsi keadilan kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo.

Hal tersebut terjadi bisa dikarenakan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Siagian (2012 : 178) mengatakan bahwa setiap orang memasuki suatu organisasi sebagai tempat mengadu nasib pada mulanya bersifat ego sentries, artinya setiap orang mempunyai persepsi tertentu tentang dirinya sendiri yang tercermin dari berbagai hal seperti : filsafat hidupnya, latar belakang sosialnya, latar belakang pendidikannya, usianya, pengalamannya dan mungkin juga jumlah tanggungannya, nilai-nilai yang dianutnya. Apabila seseorang datang dari keluarga berada,

mempunyai status sosial tinggi dan memperoleh pendidikan tinggi serta memiliki pengetahuan yang mudah dijual, maka pekerjaan yang dicarinya adalah pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki yang segera dapat memberikan kepuasan sosial, dan aktualisasi diri. Artinya pertimbangan utamanya mencari pekerjaan bukan lagi uang.

Guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo yang mayoritas pegawai negeri sipil (PNS) umumnya sudah mengetahui bahwa balas jasa berupa gaji atau tunjangan sudah diatur pemerintah jumlah kompensasinya berdasarkan pangkat golongan dan jabatan. Sehingga sebagian besar guru tidak mempermasalahkannya karena masing-masing sudah mengetahui berapa kompensasi yang akan diterimanya berdasarkan statusnya saat ini.

Sedangkan sebagian guru lainnya menyatakan bahwa alasan bergabung menjadi guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo adalah nilai yang dianutnya karena menginginkan pengabdian diri terhadap organisasi sekolah. Guru tersebut menerima kompensasi dengan ikhlas, sehingga tidak terlalu mempermasalahkan kompensasi yang diterimanya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Retnaningsih (2007) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan positif keadilan kompensasi terhadap komitmen organisasi dalam Organisasi Sentral pengolahan Pos Semarang. Namun penelitian lain

yang dilakukan Farly, Bernhard dan Hendra (2015) yang berjudul “Analisis Peran Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi Dan Keuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara”, menyatakan hal yang sama dengan hasil penelitian ini. Bahwa keadilan kompensasi secara parsial tidak signifikan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.

Sedangkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh keuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi guru diperoleh koefisien regresi (b2) 0,499 dengan t hitung sebesar 4,090 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih dari t tabel (1,680) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dikatakan secara parsial keuasan kerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo.

Menurut Colquitt, Lipine dan Wesson (2013) keuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru. Keuasan kerja memberikan efek positif kepada komitmen organisasi. Seseorang yang mempunyai keuasan kerja lebih tinggi akan menaikkan komitmen afektif dan komitmen normatif, dan komitmen *continuance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukanti dan Djazari (2010) yang berjudul “Pengaruh Keuasan Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Akuntansi SMA Se Kabupaten

Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta”, bahwa keuasan guru berpengaruh positif terhadap komitmen kerja guru sebesar 41,90 %.

Pengaruh keuasan guru terhadap pekerjaannya, gaji yang diperolehnya, kesempatan promosi yang diperoleh, supervisi yang baik, rekan kerja yang harmonis akan meningkatkan komitmen organisasi guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keuasan kerja guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo mempengaruhi komitmen organisasi guru SMA Negeri Kabupaten Sukoharjo.

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan efektif dan sumbangan relatif adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

VARIABEL	Sumbangan Relatif	Sumbangan Efektif
Persepsi Keadilan Kompensasi Keuasan Kerja Guru	12,15 %	3,63 %
Jumlah	100 ,00%	29,90 %

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas, persepsi keadilan kompensasi memiliki sumbangan efektif sebesar 3,63 % dan keuasan kerja guru memiliki sumbangan efektif sebesar 26,27% terhadap komitmen organisasi guru. Sedangkan sumbangan relatif persepsi keadilan kompensasi sebesar 12,15 % dan keuasan kerja guru sebesar 87,85 %.

## KESIMPULAN

1. Persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 9,373 lebih besar dari F tabel 3,209 dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05
2. Persepsi keadilan kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar -1,600 lebih kecil dari t tabel 1,680 dan nilai signifikansinya sebesar 0,117 lebih besar 0,05.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Hal ini dibuktikan dengan hasil dengan perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,090 lebih besar dari t tabel 1,680 dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05.

## **SARAN**

1. Bagi Kepala Sekolah  
Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo dan tingkat kepuasan kerja guru dalam katagori tinggi. Kepala sekolah SMA Negeri 1 Weru sebaiknya lebih meningkatkan

lagi atau mempertahankan kepuasan kerja guru tersebut, hal ini penting karena semakin puas guru akan pekerjaan yang ditekuni, maka akan mampu meningkatkan komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Kepala sekolah hendaknya memperhatikan sikap guru terhadap pekerjaannya, gaji guru, kesempatan promosi guru, supervisi, dan hubungan antar guru. Kepala sekolah diharapkan menyiapkan fasilitas penunjang kegiatan belajar mengajar atau kegiatan ekstrakurikuler sehingga guru akan merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya. Saat melakukan tindakan supervisi, kepala sekolah hendaknya dapat meningkatkan hubungan yang baik dengan guru dalam komunikasi maupun kritik dan saran yang diberikan kepada guru. Kepala sekolah hendaknya juga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta memberikan himbauan kepada guru agar saling bekerja sama, saling membantu dalam menyelesaikan permasalahan. Selain itu kepala sekolah dapat melakukan promosi jabatan kepada guru yang berprestasi, karena hal ini juga memicu peningkatan komitmen organisasi guru. Dengan demikian guru akan lebih konsentrasi kepada tercapainya kepentingan organisasi sekolah.

2. Bagi peneliti  
Persepsi keadilan kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 1

Weru Kabupaten Sukoharjo, hal ini terjadi dipengaruhi berbagai faktor. Dari segi faktor pengambilan data penelitian, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil data penelitian dengan metode pengambilan data yang lebih akurat seperti data sekunder, sehingga diharapkan lebih memberikan informasi yang sesungguhnya. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil keseluruhan sampel penelitian sehingga penelitian selanjutnya akan lebih memberikan informasi yang lebih akurat. Peneliti

selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lainnya seperti karakter, gaya kepemimpinan, motivasi, struktur kerja dan lain-lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain tersebut yang diduga memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi guru di SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Colquitt, J.A., Lepine J.A., dan Wesson, M.J. (2013). *Organizational Behavior (Improving Performance and Commitment in the Workplace)*. New York : McGraw-Hill Education
- Daryanto. (2013). *Standar Kompetensi Dan Penilaian Guru Profesional*. Yogyakarta : Gava Media
- Farly, Bernard dan Hendra (2015). Analisis Peran Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. FEB : Universitas Sam Ratulangi. Diunduh : <http://ejournal.unsrat.id/index.php/emba/article/download/10584/10171> (22 Maret 2016)
- Greenberg, Jeraid dan Baron, R.A. (1995). *Behavior In Organization*. 5<sup>rd</sup>.Ed. US : Prentice-Hall International. Inc
- Ihsan, Fuad. (2013). *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta : Rineka cipta
- Isjoni. (2006). *Gurukah yang dipersalahkan?*. Yogyakarta : Bumi Aksara
- Kunandar. (2011). *Guru Profesional*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kusmaryani, Rosita Endang. (2007) Membudayakan nilai-nilai komitmen terhadap pekerjaan dalam upaya menegakkan Etika Profesi. *Jurnal Dinamika Pendidikan*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Rosda
- Republik Indonesia. (1999). *Undang-Undang No.43 Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang No.14 Guru dan Dosen*. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2009). *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No.16 Tahun Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Meneg PAN dan RB.
- Republik Indonesia. (2011). *Pedoman Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku I*. Jakarta : Kemendiknas.
- Retnaningsih, Sudarwanti. (2007). Analisis pengaruh keadilan kompensasi, peran kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Tesis*. Universitas

- Diponegoro Semarang. Diunduh [http://eprints.undip.ac.id/35513/1/SDM.13D-Sudarwati\\_Retnaningsih-2007.pdf](http://eprints.undip.ac.id/35513/1/SDM.13D-Sudarwati_Retnaningsih-2007.pdf) (22 April 2015)
- Siagian, Sondang .P. (1986). *Eksekutif yang Efektif*. Jakarta : Gunung Agung
- \_\_\_\_\_. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Renika Cipta
- Simanungkalit, J.H.U.P. (2012). Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia (Analisis Kompensasi Dan Pilihan Strategi Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Pada Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta, Pemerintahan Kabupaten Gunung Kidul, Dan Pemerintahan Kota Depok). *Disertasi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Diunduh : [http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20304647-D1259%20-%20Sistem%20kompensasi%20\(SECURE D\).pdf](http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20304647-D1259%20-%20Sistem%20kompensasi%20(SECURE D).pdf) (6 Juli 2015)
- Sudarma, Momon. (2013). *Profesi Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Suharsaputra, Uhar. (2013). *Menjadi Guru Berkarakter*. Bandung : Refika Aditama
- Sukanti dan M. Djazari. (2010). Pengaruh Kepuasan Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Akutansi SMA Se-Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Akutansi Indonesia*. Pendidikan Akutansi Universitas Negeri Yogyakarta