

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Medan merupakan salah satu kota terbesar yang ada di Indonesia, dengan predikat merupakan kota terbesar ketiga di Indonesia. Hal ini ditandai dengan jumlah penduduk yang banyak mendiami kota Medan. Menurut hasil dari Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa untuk tahun 2018 jumlah penduduk yang mendiami kota Medan adalah sebesar 2,3 juta jiwa, atau dapat dikatakan hampir 30% penduduk yang ada di Sumatera Utara tinggal di kota Medan. Karena jumlah penduduk yang dapat dikatakan banyak di kota Medan, maka dalam upaya menyediakan sarana bagi masyarakat di kota Medan agar membantu jalannya proses pendidikan di kota Medan ada banyak sekolah yang tersedia bagi para siswa guna menuntut ilmu untuk masa depan siswa.

Salah satu sekolah yang menjadi alternatif untuk dapat melakukan proses kegiatan belajar mengajar adalah Perguruan Kristen Sekolah Swasta HKBP. Sekolah ini terdiri dari 3 jenjang Pendidikan, yakni Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas (SMA).

Sebagai salah satu institusi yang merupakan Sarana dalam membantu terjalannya proses belajar mengajar, maka dapat dipastikan bahwa Sekolah Swasta HKBP ini memiliki Guru dan Pegawai yang membantu jalannya proses dan kegiatan yang terjadi pada lingkungan belajar tersebut. Dalam hal ini dalam menjalankan kegiatan di sekolah tersebut maka terdapat Guru Sebagai Tenaga Pengajar dan Karyawan Sebagai Penggerak dalam Bagian administrative. Guru akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik maka pada dasarnya guru harus dapat merasakan kepuasan kerja. Aktivitas dalam sekolah tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan guru. Dalam hal ini dapat dikatakan ada keterikatan antara organisasi dan guru. Peneliti akan melakukan wawancara terhadap guru yang bekerja di salah satu Sekolah swasta HKBP tersebut. Peneliti Melakukan Hal ini untuk melihat apakah fenomena yang tampak sesuai dan tepat dengan melakukan proses wawancara. Adapun hasil data wawancara terhadap Guru adalah sebagai berikut :

“ya mau dibilang gimanalah ya, kalau masalah gajinya di bilang enggak nya terlalu besar, ya pas-pasan lah,malah bisa di bilang seadanya, Cuma ya harus di jalani lah. Apalagi sekarang sulit cari kerja kan.”

(kutipan wawancara Guru pada tanggal 16 juni 2020)

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa karyawan tersebut belum memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, dimana

karyawan sering mengeluhkan Gaji. Hal ini sesuai dengan aspek kepuasan kerja menurut Luthans (2006).

Peneliti juga melakukan wawancara pada Guru lainnya, adapun hasil wawancaranya adalah sebagai berikut :

“mau gimanalah di bilang, ada enakya ada enggakya, pasti semua pekerjaan begitu kan. Kalau masalah gaji ya kalau untuk gaji pokok ya cukup lah untuk kebutuhan, tapi dibidang lebih juga enggak, ya pas-pasanlah. Capeknya sih banyak, membuat rancangan pembelajaran untuk di terapkan lah, belum lagi di kelas kalau mengajar, pasti ada aja murid yang bandal, yang ributlah, bikin kesal dan jadi beban pikiran juga. Apalagi pas mengajarkan, tapi ya tetap harus di ajari”.

(Kutipan wawancara pada Guru tanggal 27 juni 2020)

Dari hasil wawancara dengan guru tersebut, dapat dilihat bahwa guru tetap mengerjakan pekerjaannya, tetapi mengeluhkan dengan beberapa kondisi dan situasi. Guru disini mengerjakan pekerjaannya agar bisa selesai, tetapi masih dengan keadaan mengeluhkan pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa guru tidak memiliki penilaian atau pandangan positif terhadap apa yang menjadi pekerjaannya. Hal ini sedikit bertentangan dengan kepuasan kerja. Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi.

Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Keyakinan bahwa pegawai yang merasa puas jauh lebih produktif bila dibandingkan dengan guru yang tidak puas telah menjadi prinsip dasar.(Robbins and Judge, 2009).

Sejalan dengan defenisi sebelumnya , Handoko (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Senada dengan pernyataan sebelumnya Sutrisno (2009) menyatakan bahwa pegawai dalam hal ini guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya guru yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Dapat dikatakan bahwa Guru masih merasa kurang dalam hal kepuasan kerja yang dimilikinya. Hal tersebut dapat di lihat dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pihak yang terkait, yang dalam hal ini adalah pegawai. Hal ini berkaitan dengan faktor yang masih terkait dengan komitmen organisasi yakni dimensi normative. Pegawai dalam hal ini Guru mengerjakan pekerjaannya dalam hal ini pelayanan untuk mengajar

terhadap siswanya dan untuk kemajuan dari organisasi yang dalam hal ini adalah Sekolah. Dimensi tersebut juga terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh Guru itu sendiri, yang termasuk kedalam faktor organisasional. Faktor organisasional itu sendiri, pekerja dalam organisasi akan merasa bahwa rekan kerja membuat dirinya merasa nyaman dengan organisasi dan hal yang berkaitan dengan organisasi, misalnya gajinya dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga dapat terkait dengan komitmen organisasi hal ini dikarenakan saat seorang guru/ pegawai memiliki kepuasan kerja maka dirinya akan menjalankan komitmen untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian wahyuni pada tahun 2014 yang dilakukan kepada 186 partisipan di salah satu sekolah di kota Surabaya menunjukkan bahwa komitmen organisasi akan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja (Wahyuni dkk, 2014).

Dalam suatu organisasi sudah pasti setiap anggota tidaklah terlepas dari yang namanya puas atau tidak puas dalam bekerja, dimana faktor kepuasan juga dapat di pegaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut antara lain seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, kesempatan promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja. kepuasan kerja juga akan dapat dilihat dari komitmen seorang karyawan dalam suatu organisasi. Setiap pegawai dalam suatu organisasi sudah seharusnya akan mematuhi aturan dan berkomitmen sesuai dengan ketentuan dari organisasi. Hal tersebut tidak terlepas dari Sekolah Swasta

HKBP Di kota Medan. Dimana setiap Guru pasti memiliki komitmen yang harus di jalankan untuk kemajuan Organisasi. Dimana dalam hal ini komitmen guru juga merupakan salah satu bagian dari komitmen organisasi, sehingga dapat dikatakan untuk memasuki suatu lingkungan pekerjaan ada aturan yang mendasari seorang guru untuk memiliki komitmen organisasi dalam setiap individu dari guru tersebut.

Komitmen organisasi yaitu Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006).

Menurut Allen dan Mayer (2008) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu : Komitmen Afektif , Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan. Komitmen Afektif yaitu Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut Ghorbanpour dkk (2014) yang melakukan penelitian terhadap auditor senior, pengawas audit, dan pengawas audit senior dengan perusahaan audit dari asosiasi auditor resmi Teheran dan Shiraz termasuk perusahaan audit swasta menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi juga akan memberi dampak terhadap kinerja dari individu yang bekerja.

Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian terkait yaitu Hartono (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Paparazzi Pizza selain penelitian tersebut juga hasil penelitian yang dilakukan oleh wahyuni dkk (2014) yang dilakukan pada instansi sekolah juga memiliki hasil yang terkait, dari hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan pizza dan guru yang mengajar di sekolah di surabaya dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dalam hal ini apabila komitmen organisasi semakin tinggi maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat, Oleh sebab itu maka peneliti ingin melihat apakah ada pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimiliki oleh Guru pada Perguruan Kristen HKBP di kota Medan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalahnya adalah apakah terdapat pengaruh komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan kerja pada guru Sekolah Swasta HKBP?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Sekolah Swasta HKBP Kota Medan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan landasan bagi penelitian lain dalam penelitian sejenis yang terkait dengan pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan dalam rangka meningkatkan hasil dan pemahaman terkait dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Organisasi

Dapat bermanfaat dalam memberikan sumbangan pemikiran dan saran bagi instansi untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan di

perusahaannya dapat mengetahui apakah komitmen dimiliki oleh karyawannya. Jika organisasi dalam hal ini sekolah mengetahui hal tersebut maka dapat melakukan proses evaluasi untuk memperbaiki dan meningkatkannya.

b. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Untuk dapat mengetahui pengaruh dari komitmen terhadap kepuasan kerja ada atau tidak.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II. A. Kepuasan Kerja

II.A.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi. Senada dengan yang disampaikan oleh Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap pekerjaan.

Terkait dengan kepuasan kerja adapun pengertian lainnya yaitu , Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis (Anoraga, 2001). Sementara menurut Mathis dan Jackson (2004) mengatakan bahwa pada pikiran yang paling mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi.

Definisi lain dari Sopiah (2008) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2003). Sedangkan Robbins (2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap betapa puas atau tak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal (Laziefuna, 2009).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang karyawan atau pegawai terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya ini mengartikan bahwa kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi dengan lingkungan kerjanya

termasuk tata ruang tempat bekerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

II.A.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa ada enam dimensi/aspek dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama kerja.
- b. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
- c. Kesempatan promosi, yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
- d. Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
- e. Rekan kerja, yaitu sejauhmana hubungan sesama karyawan.
- f. Kondisi kerja, yaitu yang menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang dan sebagainya

Menurut Frame (2004) kondisi kerja didefinisikan sebagai tempat karyawan bekerja, instrumen kerja, pekerjaan itu sendiri, kebijakan organisasi, dan aturan organisasi.

Arnold dan Feldman (1996) menambahkan faktor-faktor seperti suhu, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, kebisingan, jam kerja, dan sumber daya dipromosikan sebagai bagian dari kondisi kerja. Karyawan mungkin merasa bahwa kondisi kerja yang buruk hanya akan memprovokasi kinerja negatif, karena pekerjaan mereka secara mental dan fisik menuntut.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja diatas yang akan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada pegawai meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji yang sesuai dengan pekerjaan, kesempatan promosi, pengawasan kerja, selanjutnya rekan kerja, yang terakhir adalah kondisi kerja

II.A.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama kerja.
- b. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.

- c. Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
- d. Kesempatan promosi, yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
- e. Rekan kerja, yaitu sejauhmana hubungan sesama karyawan.
- f. Kondisi kerja, yaitu yang menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang.

Luthan (dalam Tella, Yeni, dan Popoola, 2007) menambahkan bahwa ada tiga faktor penting untuk kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi pekerjaan. Karena itu tidak dapat dilihat, itu hanya dapat disimpulkan.
2. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melebihi harapan. Misalnya jika organisasi peserta merasa bahwa mereka bekerja jauh lebih sulit daripada yang lain di departemen tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, bos dan atau rekan kerja. Di sisi lain, jika mereka merasa mereka diperlakukan dengan sangat baik dan dibayar secara adil, mereka cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan.
3. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait yang merupakan karakteristik yang paling penting dari pekerjaan tentang yang orang memiliki respon yang efektif.

Adapun menurut Robbins (2010) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja, kelima faktor yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja tersebut adalah :

1. Kepuasan dengan Gaji

Kepuasan kerja mengenai kompensasi merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja (Luthans, 2006). Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat kompensasi sebagai refleksi bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi meliputi gaji dan reward.

Menurut Dessler (2010) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dimana terdapat dua pembayaran yaitu pembayaran langsung (gaji, upah, insentif, bonus dan komisi) dan pembayaran tidak langsung (tunjangan) Gaji adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Malik dkk., 2012).

Menurut Teori Dua Faktor, gaji menjadi salah satu faktor hygiene dari ketidakpuasan kerja. Teori Harapan menggambarkan orang-orang melakukan upaya untuk mendapatkan reward dalam bentuk uang, promosi, dll. Ketika mereka melakukan upaya dengan baik, maka

kinerjanya akan baik dan secara otomatis akan mendapatkan peningkatan gaji dan peluang promosi. Hal inilah yang meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

Yanseen (2013) mengungkapkan bahwa gaji merupakan faktor kompensasi yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan Equity Theory bahwa individu di tempat kerja membandingkan antara apa yang ia berikan pada organisasi sebagai input dengan apa yang diterima (outcome) dari organisasi, kemudian ia membandingkannya dengan masukan (input) karyawan lain dengan hasil (outcome) yang diterima karyawan lain tersebut. Gaji yang tidak sesuai dengan tanggung jawab menjadi faktor ekstrinsik dari ketidakpuasan kerja (Robbins, 2012). Reward adalah imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Reward juga didefinisikan sebagai bentuk penghargaan untuk karyawan yang ditawarkan oleh perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan. Reward berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Bustaman et al., 2014). Reward dalam bentuk penghargaan dapat berupa pengakuan, pertumbuhan, dan umpan balik lebih berpeluang untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan yang lebih tinggi dibandingkan gaji.

Reward dalam bentuk penghargaan pada dasarnya merupakan bentuk apresiasi dan status sebagai bagian dari perusahaan (Robbins, 2012). Yanseen (2013) juga mengungkapkan bahwa pengakuan

berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Tidak hanya itu, keadilan dalam sistem reward juga dinilai sangat penting. Reward juga dapat berupa finansial yaitu berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar, dan sebagainya. Reward non-finansial seperti tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang kenaikan pangkat, pengakuan, dan lain-lain (Sufron, 2015).

Sementara itu, Mathis dan Jackson (2002) mengungkapkan bahwa *reward* dapat berbentuk intrinsik (internal) atau ekstrinsik (eksternal). Intrinsic reward yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk job enrichment, pemberian tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan upaya upaya lain untuk meningkatkan kepercayaan para karyawan dan mendorong mereka lebih unggul. Sedangkan extrinsic reward yaitu penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk direct compensations, indirect compensations dan non-financial rewards.

2. Kepuasan dengan Promosi

Promosi adalah karyawan menduduki posisi kerja yang lebih tinggi dan kompensasi yang tinggi pula. Penempatan karyawan ke hierarki yang lebih tinggi di organisasi tersebut biasanya juga mengarah kepada peningkatan tanggung jawab sekaligus kompensasi yang lebih tinggi pula (Malik et al., 2012). Promosi menjadi bagian vital dalam proses pengembangan karir di perusahaan. Promosi adalah konstituen dari sistem mobilitas perusahaan yang menawarkan bentuk penghargaan nyata dan

status kepada karyawan, yang pada akhirnya akan berfungsi untuk meningkatkan atau menurunkan motivasi kerja karyawan (Rosenbaum, 1984).

Kepuasan terhadap promosi kerja adalah perasaan karyawan mengenai kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Pendapat hampir senada dikemukakan oleh Heery dan Noon (2001) bahwa promosi berarti mendapatkan status tinggi di tempat kerja dengan melakukan pekerjaan yang efektif, serta secara umum akan meningkatkan status, posisi dan remunerasi karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian Belias dkk., (2014) mengungkapkan promosi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Djamaan dkk (2013), Tanjeen (2013), Yanseen (2013), dan Hong dkk., (2013) juga mengungkapkan hasil senada, bahwa promosi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beberapa indikator kepuasan kerja mengenai promosi kerja adalah sistem promosi dan kesempatan promosi. Sistem promosi adalah sistem yang diterapkan perusahaan dalam melaksanakan promosi kerja. Sistem promosi berarti perusahaan mengatur secara jelas mekanisme karyawan untuk mendapatkan kesempatan promosi. Dengan demikian, terdapat aturan dan prosedur untuk memperoleh kesempatan promosi dan hal tersebut mendorong munculnya kepuasan kerja (Dipboye, et al., 1994).

Persepsi karyawan mengenai keadilan dikaitkan dengan sistem seleksi perusahaan, dimana hal tersebut berhubungan dengan tingkat

kepuasan kerja karyawan dan tingkat turnover sukarela (De Souza, 2002). Karyawan mempersepsikan perusahaan adil, ketika terdapat sistem promosi yang jelas dan peluang promosi besar. Kesempatan promosi adalah peluang yang dimiliki oleh karyawan untuk mendapatkan promosi di perusahaan. Kesempatan tersebut akan memberikan nilai tersendiri bagi karyawan, yang merupakan bukti pengakuan perusahaan terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan. Selain itu, kesempatan promosi juga berarti karyawan memiliki kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, untuk lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial. Oleh karena itu kesempatan promosi mendorong munculnya kepuasan kerja (Dipboye et al., 1994). Yanseen (2013) mengungkapkan bahwa peluang promosi menjadi faktor yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mengenai isi pekerjaan atau juga disebut kepuasan mengenai pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan (Luthans, 2006). Umpan balik pekerjaan terhadap pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja. Selain itu, terpenuhinya persyaratan kreatif kerja juga meningkatkan kepuasan kerja. Pekerjaan yang menantang dan menarik juga merupakan hal penting untuk munculnya kepuasan kerja. Hasil penelitian Belias et al., (2014) mengungkapkan bahwa isi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Yanseen (2013) juga mengungkapkan hasil senada bahwa isi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan mengenai isi pekerjaan dibentuk dari otonomi kerja dan kejelasan peran. Berkaitan dengan otonomi kerja, Belias dkk, (2015) menjelaskan bahwa otonomi meningkatkan keleluasaan karyawan terhadap kontrol dan pembuatan keputusan terkait pekerjaan, sehingga karyawan menghasilkan resolusi konflik yang lebih efektif dan karenanya berpengaruh positif terhadap seluruh aspek kepuasan kerja.

Wheatley (2017) mengungkapkan bahwa tingginya otonomi atas tugas dan waktu pengerjaannya akan meningkatkan kepuasan kerja dan kenyamanan. Sementara terkait kejelasan peran, Doris dkk, (2016) mengungkapkan kejelasan peran berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas tentang dirinya dan tugas yang dimilikinya akan cenderung puas terhadap pekerjaannya.

II.B. Komitmen Organisasi

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi Soekidjan (2009). Mathis dan Jackson (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Disimpulkan bahwa komitmen

organisasi merupakan penerimaan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan individu yang berupaya, berkarya dan memiliki hasrat kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006).

Menurut Robbins (2008) komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selain itu juga Robbins mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Senada dengan Robbins Allen dan Meyer (dalam Albet Kurniawan, 2012) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu : Komitmen Afektif , Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan. Komitmen Afektif yaitu Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang

harus begitu , tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

II.B.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Terdapat tiga dimensi komitmen organisasi adapun ketiga komitmen ini yaitu:

1. Affective Commitment, adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Continuance Commitment, adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini karena kehilangan senioritas atau promosi atau benefit.
3. Normative Commitment, adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

II.B.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah :

1. Faktor personal, yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.
2. Faktor organisasi, ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dan lain sebagainya.
3. Faktor yang bukan berasal dari organisasi, seperti tidak adanya tawaran pekerjaan yang jauh lebih baik atau gaji yang lebih rendah dari organisasi.

II.C Pengaruh Antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Luthan (2006) adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi. Sejalan dengan Luthan, Robins and Judge (2009) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Hal senada juga diungkapkan oleh Anoraga (2001) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa yang menjadi faktor dari kepuasan kerja adalah penilaian positif terhadap pekerjaan dari individu itu sendiri, kondisi kerja dari individu, kondisi psikologis, gaji, lingkungan sosial dalam pekerjaan. Hal- hal yang menjadi faktor dari kepuasan kerja

tersebut juga terkait kedalam aspek dari komitmen Organisasi, dimana komitmen organisasi menunjukkan loyalitas dan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan dalam organisasi.

Menurut Robbins (2008) komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selain itu juga Robbins mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Senada dengan Robbins Allen dan Meyer (dalam Albet Kurniawan, 2012) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu: Komitmen Afektif , Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan.

Komitmen Afektif yaitu Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Pada fenomena yang peneliti dapat bahwa guru merasa memiliki perasaan nyaman untuk berada di lingkungan pekerjaan yang sedang dia kerjakan atau yang sedang menjadi organisasi tempat dirinya berada.

Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, dalam hal ini karyawan mengerjakan pekerjaan dengan seadanya, dapat dikatakan bahwasanya karyawan tetap melakukan pekerjaannya hanya karena dirinya merasa menjadi bagian dari

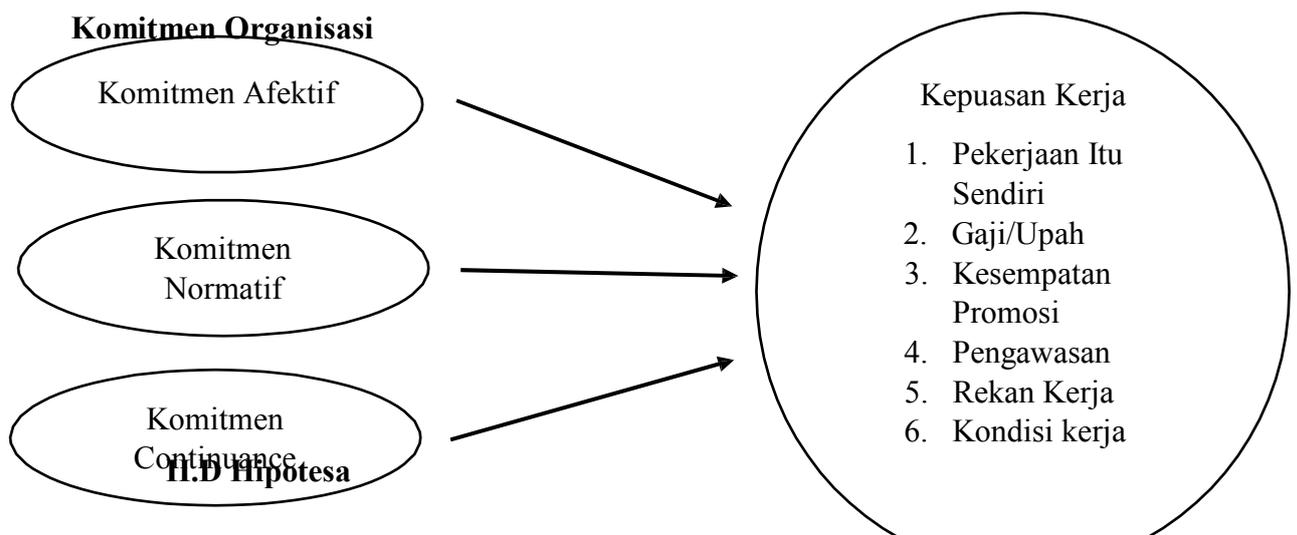
anggota dalam organisasi atau instansi tersebut. tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Dalam hal ini dari fenomena yang ada guru merasa akan sulit untuk dapat menemukan pekerjaan yang lain dan jika dirinya keluar dari instansi tempat dia bekerja maka akan menyebabkan pendapatan ekonomi dari dia mengalami penurunan yang pada akhirnya akan menyebabkan individu akan kesulitan untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari harinya.

Pengaruh antara kedua Variabel dapat dilihat dalam tabel II.D berikut :

II.D Kerangka Konseptual

Gambar 2.1



Berdasarkan kerangka konseptual yang sudah peneliti buat maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap

kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja. Oleh sebab itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Ho1: Tidak terdapat pengaruh komitmen Afektif terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Sekolah Swasta HKBP Medan.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh komitmen Normatif terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Sekolah Swasta HKBP Medan.

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh komitmen Continance terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Sekolah Swasta HKBP Medan.

Ha : Terdapat Pengaruh komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Sekolah Swasta HKBP Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

Karya ilmiah ini menggunakan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilakukan di Sekolah Swasta HKBP yang ada di kota Medan. Penelitian ini dilakukan guna untuk menemukan pemecahan masalah terhadap fenomena yang ditemukan yang kemudian ditetapkan oleh peneliti, dengan demikian dapat dikatakan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.

Penelitian kuantitatif menurut Margono (2000) merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menentukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi, dan teknik pengumpulan sampel. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel X (independent Variabel) adalah Komitmen Organisasi

Variabel Y (dependent Variabel) adalah Kepuasan Kerja

B. Operasionaliasi Variabel Penelitian

Defenisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel-variabel yang secara kongkrit berhubungan dengan realitas dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian.

1. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan adalah merupakan suatu keadaan dimana pekerja yang bekerja pada Institusi merasa senang menghabiskan karir di Organisasi, guru merasa masalah yang dihadapi oleh institusi merupakan masalah yang dihadapi oleh guru juga, karyawan juga merasa menyatu dengan perusahaan secara emosional. Komitmen organisasi yang akan di ukur dengan menggunakan aspek-aspek komitmen organisasi dari (Allen dan Mayer), Yang terbagi menjadi 3 aspek yaitu Komitmen Afektif merupakan suatu keadaan dimana pekerja merasa permasalahan yang ada pada perusahaan atau organisasi merupakan masalah yang dihadapi oleh anggota tersebut. Aspek kedua yaitu Komitmen Normatif merupakan suatu keadaan dimana pekerja merasa tidak ingin meninggalkan organisasi terkait dengan hal yang mungkin membuat dirinya sulit untuk meninggalkan organisasi misalnya pekerjaan itu sendiri, rekan kerja. Aspek yang ketiga yaitu Komitmen Continuance merupakan suatu keadaan dimana anggota instansi tidak akan meninggalkan instansi karena memang sudah seperti itu aturan yang harus diikuti oleh dirinya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan dalam hal ini merupakan tenaga pengajar atau guru merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukannya sehingga membuat karyawan semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi. Kepuasan kerja akan di ukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja berdasarkan teori dari Luthans (2006).

C. Subjek Penelitian

Dalam Penelitian kali ini menggunakan subjek dengan kriteria sebagai berikut :

Merupakan tenaga pengajar yang sudah mulai mengajar di sekolah swasta HKBP rentang waktu paling rendah atau minimal 3 tahun mengajar baik sebagai guru tetap ataupun guru honor

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut sugiyono (2008) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter & kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Dalam penelitian kali ini yang

menjadi populasi penelitian adalah 100 guru Sekolah Swasta HKBP Di Kota Medan.

Sampel

Sampel merupakan sebagian subjek yang diambil dari suatu populasi dengan cara-cara tertentu (sudjana, 2005). Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dalam menentukan sampel dengan keknik pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan teknik Purposive sampling berdasarkan kriteria yang menjadi acuan dan sudah di tentukan (Azwar, 2015).

Adapun jumlah sampel yang diambil dihitung dengan rumus sampel Wibisono. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah populasi relatif besar dan tidak dapat teridentifikasi dengan pasti. Jumlah populasi yang masih dalam ukuran perkiraan dengan jumlah yang tak pasti, akandilakukan penentuan populasi dengan menggunakan rumus (Wibisono, 2003). Rumus Wibisono bisa dilakukan dengan cara sebagai berikut :

$$n = \left(\frac{Z_{\alpha/2} \sigma}{e} \right)^2$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

δ = standar deviasi populasi (pendugaan sampel dengan perwakilan
 $0,5 \times 0,5 = 0,25$)

$Z_{\alpha/2}$ = nilai z adalah tingkat kepercayaan 95%

e = tingkat kesalahan 5%

Berikut hasil perhitungan sampel yang didapatkan :

$$n = \left(\frac{(1,96) \cdot (0,25)}{0,05} \right)^2$$

$$n = 96,04$$

Berdasarkan hasil pengumpulan data diatas, maka dapat diketahui jumlah sampel sebesar 96,04. Jumlah responden dibulatkan menjadi 100 orang, oleh karena itu responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 100 guru sekolah Swasta HKBP di Kota Medan.

E. Prosedur penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian ini terdiri dari dua tahap yaitu tahap persiapan dan tahap pelaksanaan.

E.1. Persiapan Penelitian

Penelitian ilmiah merupakan suatu cara memperoleh, mengembangkan, maupun menguji suatu kebenaran dari ilmu pengetahuan. Maka dari itu untuk mendapatkan data yang akurat peneliti harus merencanakan dan menyiapkan langkah yang tepat untuk menyusun instrument penelitian.

E.2. Pembuatan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur berbentuk skala yang disusun sendiri oleh peneliti dengan arahan dari dosen pembimbing. Skala

Komitmen Organisasi disusun berdasarkan dimensi komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Mayer (1990) dan juga aspek dari Kepuasan kerja yang disusun berdasarkan teori Luthans (2006). Penyusunan skala ini dilakukan dengan membuat *Tabel Blueprint* dan kemudian dioperasionalkan dalam bentuk item-item pernyataan berdasarkan aspek yang di tentukan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam peneliti kali ini dalam mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi dan juga menggunakan metode penyebaran survey agar lebih dapat memastikan data secara kuantitatif. Selain itu juga dengan memberikan skala . Skala yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dalam bentuk Skala Likert, yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statement*), (Arikunto, 2002).

F.1. Skala likert

Dalam skala Likert ini terdiri dari 4 alternatif jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Adapun kriteria penilaiannya bergerak dari 4,3,2,1 untuk jawaban yang *favourable* dan 1,2,3,4 untuk jawaban *unfavorable*.

Tabel 3.1. Respon Skala

| JAWABAN | S | S | T | ST |
|----------------|----------|----------|----------|-----------|
| | S | | S | S |
| Favorable | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Unfavorable | 1 | 2 | 3 | 4 |

F.2 Penyusunan Skala

F.2.1 Alat Ukur Kepuasan

Dalam Pengukuran Kepuasan kerja guru peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Luthans (2006). Dalam penelitian ini peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba pada alat ukur, uji coba ini dilakukan pada hari Rabu, 16 September 2020. Uji Coba alat ukur ini dilakukan peneliti pada Guru Di Sekolah Swasta Di Sibolga dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Waktu yang digunakan peneliti dalam proses selama uji coba alat ukur dilakukan selama enam hari, kemudian peneliti mengolah data yang diberikan responden dengan menggunakan *SPSS for Windows Release 17*.

Tabel 3.2. Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba

| Aspek Kepuasan Kerja | Favorable | Unfavorable | Jumlah |
|----------------------|-----------|-------------|--------|
| | | | |

| | | | |
|-----------------------|----------------|----------------|----|
| Pekerjaan Itu sendiri | 1,3,5,7,9 | 52,54,56,58,60 | 10 |
| Gaji Atau Upah | 11,13,15,17,19 | 42,44,46,48,50 | 10 |
| Kesempatan Promosi | 21,23,25,27,29 | 32,34,36,38,40 | 10 |
| Pengawasan/ Atasan | 31,33,35,37,39 | 22,24,26,28,30 | 10 |
| Rekan Kerja | 41,43,45,47,49 | 12,14,16,18,20 | 10 |
| Kondisi Kerja | 51,53,55,57,59 | 2,4,6,8,10 | 10 |
| Jumlah | 30 | 30 | 60 |

Dari hasil perhitungan melalui program *SPSS for Windows Release 17*, Peneliti mendapatkan reliabilitas untuk skala Kepuasan kerja Guru sebesar 0.942 dan terdapat 11 item yang gugur meliputi item 1,5,6,15,19,32,45,47,51,53,54 sehingga blueprint setelah uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3. Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

| Aspek Kepuasan Kerja | Favorable | Unfavorable | Jumlah |
|-----------------------|----------------|----------------|--------|
| Pekerjaan Itu sendiri | 3,7,9 | 52,56,58,60 | 7 |
| Gaji Atau Upah | 11,13,17 | 42,44,46,48,50 | 8 |
| Kesempatan Promosi | 21,23,25,27,29 | 34,36,38,40 | 9 |
| Pengawasan/ Atasan | 31,33,35,37,39 | 22,24,26,28,30 | 10 |
| Rekan Kerja | 41,43,49 | 12,14,16,18,20 | 8 |
| Kondisi Kerja | 55,57,59 | 2,4,8,10 | 7 |
| Jumlah | 22 | 27 | 49 |

F.2.2 Alat Ukur Komitmen Organisasi

Dalam pengukuran komitmen organisasi guru peneliti menggunakan Aspek yang di kemukakan Oleh Allen dan Mayer (2008). Dalam penelitian ini peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba alat ukur, uji coba ini dilakukan pada hari Rabu 16 September 2020. Uji coba alat ukur ini dilakukan peneliti pada guru di Sekolah swasta di sibolga. Waktu yang digunakan peneliti dalam proses selama uji coba alat ukur dilakukan selama enam hari, kemudian peneliti mengelolah data yang diberikan responden dengan *SPSS for Windows Release 17*.

Tabel 3.4. Distribusi Item Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba

| Aspek Komitmen Organisasi | Favorable | Unfavorable | Jumlah |
|---------------------------|----------------|----------------|--------|
| Komitmen Afektif | 1,3,5,7,9 | 12,14,16,18,20 | 10 |
| Komitmen Normatif | 11,13,15,17,19 | 22,24,26,28,30 | 10 |
| Komitmen Berkelanjutan | 21,23,25,27,29 | 2,4,6,8,10 | 10 |
| Total | 15 | 15 | 30 |

Peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala Komitmen Organisasi guru sebesar 0.875 dan terdapat 8 item yang gugur yaitu 1,2,3,5,12,25,29,30. Sehingga blueprint setelah uji coba adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5. Distribusi Item Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji

Coba

| Aspek Komitmen Organisasi | Favorable | Unfavorable | Jumlah |
|---------------------------------|----------------|-------------|--------|
| Komitmen Afektif | 7,9 | 14,16,18,20 | 10 |
| Komitmen Normatif | 11,13,15,17,19 | 22,24,26,28 | 10 |
| Komitmen Berkelanjutan | 21,23 27 | 4,6,8,10 | 10 |
| Total | 15 | 15 | 30 |

G.Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu proses pengukuran ditujukan untuk mencapai objektivitas hasil yang tinggi. Salah satu cara yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang tinggi tersebut adalah dengan derajat validitas dan reliabilitas yang mencukupi.

G.1. Validitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2004) validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya karena dalam suatu penelitian ilmiah sangat diperlukan penggunaan alat ukur yang tepat untuk memperoleh data yang akurat. Validitas diuji dengan menggunakan konten yaitu validitas logic.

G.2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas dari alat ukur dapat dipahami sebagai suatu keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil yang relative tidak ada perbedaan bila dilakukan pengukuran kemabli dengan menggunakan subjek yang sama Azwar (2004). Azwar menyatakan bahwa semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 maka dapat dikatakan reliabilitasnya semakin tinggi dan apabila semakin rendah mendekati 0,00 berarti reliabilitasnya menjadi semakin rendah.

G.3. Diskriminasi Item

Azwar (2004) Mengatakan bahwa item yang dianggap baik dan dapat memenuhi syarat adalah item yang memiliki yang memiliki daya diskriminasi $>0,30$ dan apabila item yang $< 0,30$ di interpretasikan sebagai item yang memiliki daya diskriminasi mudah yang artinya item tersebut tidak sesuai untuk digunakan memperoleh tujuan penelitian, perhitungan validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program analisis reliabilitas dengan progema *SPSS for Windows Release 17*.

H. Teknik Analisa Data

Dalam menentukan dan melakukan analisa data peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Dimana teknik ini digunakan untuk dapat mengetahui linearitas dan normalitas dari data yang sudah diperoleh. Sebelum melakukan teknik analisis data maka di lakukan terlebih dahulu uji asumsi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah teknik analisis statistik inferensial yang dimaksud untuk menguji hipotesis yang telah ada.

H.1 Uji Asumsi

Sebelum data-data terkumpul dianalisis, terlebih dahulu dengan menggunakan uji asumsi, meliputi (Azwar, 2011) :

H.1.1 Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya skor variabel ocb. Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov. Data dikatakan terdistribusi normal jika harga $p > 0,05$. Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan program *SPSS for Windows Release 17*.

H.2 Linearitas

Uji linearitas merupakan pengujian garis regresi antara variable bebas dengan variable tergantung. Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan atau kesinambungan antara variable X dan variable Y dengan menggunakan program computer *SPSS for windows release 17*.

H.3 Uji Hipotesa

Merupakan pertanyaan atau asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menetapkan

suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pertanyaan atau asumsi yang dibuat. Uji hipotesa dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana dengan menggunakan program computer *SPSS for Windows Release 17*. Analisis data bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja”. Data di uji terlebih dahulu memenuhi uji asumsi normalitas dan juga linearitas. Adapun teknik melakukan analisis dengan menggunakan *Teknik Simple Linier Regression*.