

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA GURU

Darto Paulus Simanihuruk¹, Ade Trya Amanada²

^{1,2}Program Pascasarjana Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Medan
dartopm01@gmail.com¹, Adetryaamanda111@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerjaguru. Jumlah responden sebanyak 70 orang atau 30% dari populasi yang diambil dengan teknik *random sampling*. Instrumen penelitian adalah angket berskala likert yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebelumnya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan regresi sederhana dengan menguji asumsi normalitas, dan linearitas data. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja guru dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 5,056 dan nilai Sig. 0,000 pada taraf alfa 5%. Artinya semakin baik kepuasan kerja, maka semakin tinggi loyalitas kerja guru.

Keywords: Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Guru

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction on teacher work loyalty. The number of respondents was 70 people or 30% of the population taken by random sampling technique. The research instrument was a Likert scale questionnaire that had been tested for validity and reliability before. The research method used was a quantitative method with a simple regression approach by testing the assumptions of normality, and linearity data. The results of the study indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on teacher work loyalty with the acquisition of the t value of 5.056 and Sig. 0,000 at 5% level. This means that the better job satisfaction, the higher the teacher's job loyalty.

Keywords: Satisfaction, Loyalty, Teacher

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu pendidikan tidak akan lepas dari fungsi dan tujuan pendidikan itu sendiri, dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional disebutkan bahwa “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan, membentuk watak serta peradaban bangsa yang martabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman, bertaqwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, ckap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Didalam sekolah diharapkan guru-guru mempunyai sikap loyalitas yang tinggi terhadap tugas dan tanggungjawabnya disekolah.

Menurut Poerwopoespito (2004:214) mengatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja. Sikap setia kepada perusahaan antara lain adalah jujur, mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, mengerti kesulitan perusahaan, bekerja lebih dari yang diminta perusahaan, menciptakan suasana menyenangkan di perusahaan, menyimpan rapat rahasia

perusahaan, menjaga dan meninggikan citra perusahaan, hemat, tidak unjuk rasa dan tidak apriori terhadap perusahaan.

Hal yang sama diungkapkan oleh Hasibuan (2007:95), kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Menurut Rasimin (2006:178), "Loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Sehingga kemauan kerja sama yang berarti kesediaan pengorbanan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri, dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada suatu organisasi, pengabdian ini akan menyongkong peran seseorang dalam suatu organisasi.

Salah satu permasalahan loyalitas guru juga terjadi pada guru-guru pada lokasi amatan penelitian selama masa observasi awal adalah guru jarang berpartisipasi dalam semua kegiatan yang diselenggarakan sekolah tempatnya bekerja, dan masih banyak guru mengeluh dalam melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah di dalam maupun di luar jam kerja. Tentunya hal ini akan berpengaruh lebih lanjut kepada banyak hal, misalnya permasalahan kinerja guru. Untuk itu, perlu dikaji faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja guru. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja guru adalah kepuasan kerja.

Seorang guru akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada sekolah apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2009:64) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang dan apa yang anda rasakan tentang pekerjaan anda dan apa yang anda pikirkan tentang pekerjaan anda. Selanjutnya Luthans (2011:141) mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang dilakukannya.

Penjelasan lain tentang kepuasan kerja menurut George dan Jones (2003:71) mengatakan, "*job satisfaction is the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs. People's levels or degrees of job satisfaction can range from extreme satisfaction to extreme dissatisfaction. Recall from the opening case how job satisfaction levels are very high at Nugget Markets. In addition to having attitudes about their jobs as a whole, people also can have attitudes about various aspects of their jobs such as the kind of work they do, their coworkers, supervisors, or subordinates, and their pay.*" Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan bahwa orang memiliki tentang pekerjaan mereka saat ini. Tingkat masyarakat atau derajat kepuasan kerja dapat berkisar dari kepuasan ekstrim ketidakpuasan yang ekstrim. Ingat dari kasus pembukaan bagaimana tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi di Nugget Markets. Selain memiliki sikap tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan, orang juga dapat memiliki sikap tentang berbagai aspek pekerjaan mereka seperti jenis pekerjaan yang mereka lakukan, rekan kerja mereka, supervisor, atau bawahan, dan gaji mereka.

Berdasarkan serangkaian pendapat di atas, maka dianggap perlu untuk mengkaji dalam serangkaian penelitian tentang kepuasan kerja guru terhadap loyalitas guru.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Kecamatan Medan Amplas. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 232 orang guru. Menurut Arikunto (2006:112) mengatakan bahwa "apabila subjeknya kurang dari seratus,

lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih.” Berdasarkan pendapat tersebut dan kesanggupan peneliti, maka diambil sampel sebanyak 25% atau sebanyak 58 responden.

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keteladanan kepala sekolah (X1) dan kepuasan kerja (X2), serta loyalitas kerja guru (X3). Adapun instrumen loyalitas kerja menggunakan angket berskala likert dengan indikator adalah taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Indikator ini diadopsi dari pendapat ahli Sugiyono (2010) dengan jumlah soal sebanyak 26 soal. Untuk instrumen kepuasan kerja, indikator adalah pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja. Indikator ini disimpulkan Luthans (2011) jumlah soal sebanyak 27 soal. Seluruh instrumen ini telah melewati uji validitas dan reliabilitas sebelumnya, sehingga sudah layak digunakan dalam penelitian ini.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dengan uji asumsi normalitas, dan linearitas data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun diskriptif statistik data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Diskriptif Statistik Statistics

		Kepuasan Kerja	Loyalitas Kerja Guru
N	Valid	58	58
	Missing	0	0
Mean		88.5345	89.1552
Median		89.0000	88.0000
Mode		89.00	86.00 ^a
Std. Deviation		9.69937	8.22662
Range		48.00	34.00
Minimum		62.00	70.00
Maximum		110.00	104.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa jumlah sampel sebanyak 58 orang dengan nilai meankepuasan kerja sebesar 88,53; dan loyalitas kerja guru sebesar 89,15. Nilai terendah kepuasan kerja sebesar 62 dan nilai tertinggi 110 dengan rentang sebesar 48. Sedangkan nilai Nilai terendah loyalitas kerja sebesar 70 dan nilai tertinggi 104 dengan rentang sebesar 34.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.81667409
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.062

	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. residual persamaan regresi sebesar $0,200 > 0,05$, maka data disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Adapun rangkuman hasil uji linieritas persamaan regresi untuk pasangan variabel eksogenus dengan variabel endogenus dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Kerja	Between	(Combined)	2461.803	29	84.890	1.703	.081
Guru * Kepuasan Kerja	Groups	Linearity	1208.982	1	1208.982	24.252	.000
		Deviation from Linearity	1252.822	28	44.744	.898	.612
	Within Groups		1395.800	28	49.850		
	Total		3857.603	57			

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa untuk uji linieritas persamaan regresi diperoleh nilai Sig. deviation from linearity sebesar $0,612 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja adalah linear.

Adapun hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.117	8.364		5.634	.000
	Kepuasan Kerja	.475	.094	.560	5.056	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Guru

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,056 dengan perolehan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru pada taraf alpha 5 persen.

Selanjutnya koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5. Model Summary Model Penelitian
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.313	.301	6.87727

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Guru

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,313. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) mampu menjelaskan model loyalitas guru (X_2) sebesar 31,3%. Serta sisanya 68,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap loyalitas. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien jalur 0,560. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Pandey dan Khare (2014:2), “...the findings of the research conclude that there is a significant impact of job satisfaction and organizational commitment on employee loyalty.” Temuan penelitian menyimpulkan bahwa ada dampak yang signifikan dari pekerjaan kepuasan dan komitmen sekolah terhadap loyalitas kerja gurudisekolah tempat kerjanya.

Hasil penelitian ini juga makin menguatkan pendapat Schermerhorn et.al (2012) mengatakan bahwa, “*job satisfaction is the degree to which an individual feels positive or negative about a job.*” Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan. Locke dalam Anderson et.al (2001) mengatakan bahwa, “*job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences.*” Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau job pengalaman seseorang. Sedangkan menurut Mullins (2010) mengatakan bahwa, “*job satisfaction is a complex and multifaceted concept, which can mean different things to different people. Job satisfaction is usually linked with motivation, but the nature of this relationship is not clear. Satisfaction is not the same as motivation. Job satisfaction is more of an attitude, an internal state. It could, for example, be associated with a personal feeling of achievement, either quantitative or qualitative.*” Kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks dan beragam, yang dapat berarti hal yang berbeda untuk orang yang berbeda. Kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan motivasi, tetapi sifat hubungannya tidak jelas. Kepuasan adalah tidak sama dengan motivasi. Kepuasan kerja lebih dari sikap, keadaan internal. Itu bisa, misalnya, dikaitkan dengan perasaan pribadi prestasi, baik kualitatif kuantitatif.

Merujuk dari teori tersebut dan berdasarkan hasil penelitian semakin menegaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru, maka semakin meningkat loyalitas guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja guru pada taraf alpha 5 persen. Artinya semakin baik kepuasan kerja guru, maka cenderung semakin tinggi loyalitas kerja guru. Kontribusi

kepuasan kerja terhadap loyalitas guru sebesar 31,3% dan sisanya 68,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Colquitt, A. Jason, Jeffery A Lepine, dan Michael J. Wesson, 2009. *Organizational behaviour; improving performance and commitment in the workplace*. New York : The McGraw-Hill Com, Inc.
- George, Jennifer and Gareth R Jones.(2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9.Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred.2011. *Organizational Behaviour*. New York : McGraw-Hill Com, Inc.
- Mullins, L. J. (2010). *Management & Organisational Behaviour* (Ninth Edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Neil Anderson et al. 2001. *Organizational Psychology*.London : Sage Publication.
- Pandey, Chetna dan Khare, Rajni. 2014.Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalti.*International Journal*.Vol. 1(2).
- Poerwopoespito, FX Oetrip S, 2004.*Mengatasi krisis manusia di perusahaan: solusi melalui pengembangan sikap mental*. Jakarta : Grasindo.
- Rasimin. 2006. *Manusia dalam industri dan organisasi*. Makalah Yogyakarta. Fakultas Psikologi UGM.
- Schermerhorn, J. R. (2012). *Management*.United State America: John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, P. Sondang, 2003. *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2013.*Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*.Bandung ; Alfabeta.

