

**Dini Shelvia Monica**

Manajemen S1 STIE Putra Bangsa Kebumen

Email: [dinimonica7788@gmail.com](mailto:dinimonica7788@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Metode pengambilan sampel yang digunakan dipenelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *purpose sampling*. Total sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu instrument validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis jalur dengan menggunakan program *SPSS 25 for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua item setiap variabel valid dan reliabel. Model pertama memenuhi kriteria uji asumsi klasik dengan tidak terdapat multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas, namun pada model ke dua terdapat multikolonieritas. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*, komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to stay*.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, *intention to stay*.

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and compensation on intention to stay with organizational commitment as an intervening variable. The sampling method used in this study non-profit sampling with purposive technique. The total sample in this study was 40 respondents. The method of collecting data using a questionnaire. The data analysis used was the validity and reliability instrument, the classical assumption test, hypothesis test and path analysis using the SPSS 25 for windows program. The results of this study indicate that all items of each variable are valid and reliable. The first model fulfills the criteria for the classical assumption test with no multicollinearity, heteroscedasticity, and fulfills the normality assumption, but in the second model there is multicollinearity. Based on the t test, it shows that job satisfaction and compensation have a significant effect on organizational commitment, job satisfaction and compensation have a significant effect on intention to stay, organizational commitment has a significant effect on intention to stay.*

**Keywords:** Job Satisfaction, compensation, organizational commitment, intention to stay

### PENDAHULUAN

SDM pada organisasi merupakan asset yang sangat berharga, tanpa adanya SDM pada suatu organisasi aktivitas tidak akan tercapai dengan semestinya. Pengelolaan SDM yang baik dapat menciptakan kepuasan kerja terhadap guru yang bekerja, sehingga dapat memiliki daya saing dan keinginan guru untuk tetap bekerja di organisasi. Sebagai seorang guru mempunyai rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, karena harus mendidik para siswanya agar menciptakan generasi yang berprestasi serta generasi yang mempunyai perilaku yang baik.

SMP Muhammadiyah 1 Gombang merupakan salah satu sekolah swasta favorit di Kecamatan Gombang yang sudah terakreditasi A dibawah yayasan pendidikan Muhammadiyah.

Untuk menciptakan siswa yang berprestasi juga dibutuhkan guru yang mempunyai kualitas terbaik. Mengingat pentingnya guru dalam pembelajaran maka sekolah perlu menekan tingkat *turnover* seorang guru. Cara untuk menekan tingkat *turnover* pada SMP Muhammadiyah 1 Gombang yaitu dengan cara menunjukkan sikap keinginan untuk bertahan (*intention to stay*) seorang guru yaitu dengan mewujudkan rassa kecintaannya terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Ibrahim (2016) *intention to stay* adalah nilai karyawan untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang niat untuk tetap tinggal cukup besar. Masa kerja guru tidak terikat oleh masa kontrak ia bekerja selama beberapa bulan atau tahun, mereka

terpaksa pergi atau meninggalkan sekolah karena suatu alasan misal mereka sudah pensiun.

Hasil wawancara terhadap beberapa guru selama 25 tahun terakhir yang keluar ada 10 orang dikarenakan sudah mengalami pensiun, serta yang masuk ada 12 orang. Fenomena yang terjadi di SMP Muhammadiyah 1 Gombang yaitu bahwa guru tidak memiliki keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lainnya di lain organisasi, karena guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang sudah menganggap pekerjaannya merupakan sebuah pencapaian atas kerjanya selama ini maka dari itu seorang guru tidak berkeinginan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi seorang guru untuk tetap tinggal (*intention to stay*) yaitu mengharuskan tinggal karena beliau mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mendidik dengan baik terhadap anak didiknya, serta memiliki rasa cinta seperti anak sendiri. Selain itu hubungan antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik. Upaya untuk mempertahankan seorang guru yaitu dengan cara memberikan perhatian serta masukan setiap bulan.

Menurut Nimran dan Amirullah (2011:36) komitmen organisasi adalah keinginan para anggota untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Hasil wawancara dengan beberapa guru dari tahun 2017 sampai 2019 hanya 1 orang saja yang mngundurkan diri karena mendapatkan pekerjaan di sekolah lain, selebihnya ada 3 orang guru karena sudah habis masa kerjanya.

Faktor lain yang dapat meningkatkan *intention to stay* yaitu kepuasan kerja. Menurut Luthan dalam Sopiah (2008) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan pengalaman kerja. Fenomena yang ada yaitu pekerjaan yang mereka jalani sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, antara atasan atau rekanan kerja terjalin hubungan baik serta suasana kekeluargaan dan faktor lain yang menciptakan kepuasan kerja yaitu tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan, serta diberikan setiap bulan.

Faktor lain untuk meningkatkan *intention to stay* yaitu kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2007:118) dalam Hendaru *et al* (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Hasil wawancara kompensasi yang diterima setiap bulannya berjalan tepat waktu, tunjangan kedisiplinan, tunjangan kesehatan guru dan keluarga.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian menyatakan bahwa intisari dari permasalahan ini adalah guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang memiliki tingkat kepuasan yang baik. Kompensasi yang diberikan setiap bulan dan tepat waktu, komitmen yang dimiliki setiap guru sangat kuat dilihat dari cara beliau mengajar dengan ikhlas walau penuh dengan tekanan. Guru selalu diberikan arahan dan masukan dari atasan atau rekanan sehingga menciptakan hubungan baik serta dapat memberikan perhatian pada Beliau agar tetap tinggal di organisasi. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di SMP Muhammadiyah 1 Gombang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi di SMP Muhammadiyah 1 Gombang?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap ITS di SMP Muhammadiyah 1 Gombang?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap ITS di SMP Muhammadiyah 1 Gombang?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap ITS di SMP Muhammadiyah 1 Gombang?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap ITS pada guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap ITS pada guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening?

#### **Kajian Pustaka**

##### **Kepuasan Kerja**

Menurut Luthan dalam Sopiah (2008) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan pengalaman kerja. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2009:119) adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan
- b. Kepuasan terhadap imbalan
- c. Kepuasan terhadap supervisi atasan
- d. Kepuasan terhadap rekan kerja
- e. Kepuasan terhadap promosi

##### **Kompensasi**

Kompensasi menurut Hasibuan (2007:118) dalam Hendaru *et al* (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Indikator kompensasi menurut Atmajawati (2007:21) adalah sebagai berikut:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan

#### Komitmen Organisasi

Menurut Nimran dan Amirullah (2011:36) komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Indikator komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen seperti yang dikutip oleh Luthans (2011:148) adalah sebagai berikut:

- a. *Affective commitment*
- b. *Continuance commitment*
- c. *Normative commitment*

#### Intention To Stay

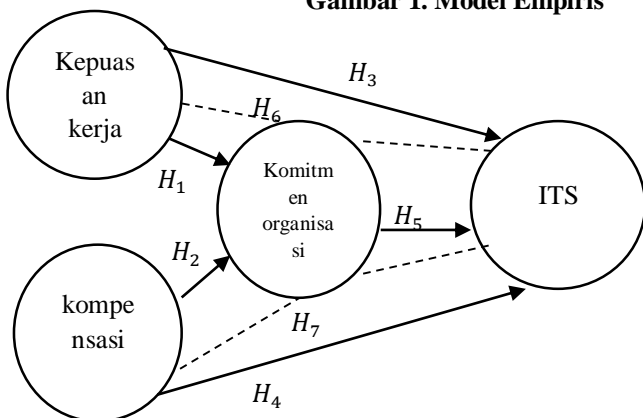
Menurut Ibrahim (2016) ITS adalah nilai karyawan untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi merupakan kondisi dimana karyawan cenderung ingin tinggal bersama organisasi sampai keadaan dimana para karyawan terpaksa harus pergi atau meninggalkan organisasi dengan alasan tertentu. Indikator ITS menurut Konovsky dan Cropanzano (1991) dalam Mahdani dan Haekal (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Niat untuk tetap pada organisasi tanpa batas
- b. Niat untuk berhenti pada organisasi
- c. Niat untuk mendapatkan pekerjaan baru.

#### METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Model Empiris



Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan guru SMP Muhammadiyah 1 Gombong. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini yaitu tentang masa kerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil dengan memenuhi syarat. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Muhammadiyah 1 Gombong. Jumlah populasi sebanyak 40 guru. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau suatu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner sudah dibuat dengan sebenarnya dan dapat dikatakan valid ketika diukur.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, dan ITS menunjukkan bahwa pada kolom  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,3120) dengan signifikansi lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir *instrument* pada kuesioner variabel kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, dan *intention to stay* yaitu valid.

### Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013:47). Berdasarkan hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk variabel kepuasan kerja 0,759 untuk variabel kompensasi 0,746 untuk variabel komitmen organisasi 0,780 dan variabel *intention to stay* 0,815. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *cornbach alpha* diatas 0,6

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolonieritas

Tabel 1. Hasil Multikolonieritas substruktural 1

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan_Kerja	.562	1.780
	Kompensasi	.562	1.780

a. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

**Tabel 2. Hasil Multikolonieritas substruktural 2**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan_Kerja	.364	2.750
	Kompensasi	.418	2.391
	Komitmen_Organisasi	.278	3.601

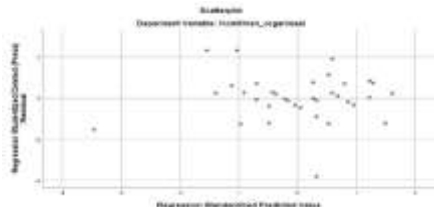
a. Dependent Variable: ITS

Berdasarkan tabel 1 dan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,01 dan VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

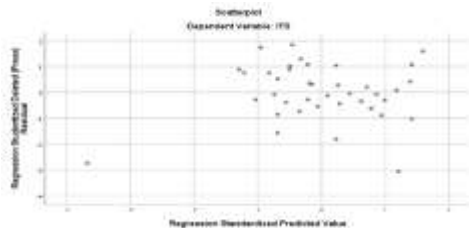
**2. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural 1**



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural 2**

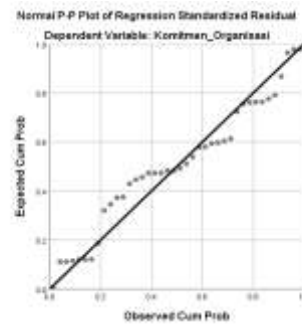


Berdasarkan Gambar 2 dan 3, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang berupa titik-titik yang membentuk pola teratur, gambar keudanya tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

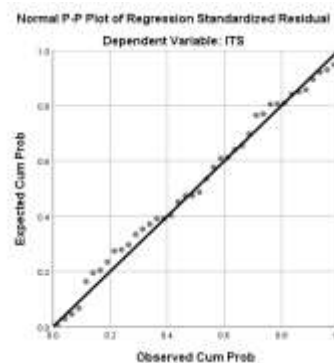
**3. Uji Normalitas**

Uji normalitas menurut Ghozali (2009:147) bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak.

**Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Substruktural 1**



**Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Substruktural 2**



Berdasarkan Gambar 4 dan 5 hasil uji normalitas diatas, diketahui bahwa titik penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi normalitas.

**Uji Hipotesis**

**1. Uji Parsial (Uji t)**

Ghozali (2011) mengemukakan bahwa pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian penelitian ini ditentukan tingkat signifikansi sebesar 5% ( $\alpha= 0.05$ )

**Tabel 3. Hasil Uji t substruktural 1**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.503	1.444		-.349	.729
	Kepuasan_Kerja	.543	.121	.519	4.493	.000
	Kompensasi	.425	.119	.412	3.564	.001

a. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

- a. Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikan variabel kepuasan kerja (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $4,493 > 2,025$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang
- b. Hasil uji t pada tabel 3, menunjukkan bahwa probabilitas signifikan variabel kompensasi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $3,564 > 2,025$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

**Tabel 4. Hasil Uji t Substruktural 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.378	1.675		1.420	.164
	Kepuasan_Kerja	.386	.174	.305	2.216	.033
	Kompensasi	.331	.160	.265	2.068	.046
	Komitmen_Organisasi	.461	.190	.381	2.422	.021

a. Dependent Variable: ITS

- a. Hasil uji t pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa probabilitas signifikan variabel kepuasan kerja sebesar  $0,033 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,216 > 2,025$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap ITS.
- b. Hasil uji t pada tabel 4, menunjukkan bahwa probabilitas signifikan variabel kompensasi sebesar  $0,046 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,068 > 2,025$ . Hasil ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap ITS
- c. Hasil uji t pada tabel 4, menunjukkan bahwa probabilitas signifikan variabel komitmen organisasi sebesar  $0,021 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,422 > 2,025$ . Hasil ini menyatakan bahwa

variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap ITS.

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural 1**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.722	.707	1.285

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan\_Kerja  
b. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

Berdasarkan tabel 5, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* substruktural 1 sebesar 0,707 artinya 70,7% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 29,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural 2**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 <sup>a</sup>	.752	.732	1.488

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi, Kompensasi, Kepuasan\_Kerja  
b. Dependent Variable: ITS

Berdasarkan tabel 6, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* substruktural 2 sebesar 0,732 artinya 73,2% variabel ITS dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 26,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar model

## 3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini, digunakan untuk menentukan kuatnya atau derajat hubungan linier antar variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan kompensasi.

**Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi**

Correlations					
		Kepuasan Kerja	Kompensasi	Komitmen Organisasi	ITS
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.662**	.792**	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
Kompensasi	Pearson Correlation	.662**	1	.756**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.792**	.756**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
ITS	Pearson Correlation	.782**	.755**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil korelasi tabel 7. Dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan ITS memiliki korelasi yang kuat dan sangat kuat.

#### Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori, (Ghozali, 2018).

#### Substruktural 1

$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + \epsilon_1$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,722} = 0,527$$

$$Y_1 = 0,519 X_1 + 0,412 X_2 + 0,527$$

#### Substruktural 2

$$Y_2 = PY_2X_1 + PY_2X_2 + PY_2Y_1 + \epsilon_2$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,752} = 0,497$$

$$Y_2 = 0,305X_1 + 0,265 X_2 + 0,381 Y_1 + 0,497$$

#### Perhitungan pengaruh antar variabel

##### Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,519$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,412$$

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,305$$

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,265$$

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,381$$

##### Pengaruh Tidak Langsung

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,519 \times 0,381 = 0,197$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,412 \times 0,381 = 0,156$$

#### Pengaruh Total

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,519 + 0,381 = 0,900$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,519 + 0,381 = 0,793$$

#### Sobel Test

Sobel test menurut Ghozali (2013) menyatakan bahwa pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel.

**Tabel 8. Hasil Uji Sobel Substruktural 1**

Test Statistic	P-Value
2,13432955	0,03281581

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa p-value menunjukkan nilai 0,03281581 kurang dari 0,05. Menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi kepuasan kerja terhadap *intention to stay*.

**Tabel 9. Hasil Uji Sobel Substruktural 2**

Test Statistic	P-Value
2,00697404	0,04475243

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa p-value kurang dari 0,05 yaitu 0,04475243. Menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi kompensasi terhadap *intention to stay*.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $4,493 > 2,025$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombong maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, dapat dilihat dari hasil kuesiner yang telah diisi oleh guru, bahwa menyatakan sudah puas terhadap pekerjaan mereka yang saat ini dijalani.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyawati (2013) dalam Nofy (2017) dengan judul "Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi pada perangkat desa di Kecamatan Tambak kabupaten Banyumas)" dimana hasil penelitian tersebut yaitu kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif.

##### Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kompensasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $3,564 > 2,025$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini berarti bahwa guru

di SMP Muhammadiyah 1 Gombang juga mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dengan kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah. Dilihat dari hasil kuesioner yang sudah diisi oleh guru, bahwa didalam kuesioner terdapat item yang menyatakan bahwa gaji yang diperoleh diberikan secara tepat waktu serta Yayasan memberikan bonus tambahan atas hasil pekerjaan yang mencapai target.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyawati (2013) dalam Nofy (2017) dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi pada perangkat desa di Kecamatan Tambak kabupaten Banyumas)” dimana hasil penelitian tersebut yaitu kompensasi terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap ITS**

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $2,216 > 2,025$  dimana nilai signifikansi  $0,033 < 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *intention to stay*. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang maka semakin berkeinginan untuk tinggal. Dilihat dari hasil kuesioner yang sudah diisi oleh guru, bahwa terdapat pernyataan yaitu yayasan memberikan kesempatan promosi yang seluas-luasnya bagi setiap guru. Maka dari kesempatan tersebut memberikan semangat bagi seorang guru dan dapat menjadikan niat seorang guru untuk tetap bertahan di SMP Muhammadiyah 1 Gombang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati *et al* (2014) dengan judul “Pengembangan model intensi untuk tinggal pada tenaga keperawatan honorer di Rumah Sakit Universitas Airlangga”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*.

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap ITS**

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$   $2,068 > 2,025$  dengan nilai signifikansi  $0,046 < 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*. Kompensasi yang diberikan oleh SMP Muhammadiyah 1 Gombang agar meningkatkan rasa ingin tinggal pada semua guru-guru. Dilihat dari hasil kuesioner yang sudah diisi oleh guru, bahwa terdapat pernyataan bahwa yayasan memberikan gaji atas pekerjaan setiap bulan secara tepat waktu. Pernyataan tersebut memberikan rasa untuk tetap bertahan di SMP Muhammadiyah 1 Gombang, karena guru merasa dihargai dengan memberikan imbalan berupa gaji dan tunjangan yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anter dan Lopian (2016) dengan judul “*Analyzing effect of employee compensation on employee intention to stay*”. Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap *intention to stay*.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap ITS**

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $2,422 > 2,025$  dengan nilai signifikansi  $0,021 < 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to stay*. Hasil tersebut memiliki arti bahwa tingginya sebuah komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang maka dapat meningkatkan *intention to stay*. Dilihat dari kuesioner yang sudah diisi oleh para guru, bahwa terdapat pernyataan yaitu keterlibatan seorang guru dalam bekerja sesuai dengan rencana organisasi. Pernyataan tersebut memberikan keinginan guru untuk tetap bertahan di SMP Muhammadiyah 1 Gombang karena keterlibatan seorang guru di organisasi tersebut sangat diperlukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin *et al* (2010) dengan judul “Pengaruh karakteristik individu, stres kerja, kepercayaan organisasional terhadap *intention to stay* melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi (studi pada dosen tetap Yayasan PTS Makassar). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap ITS melalui Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan pengaruh langsung ( $X_1$  terhadap  $Y_2$ ) sebesar 0,305 sedangkan pengaruh tidak langsung ( $X_1$  terhadap  $Y_2$ ) sebesar 0,197 dan pengaruh total sebesar 0,502. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi ( $Y_1$ ) dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap *intention to stay* ( $Y_2$ ). Hasil tersebut memiliki arti bahwa kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang dapat meningkatkan *intention to stay*. Komitmen organisasi dapat menjadi variabel intervening antara kepuasan kerja dan *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga harus diperhatikan kembali untuk meningkatkan intensitas untuk tinggal guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh. Azzuhri dengan judul “Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *intention to stay* Relawan di Organisasi Non-Profit (Studi pada turun tangan Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh silmutan terhadap *intention to stay* melalui komitmen organisasi.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap ITS melalui Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung ( $X_2$  terhadap  $Y_2$ ) sebesar 0,265 sedangkan pengaruh tidak langsung ( $X_2$  terhadap  $Y_2$ ) sebesar 0,159 dan pengaruh total sebesar 0,424. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi antara kompensasi ( $X_2$ ) terhadap *intention to stay* ( $Y_2$ ). Hasil tersebut memiliki arti bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru di SMP Muhammadiyah 1 Gombang dapat meningkatkan keinginan guru untuk tetap tinggal.

Komitmen organisasi dapat menjadi variabel intervening antara kompensasi dan *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga harus diperhatikan guna meningkatkan keinginan untuk tetap tinggal di SMP Muhammadiyah 1 Gombang.

Hasil penellitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Widyawati (2013) dalam Nofy (2017) dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi pada perangkat desa di Kecamatan Tambak kabupaten Banyumas)”, hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi dan kemudian komitmen organisasi juga menunjukan hasil yang signifikan terhadap *intention to stay*, dengan komitmen organisasi sebagai intervening.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dan *intention to stay* pada guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil data menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berarti apabila guru memperoleh kepuasan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi pada guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang.
2. Dari hasil data menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berarti apabila guru diberikan kompensasi yang tinggi maka dapat meningkatkan komitmen organisasi pada guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang
3. Dari hasil data menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to stay*. Berarti apabila seorang guru memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan *intention to stay* pada setiap guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang.

4. Dari hasil data menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap *intention to stay*. Berarti jika kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan *intention to stay* pada seorang guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang.
5. Dari hasil data menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to stay*. Berarti jika komitmen organisasi yang dimiliki seorang guru maka dapat meningkatkan *intention to stay* SMP Muhammadiyah 1 Gombang.
6. Dari hasil data menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to stay*. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang dimiliki setiap guru dapat meningkatkan komitmen organisasi dan *intention to stay* pada guru. Komitmen organisasi dapat dijadikan variabel intervening antara kepuasan kerja terhadap *intention to stay*.
7. Dari hasil data menunjukkan bahwa variabel kompensasi melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to stay*. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang diberikan kepada setiap guru dapat meningkatkan komitmen organisasi dan *intention to stay* pada guru. Komitmen organisasi dapat menjadi variabel intervening antara kompensasi terhadap *intention to stay*.

### **Keterbatasan**

Dari analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan, adapun keterbatasan pada penelitian ini. Keterbatasan tersebut yaitu:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, dan *intention to stay*. Apabila lain kali menggunakan variabel maka bisa menggunakan variabel lain seperti stress kerja, kepercayaan organisasional, dan lainnya yang berhubungan dengan variabel ITS
2. Reponden dalam penelitian ini terbatas hanya 40 orang responden. Dari 40 orang tersebut untuk lain dalam pengisian kuesioner lebih diteliti kembali.

### **Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka semakin kuat tingkat kepuasan yang dimiliki oleh guru menjadikan komitmen organisasi yang kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian



- terdahulu yang dilakukan oleh Widyawati (2013) dalam Nofy (2017) dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi pada perangkat desa di Kecamatan Tambak kabupaten Banyumas)” dimana hasil penelitian tersebut yaitu kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif.
2. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh guru maka akan menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyawati (2013) dalam Nofy (2017) dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi pada perangkat desa di Kecamatan Tambak kabupaten Banyumas)” dimana hasil penelitian tersebut yaitu kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif.
  3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to stay*  
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *intention to stay*. Hasil tersebut artinya semakin memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi maka akan menunjukkan rasa untuk tetap tinggal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati *et all* (2014) dengan judul “Pengembangan model intensi untuk tinggal pada tenaga keperawatan honorer di Rumah Sakit Universitas Airlangga”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to stay*.
  4. Pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay*  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to stay*. Maka semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh guru maka akan menunjukkan rasa ingin tetap tinggal yang besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Caroline Anter dan S.L.H.V.J Lopian (2016) dengan judul “*Analyzing effect of employee compensation on employee intention to stay*”. Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap *intention to stay*.
  5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to stay*  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *intention to stay*. Artinya, jika guru memiliki rasa komitmen organisasi yang kurang maka keinginan untuk tetap tinggal pada guru menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin *et all* (2010) dengan judul “Pengaruh karakteristik individu, stres kerja, kepercayaan organisasional terhadap *intention to stay* melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi (studi pada dosen tetap Yayasan PTS Makasar). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.
  6. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to stay* melalui komitmen organisasi  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to stay*. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang dimiliki setiap guru dapat meningkatkan komitmen organisasi dan *intention to stay* pada guru. Komitmen organisasi dapat dijadikan variabel intervening antara kepuasan kerja terhadap *intention to stay*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh Azzuhri (2018) dengan judul “Pengaruh karakteristik individu, stres kerja, kepercayaan organisasional terhadap *intention to stay* melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi (studi pada dosen tetap Yayasan PTS Makasar). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.
  7. Pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay* melalui komitmen organisasi.  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention to stay*. Hasil tersebut memiliki arti jika kompensasi yang diberikan kepada guru tinggi maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi kompensasi terhadap *intention to stay*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyawati (2013) dalam Nofy (2017) dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi pada perangkat desa di Kecamatan Tambak kabupaten Banyumas)” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *intention to stay* dengan komitmen organisasi sebagai intervening.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, NJ and Meyer, JP. 1990. *The Manajement and Variables Associated With Affective Continuance, Normative Commitment To The Organization. Journal of Ocupational Psychology*. Vol 63 99-118
- Atmajawati, Yahya. 2007. Pengaruh Variabel Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) pada PT. Jasaraharja Putra Surabaya. Garuda: Referensi Ilmiah Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang; Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Hendaru, Agung Wahyu et al 2013. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT "X" Jakarta Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Vol 4, No. 2 Fakultas Ekonomi UNJ.
- Ibrahim, Mahdani & M. Haekal Mubarak. 2016. Budaya Etika, Niat untuk Bertahan dalam Organisasi dan Kesesuaian dengan Organisasi sebagai Mediator (Studi pada PT. Garuda Indonesi Medan). Jurnal Ekonomi Manajemen & Akuntansi.
- Nimran, Umar & Amirullah. 2011. Manajemen SDM dan Perrilaku Organisasi Pendekatan Riset. Malang: Sinar Akademia Malang.
- Robbins, SP & Judge. 2009. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.