

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND COMPENSATION ON JOB SATISFACTION AT DARUL QUR'AN ISLAMIC BOARDING SCHOOL MULIA BOGOR

Yenni Cahyani
Universitas Pamulang, Banten
yennicahyani6@gmail.com

Submitted: 09th October 2018/ **Edited:** 26th December 2018/ **Issued:** 01st January 2019

Cited on: Cahyani, Yenni. (2019). The Effect Of Organizational Commitment, Work Motivation And Compensation On Job Satisfaction At Darul Qur'an Islamic Boarding School Mulia Bogor. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(1), 101-110.

DOI: 10.5281/zenodo.2533448

<https://doi.org/10.5281/zenodo.2533448>

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment, work motivation and work compensation on job satisfaction of employees of the Integrated Islamic Boarding School Darul Qur'an Mulia Bogor. This research is a quantitative analysis study using simple and multiple linear regression analysis. The type of data used in this study is primary data. The type of primary data in this study is in the form of a questionnaire given to 100 respondents. The data obtained is then processed using the help of the SPSS For Windows 24 Program. The analysis shows organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction. Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, organizational commitment, motivation and compensation simultaneously influence job satisfaction.

Keywords: Organizational Commitment, Work Motivation, Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas adalah harapan setiap organisasi. Namun untuk mendapatkannya, organisasi harus berupaya mendorong, mengembangkan, melatih, mendidik, memberi penghargaan dan lain sebagainya sehingga para karyawan senang bekerja, betah, bangga dan puas.

Bagi para karyawan Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Bogor, penjelasan di atas baru sebatas teori. Pasalnya, kondisi dan kemampuan pesantren saat ini belum dapat memberikan apa yang seharusnya didapat oleh para karyawan, yakni gaji yang layak (sesuai UMR), pemberian tunjangan kesehatan (BPJS), pemberian insentif untuk

tugas tambahan dan kerja lembur, pemberian penghargaan dan dukungan pimpinan (ketua yayasan, pimpinan pesantren dan kepala sekolah).

Masalah lain yang juga dikeluhkan para karyawan adalah fasilitas kerja yang kurang memadai, sehingga tidak jarang hasil kerja kurang sesuai. Kemudian masalah lingkungan kerja dalam hal ini kekompakan atau solidaritas antar karyawan yang belum terbangun erat menambah daftar kurang puasnya karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

Berdasarkan data dari ketua yayasan menunjukkan rata-rata kinerja karyawan bagian TU dan Kepegawaian adalah 76. Sedangkan rata-rata kinerja guru atau UKG sebesar 82. Data ini setidaknya menjadi gambaran bagi berbagai permasalahan sebagaimana disebutkan di atas, khususnya bagi pegawai TU dan Kepegawaian.

Bagi tenaga pendidik sumber pendapatan cukup banyak, misalnya insentif Sertifikasi Guru, Mengajar di Sekolah Lain, dan insentif sukarela dari wali murid. Sehingga masalah yang bersifat finansial bagi tenaga pendidik tidak terlalu signifikan, namun lain hal bagi tenaga TU dan Kepegawaian.

Kondisi di atas, secara eksplisit disadari oleh pihak yayasan, namun kondisi dan kemampuan yayasan yang tidak seberapa membuat upaya lembaga tidak maksimal. Namun berbagai peluang terus diupayakan agar para karyawan baik tenaga pendidik maupun kependidikan merasa puas.

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan ikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Adanya komitmen membuat karyawan merasa harus bekerja sebagaimana mestinya, tanpa berniat menyalahi ketentuan yang sudah disepakati. Dampak dari sikap komitmen ini adalah tercapainya suatu kinerja yang baik. Oleh karenanya banyak penelitian yang mengemukakan tentang komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2001) mengemukakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Adapun indikator yang dominan adalah komitmen normatif. Hal senada juga dikemukakan oleh Tranggono dan Kartika (2008) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan

berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut, komitmen organisasi tidak hanya meningkatkan kepuasan pegawai, namun juga dapat meningkatkan motivasi kerja.

Motivasi kerja

Dalam bekerja butuh dukungan semangat kerja, baik semangat kerja yang lahir dari dalam diri maupun dari organisasi atau lingkungan kerja. Semangat kerja atau motivasi menjadi penting bagi kepuasan, karena keduanya sama-sama berkaitan dengan emosi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2009) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Adapun yang dimaksud semangat kerja adalah motivasi berprestasi. Adanya motivasi berprestasi dalam diri karyawan menegaskan bahwa ada suatu jabatan atau posisi atau target tertentu yang dapat membuat karyawan puas. Pasalnya, prestasi yang dicapai dapat mendatangkan penghargaan yang secara langsung karyawan merasa senang karena dihargai, dikenal dan kebutuhan hidup terpenuhi.

Sejalan dengan temuan di atas, Prabu (2005) dan Murti dan Srimulyani (2013) mengemukakan bahwa motivasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun hubungan motivasi dengan kepuasan kerja terletak pada dampak yang diakibatkan oleh motivasi kerja, yaitu prestasi kerja dan penghargaan.

Kompensasi

Besaran hak yang diterima setelah menyelesaikan tugas memiliki arti tersendiri bagi setiap karyawan. Di sana ada asa dan keringat yang membuat semangat memuncak kembali, ada harapan yang terpenuhi dan ada kebutuhan yang dapat dipenuhi. Dalam berbagai literatur dan fakta lapangan, kompensasi selalu mendominasi ruang kajian Sumber Daya Manusia, sebagai salah satu aspek yang paling berpengaruh terhadap karyawan. Dalam penelitian Nugroho dan Kunartinah (2012) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Besarnya kompensasi menjadi tolak ukur tinggi atau rendahnya kepuasan karyawan.

Penelitian yang dilakukan Supatmi, Nimran dan Utami (2013) dan Sari (2011) mengemukakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Bahkan kompensasi menjadi penyebab dominan lahirnya rasa puas dan senang karyawan atas segala pengorbanan yang telah dilakukan.

Kepuasan Kerja

Menurut Wahyudi (2018) kepuasan adalah rasa senang karyawan yang lahir karena tercapainya prestasi dan diterimanya penghargaan, lingkungan kerja yang saling mendukung dan keadilan antara hak dan kewajiban. Kepuasan kerja secara langsung bukanlah domain organisasi, namun dampak kepuasan sangat berpengaruh terhadap rendahnya kinerja karyawan. Hal inilah yang membuat para ahli melakukan penelitian tentang kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahkan sumbangsih kepuasan kerja merupakan faktor yang paling besar dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini memandang realitas gejala atau fenomena dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkret teramati, terukur dan hubungan gejala bersifat akibat. Proses penelitian bersifat deduktif di mana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya di uji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial. Jumlah responden yang dijadikan unit analisis berjumlah 100 orang dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Adapun sistematika analisis penelitian terdiri dari analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji Statistik

Variabel	Rerata Kuesioner	T_{hitung}/F_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Komitmen organisasi	372,4 (Baik)	5,026	0,000	Signifikan
Motivasi	428,8 (Sangat Baik)	4,006	0,000	Signifikan
Kompensasi	413,1 (Baik)	6,343	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja		36,910	0,000	Signifikan

Sumber: Data Penelitian, 2017

Tabel 1. Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Ha diterima
2	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Ha diterima
3	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Ha diterima
4	Komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Ha diterima

Sumber: Data Penelitian, 2017

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat diuraikan dan dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari olahan hasil kuesioner, menunjukan bahwa komitmen organisasi pada Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Bogor cukup optimal hal tersebut tercermin dari nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden yakni dengan bobot nilai 372,4 (kategori baik). Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Bogor. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 5,026 lebih besar dari t_{tabel} 1,984 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Makna dari temuan di atas adalah benar, bahwa sikap berpegang teguh pada suatu kesepakatan (kontrak kerja), norma dan etika dalam bekerja menunjukkan tingkat komitmen yang baik, dan hal itu menjadi salah satu sebab lahirnya kepuasan kerja. Kepuasan yang dimaksud adalah suatu rasa senang dan bangga atas integritas yang ia pegang teguh. Dan karyawan dengan karakteristik seperti ini cenderung dapat membawa perubahan bagi kemajuan organisasi di masa-masa mendatang.

Oleh karenanya penting bagi organisasi untuk melihat dan memperhatikan kepribadian individu pada setiap karyawannya dan sekaligus berupaya mendorong lahirnya sikap integritas, di antaranya melalui:

- a. Penguatan budaya organisasi, penguatan dilakukan dengan penanaman nilai-nilai organisasi dan kemudian ditulis pada setiap ruang kerja karyawan.
 - b. Penguatan lingkungan kerja, penguatan dilakukan dengan cara doktrinasi tempat kerja adalah rumah bersama dan semua karyawan adalah keluarga. Hal itu dilakukan secara masif kepada para karyawan lama, sehingga di masa mendatang terjadi regenerasi.
 - c. Penguatan spiritual dan emosional, penguatan dilakukan dengan cara mendatangkan dan mengikutsertakan seluruh karyawan mengikuti kajian keagamaan, yang temanya tentang penguatan nilai-nilai organisasi.
 - d. Pemberian penghargaan, pendekatan ini sebagai bentuk stimulus kepada seluruh karyawan, agar mereka berlomba-lomba menjadi yang terbaik.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari olahan hasil kuesioner, menunjukan bahwa motivasi kerja pada Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Bogor sudah optimal hal tersebut tercermin dari nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden yakni dengan bobot nilai 428,8 (kategori sangat baik). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Bogor. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 4,006 lebih besar dari t_{tabel} 1,984 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Makna dari temuan di atas adalah benar, bahwa membawa rasa semangat, gairah, dan antusias menunjukkan motivasi kerja yang baik, dan hal itu menjadi salah satu sebab lahirnya kepuasan kerja. Kepuasan yang dimaksud adalah suatu rasa senang dan bangga atas totalitas dan dedikasi yang dicurahkan. Dan karyawan dengan karakteristik seperti ini cenderung dapat membawa perubahan bagi kemajuan organisasi di masa-masa mendatang.

Oleh karenanya penting bagi organisasi untuk memperhatikan segala hal yang mendorong lahirnya motivasi kerja karyawan, di antaranya melalui:

- a. Memberikan kompensasi yang layak

- b. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa finansial dan non finansial
 - c. Memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi
 - d. Menyediakan fasilitas kerja yang menunjang
 - e. Menghadirkan pimpinan kerja yang suportif dan partisipasif
 - f. Membangun lingkungan kerja berkekeluargaan
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari olahan hasil kuesioner, menunjukan bahwa kompensasi kerja pada Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Bogor cukup optimal hal tersebut tercermin dari nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden yakni dengan bobot nilai 413,1 (kategori baik). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Bogor. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 6,343 lebih besar dari t_{tabel} 1,984 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Makna dari temuan di atas adalah benar, jika segala bentuk kompensasi diberikan dengan adil (sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan) maka karyawan akan menunjukkan profesionalitas dan totalitas dalam bekerja. Bahkan karyawan akan menjadikan organisasi sebagai prioritas utama dalam kehidupannya. Maka tidak heran jika berbagai target tercapai, berbagai kreativitas dan inovasi lahir serta organisasi tumbuh menjadi perusahaan besar.

Oleh karenanya penting bagi organisasi untuk memberikan semua hak karyawannya di antaranya melalui:

- a. Gaji atau upah sesuai UMP/UMR. Gaji disesuaikan dengan peraturan pemerintah daerah.
- b. Bonus sesuai capaian target. Penetapan bonus didasarkan pada level target yang dicapai.
- c. Insentif sesuai tambahan waktu dan jumlah pekerjaan. Upah tambahan atau insentif diberikan berdasarkan beban kerja dan lamanya bekerja.
- d. Tunjangan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Tunjangan yang dimaksud adalah tunjangan kesehatan BPJS, BPJS Ketenagakerjaan/Jamsostek, dan Tunjangan Pensiun.

4. Komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Komitmen Organisasi, Motivasi kerja dan Kompensasi kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Bogor. Hal ini dibuktikan dengan f_{hitung} sebesar 36,910 lebih besar dari f_{tabel} 2,70 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya jika setiap karyawan memiliki sikap komitmen, memiliki motivasi kerja dan mendapatkan kompensasi yang layak maka ia akan merasa senang sebagai karyawan, senang telah bekerja keras, senang melakukan pekerjaan, bangga menjadi karyawan Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Bogor dan ia akan menjaga nama baik institusi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikemukakan temuan sebagai berikut, yaitu:

1. Sikap komitmen terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan meningkatnya kepuasan, maka akan lahir kinerja.
2. Sikap motivasi dalam bekerja mampu melahirkan rasa puas karyawan, hal itu menyebabkan lahirnya hasil kerja yang maksimal.
3. Diberikannya kompensasi yang layak berdampak pada rasa senang karyawan, hal itu membuat karyawan termotivasi dalam bekerja dan berimplikasi pada prestasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Bogor. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 5,026 lebih besar dari t_{tabel} 1,984 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya jika sikap komitmen tertanam dalam diri setiap individu karyawan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Bogor. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 4,006 lebih besar dari t_{tabel} 1,984 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Artinya jika karyawan membawa rasa semangat, antusias, gembira dan optimistis maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerjanya.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Bogor. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 6,343 lebih besar dari t_{tabel} 1,984 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya jika kompensasi baik berupa gaji, insentif, tunjangan dan bonus diberikan sesuai dengan sebagaimana mestinya (UMP/UMR dan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan) maka rasa puas karyawan baik terhadap pekerjaan, profesi dan organisasi akan meningkat.
4. Komitmen organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Bogor. Hal ini dibuktikan dengan f_{hitung} sebesar 36,910 lebih besar dari f_{tabel} 2,70 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya jika setiap karyawan memiliki sikap komitmen dan motivasi serta diberikan kompensasi yang layak maka akan menumbuhkan rasa senang dan puas dalam bekerja serta senang terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA| Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Nugroho, A. D., & Kunartinah, K. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Students' Journal of Accounting and Banking*, 1(1).
- Prabu, A. (2005). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasi keluarga berencana nasional kabupaten muara enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3(6), 1-25.
- Sari, E. (2011). Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 16(1).
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *PROFIT (JURNAL ADMINISTRASI BISNIS)*, 7(1).

- Tranggono, R. P., & Kartika, A. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 15(1).
- Trisnaningsih, S. (2001). *PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KEPUSAN KERJA AUDITOR: MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Wahyudi, M. (2018). The Influence Of Job Satisfaction And Work Experience On Lecturer Performance Of Pamulang University. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 101-110.
- Wahyudi. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Perspektif Organisasi*. SMK Pustek Serpong.