

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PENDIDIK DAN PENGASUH
PENDIDIKAN ANAK USIA DINI NON FORMAL
Se-KABUPATEN LOMBOK TENGAH**

**Zulhakim,
Dosen Program Studi Ilmu Gizi Fakultas Kesehatan UNU NTB
jzulhakim@gmail.com**

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pendidik dan Pengasuh Pendidikan Anak Usia Dini Non Formal Se-Kabupaten Lombok Tengah. Metode pengumpulan data adalah sampel survey dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pendidik dan Pengasuh Pendidikan Anak Usia Dini Non Formal Se-Kabupaten Lombok Tengah. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *probability random sampling* dengan jumlah sampel seluruhnya adalah 101 orang. Alat analisis yang digunakan untuk mengolah data dan menguji hipotesis adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional begitu pula dengan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja signifikan pada uji parsial maupun simultan. Motivasi Kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya dibandingkan dengan Kepuasan Kerja.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional.

PENDAHULUAN

Komitmen Organisasional (*organizational commiment*) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (**Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2008:315**). Komitmen organisasional merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara satu dengan yang lainnya. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dalam tugas organisasi dan rasa kesetiaan kepada organisasi (**Ferris dan Aranya dalam Trisnaningsih, 2007**). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha untuk meningkatkan prestasinya dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus bisa memberikan motivasi yang positif bagi bawahannya agar lebih giat bekerja sebagai

perwujudan dari komitmen mereka terhadap organisasinya.

Hubungan yang dekat serta komunikasi yang baik antara seorang atasan/pemimpin dengan bawahan/karyawan, merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai. Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi, karyawan tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan organisasinya. Dalam kaitannya dengan motivasi kerja ini, **Hasibuan (2009 : 141)** berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias serta loyal terhadap pekerjaannya guna mencapai hasil yang optimal. Dari pengertian tentang motivasi kerja tersebut, maka dapat dikatakan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasional. Senada dengan hal tersebut, **Robbins dan Judge (2008:111)** berkesimpulan bahwa "Konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, maka karyawan

tersebut akan memiliki Kesetiaan (*loyalty*) yang tinggi terhadap organisasinya”.

Hasil penelitian Rizqiani, A., Syamsun, A., dan Dirdjosuparto (2014) menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru pada SDIT Ummul Quro' Kota Bogor. Salah satu tujuan didirikannya sebuah organisasi adalah untuk mendukung tercapainya kesejahteraan karyawan, dengan berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam organisasi tersebut berimplikasi pada kepuasan karyawan tersebut terhadap pekerjaannya.

Robbins & Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyukai pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. **Hasil penelitian Eslami dan Gharakhani (2012)** menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Demikian juga dengan hasil penelitian **Tania dan Sutanto (2013)** menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Pendidik anak usia dini adalah profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pengasuhan dan perlindungan anak didik. Pendidik PAUD bertugas di berbagai jenis layanan baik pada jalur pendidikan formal maupun nonformal seperti TK/RA, KB, TPA dan bentuk lain yang sederajat. Bagi guru PAUD jalur pendidikan formal (TK, RA, dan yang sederajat) dan guru PAUD jalur pendidikan nonformal (TPA, KB, dan yang sederajat) yang belum memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi disebut

Guru Pendamping dan Pengasuh. Pengasuh PAUD adalah guru pada lembaga PAUD yang memiliki kualifikasi akademik minimum Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat.

Berdasarkan data diperoleh bahwa lembaga PAUD non formal Se-Kabupaten Lombok Tengah berjumlah 489 lembaga yang tersebar pada 12 kecamatan, 443 dari total lembaga PAUD non formal adalah dalam bentuk layanan Kelompok Bermain, dengan jumlah pendidik atau pengasuh sebanyak 1.493 (89,78%). Eksistensi lembaga PAUD non formal tersebut tidak lepas dari peran pendidik / pengasuh yang seharusnya memiliki komitmen organisasional yang kuat untuk dapat menjamin sustainability (kesinambungan) dari lembaga-lembaga PAUD non formal yang ada di Kabupaten Lombok Tengah.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Lombok Tengah menunjukkan bahwa, sekitar 87,30% lembaga PAUD non formal yang aktif melakukan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) sedangkan sisanya 13,70% masih tergolong kurang aktif (proses pembelajaran tidak setiap hari tetapi tergantung kehadiran pendidik di lembaga tersebut). Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari kontribusi tinggi atau rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki oleh para pendidik dan pengasuh dari lembaga-lembaga PAUD non formal tersebut. Masa kerja pendidik/pengasuh di lembaga tempat mereka bekerja sangat variatif antara 2 tahun sampai dengan 7 tahun, jika dirata-ratakan masa pengabdian/kerja dari pendidik/pengasuh di kabupaten Lombok Tengah adalah selama 4 tahun. Ditemukan juga data pendidik/pengasuh yang mengundurkan diri dari lembaga PAUD non formal tempat mereka bekerja kira-kira sebanyak 5,30%, kemungkinan hal tersebut disebabkan oleh faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan masih rendah.

Kebijakan Pemerintah yang menerapkan sistem sertifikasi kepada para guru/pendidik yang mengajar pada lembaga pendidikan formal nampaknya memberikan sebuah kontribusi yang positif dalam rangka meningkatkan motivasi kerja

pendidik/pengasuh di Lembaga PAUD. Data dari dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok menunjukkan bahwa, sekitar 31,4 % lembaga PAUD non formal sudah berubah dan menambah model layanannya dengan mendirikan/membentuk PAUD Formal seperti Taman Kanak-kanak atau Raudatul Atfal guna membuka peluang para pendidiknya untuk mengikuti sertifikasi guru.

Jika dilihat dari jumlah Bantuan Operasional Pendidikan (BOP) dari pemerintah pusat yang dimanfaatkan untuk pengelolaan mendukung proses Belajar Mengajar di lembaga PAUD dan insentif bagi pendidik/pengasuh PAUD non formal yang diberikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah, diketahui bahwasekitar 70 % Lembaga PAUD non formal yang ada Se-Kabupaten Lombok Tengahantersebut mendapatkan BOP dan dana insentif tersebut,hal ini menunjukkan bahwasasih ada lembaga-lembaga PAUD non formal yang tidak setiap tahun mendapatkan BOP tersebut, yang mana pemerintah Kabupaten Lombok Tengah menerapkan kebijakan bergantian, terutama bagi lembaga-lembaga PAUD non formal dengan jumlah Anak Usia Dininya kurang dari 20 orang. Minimnya anggaran tersebut disebabkan oleh kemampuan pemerintah Pusat dan Daerah yang sangat terbatas dalam memberikan dana BOP dan insentif bagi pengelola dan tenaga pendidik/pengasuh di lembaga-lembaga PAUD non formal di Kabupaten Lombok Tengah.

Untuk menjaga kesinambungan dari lembaga-lembaga PAUD non formal yang ada di Kabupaten Lombok Tengah, pemerintah daerah memberikan keleluasaan kepada seluruh lembaga PAUD non formal yang ada untuk memberlakukan sistem iuran bulanan bagi anak didiknya, dengan memperhatikan tingkat kemampuan dan kepedulian masyarakat terhadap Pendidikan Anak Usia Dini.

Motivasi kerja pada Lembaga PAUD non formal di Kabupaten Lombok Tengah diindikasikan oleh adanya keinginan untuk berprestasi dari pendidik dan pengasuh PAUD non formal, dengan secara sungguh-sungguh ingin meningkatkan kinerjanya sehingga

dapat mencapai tujuan yang realistis. Meskipun sering kali terjadi perbedaan pendapat,akan tetapi keinginan untuk tetap dihargai dan mempertahankan pendapatnya sering kali muncul sebagai bagian dari cara untuk mempengaruhi orang lain. Tidak dapat disangkal bahwa para pendidik dan pengasuh PAUD menikmati perannya sebagai bagian dari kelompok dalam organisasi PAUD, menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga akan timbul saling menghargai. Hampir 90 % pendidik dan pengasuh PAUD non formal pernah mendapatkan pelatihan dasar dari pemerintah daerah maupun pemerintah pusat tentang sistem pembelajaran pada anak usia dini, hal ini akan dapat mempengaruhi kinerja, teknik menstimulasi tumbuh kembang anak usia dini dan pola pikir dalam hal bagaimana cara mereka menyampaikan pendapat dalam organisasinya.

Jika dilihat dari hierarki kebutuhan menurut Maslow,sebagian dari mereka berpendapat bahwa menjadi pendidik dan pengasuh PAUD non formal kebutuhan fisiologis belum bisa terpenuhi, keamanan ekonomi ataupun masa depan belum pasti akan terjamin, akan tetapi motivasi mereka lebih kepada rasa dimiliki dan dicintai sebagai warga masyarakat yang dapat berperan dan mengaktualisasikan diri yang didasari oleh rasa tanggung jawab dan panggilan hati nurani untuk dapat terlibat dan bermanfaat pada masyarakat. Terkait dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pendidik/pengasuh pada Lembaga PAUD non formal di beberapa tempat di Kabupaten Lombok Tengah dapat ditunjukkan dengan adanya pengakuan bahwa meskipun dengan gaji yang kecil, akan tetapi masih dirasakan cukup untuk membantu mereka menjalankan tanggung jawabnya sebagai pendidik/pengasuh. Promosi jarang terjadi pada lembaga PAUD, namun tidak sedikit kemajuan yang telah dirasakan dengan bergabung dengan lembaga PAUD ini. Pendidik/pengasuh terkesan menikmati pekerjaan mereka bersama rekan-rekan seprofesinya dan selalu mendapat support dan dukungan penuh dari pengelola lembaga, sehingga pekerjaan yang saya jalani tetap terasa menarik untuk dijalani. Kepuasan kerja dari pendidik dan pengasuh lembaga PAUD

non formal ini diindikasikan oleh tingkat kehadiran mereka di lembaga PAUD yang rata-rata diatas 95 % tiap bulannya, hal ini dapat dilihat dari data rekapitulasi absensi pendidik dan pengasuh PAUD non formal pada Dinas Pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Lombok Tengah.

Dari deskripsi tentang eksistensi Lembaga PAUD non formal di Kabupaten Lombok Tengah yang cukup banyak, sementara itu dukungan pendanaan, sarana prasarana dari pemerintah pusat dan daerah masih belum seluruhnya memadai. Dengan adanya berbagai kebijakan pemerintah pusat dan daerah terkait PAUD non formal ini, turut memberikan warna tersendiri dalam rangka menumbuhkan motivasi kerja serta melahirkan kepuasan kerja bagi pendidik dan pengasuh lembaga PAUD non formal itu sendiri. Berdasarkan data dan fakta tersebut diatas maka, penelitian ini ingin mengidentifikasi pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pendidik/pengasuh terhadap Komitmen Organisasional pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini non formal Se-Kabupaten Lombok Tengah.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada lembaga-lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) non formal yang ada di Kabupaten Lombok Tengah NTB tahun 2015. Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik yang mengkaji hubungan dari satu atau dua variabel lainnya. Populasi pada penelitian ini adalah semua mereka yang memiliki jabatan sebagai pendidik/pengasuh pada lembaga PAUD non formal sebanyak 1.663 orang Se-Kabupaten Lombok Tengah, dengan elemen populasinya adalah setiap pendidik/pengasuh lembaga PAUD non formal ada Se-Kabupaten Lombok Tengah. Teknik yang digunakan adalah Proportional random sampling dengan jumlah 101 orang pendidik/pengasuh pada lembaga PAUD non formal yang terdiri dari 90 orang dari pendidik/pengasuh Kelompok Bermain, 9 orang dari pendidik/pengasuh Satuan PAUD Sejenis, dan 2 orang dari pendidik/pengasuh Taman Penitipan Anak. Pengolahan data dilakukan dengan uji statistik regresi linear berganda dengan perangkat lunak SPSS 16.0

Hasil Penelitian

Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen organisasional Pendidik dan Pengasuh pada Pendidikan Anak Usia Dini Non Formal Se-Kabupaten Lombok Tengah dengan taraf signifikansi 0,000 dengan nilai $p = 0,05$. Sementara Koefisien kontigensi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen organisasional pendidik dan Pengasuh. Nilai kontingensi adalah 0,964 yang berarti Komitmen Organisasional dan Pengasuh sebesar 96,4% dipengaruhi oleh Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen organisasional pendidik dan Pengasuh adalah sangat erat. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Somawijaya (2013)**, berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap komitmen pegawai Rumah Sakit Jiwa Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dikuatkan juga oleh hasil penelitian **Surbakti (2012)** yang berkesimpulan bahwa Motivasi kerja berpengaruh dan bermakna terhadap komitmen guru MAN 2 Padang Sidempuan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh **Kristin, Thoyib dan Noermijati (2012)** menyimpulkan juga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai (pada pegawai UB hotel, Malang). **Motivasi** adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias serta loyal terhadap pekerjaannya guna mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan pengertian tersebut memperlihatkan adanya hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasional **Hasibuan (2009:141)**.

Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen organisasional pendidik dan Pengasuh pada Pendidikan Anak Usia Dini Non Formal Se-Kabupaten Lombok Tengah dengan taraf signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sementara nilai kontingensi adalah 0,908 berarti bahwa tingkat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen organisasional pendidik dan Pengasuh sebesar

90,8%,hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen organisasional pendidik dan Pengasuh adalah sangat erat. Menurut As'ad dalam Supriyanto (2010 :106), kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Sementara itu tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat bila karyawan tersebut mengatakan bahwa pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan. Sementara itu Handoko dalam Supriyanto (2010 :106) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Hasil penelitian Eslami dan Gharakhani (2012) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Demikian juga dengan hasil penelitian Aprianto (2013), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pada Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Mataram.

Jika dilakukan pengujian statistik secara simultan diperoleh hasil untuk nilai F hitung $>$ F tabel ($701,855 > 3,0933$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional pendidik dan Pengasuh Pada Pendidikan Anak Usia Dini Non Formal Se-Kabupaten Lombok Tengah. Sehingga hipotesis I dapat diterima. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja adalah aspek yang sangat menentukan untuk membentuk Komitmen organisasional pendidik dan Pengasuh, signifikansi pengaruh ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama signifikan dalam mempengaruhi Komitmen organisasional pendidik dan Pengasuh. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk Komitmen organisasional pendidik dan Pengasuh pada Pendidikan Anak Usia Dini Non Formal Se-Kabupaten Lombok Tengah. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pendidik dan Pengasuh harus benar-benar diperhatikan apabila sekolah berkeinginan untuk meningkatkan Komitmen

organisasional pendidik dan Pengasuhnya. Hasil penelitian ini juga telah mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chandraningtyas, Musadieg, Nayati Utami (2013) yang berkesimpulan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Sutanto (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto, R., (2013), “ Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Mataram, “*Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Mataram, Mataram.*
- Chandraningtyas,I., Musadieg,M., Utami, H.N., (2013). “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional (Studi pada karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang Outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo)”,*Jurnal Profit*, Volume 6, No. 2.
- Eslami,J., Gharakhani,D., (2012), “Organization Commitment and Job Satisfaction“, *ARPJ Journal of Science and Technology*, Volume. 2, No.2, March, 85-91.
- Gibson, J.L., Ivancecich,J.M., dan Donnelly, J.H., (2008), *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jakarta: Binarupa Aksara Publisher.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kristin, S.S., Thoyib, A., dan Noermijati, (2012), “Pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit), Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai (Pada Pegawai UB Hotel, Malang)”, *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 10 Nomor 2 Juni 2012.
- Rizqiani, A., Syamsun, M., Dirdjosupato, S., (2014), “ Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan

- Motivasi Kerja Guru terhadap Komitmen Kerja Guru (Studi Kasus: SDIT Ummul Quro' Kota Bogor) “, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 12, No. 1.
- Robbins, S.P., & Judge, T., (2011). *Organizational behavior (14th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Somawijaya, (2013), “ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai Rumah Sakit Jiwa Provinsi NTB “, Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Mataram, Mataram.
- Supriyanto,A.S., dan Machfudz, M., (2010), *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Malang: UIN-Maliki Press
- Tania,A.,Sutanto,E.M., (2013),”Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya”, *Agora*,Vol.1,No.3.
- Trisnaningsih, (2007), “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor,Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)”, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.6, No.2, hal.199-216.