

DAMPAK KUALITAS KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pengajar SDN UPT Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal)

Audha Rifqy Ardian¹⁾, Patricia Dhiana Paramita²⁾, Edward Gagah P³⁾, Darsin⁴⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3), 4)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

UPTD Dikpora District Dukuhturi Tegal in its task of providing services to the public in the field of education strives to enable teachers who work in its ranks has high organizational commitment. The initial survey has been done there is a problem decline in job satisfaction of teachers SDN which adversely affects the organizational commitment of teachers to their institutions. This study aims to determine the effect of the quality of working life and the individual characteristics of the organization's commitment and know the effect of job satisfaction on organizational commitment. The population of as many as 94 teachers, which uses census sampling technique, so that 94 teachers were sampled in this study. The analyzed data derived from questionnaires to teachers who were sampled using a Likert scale. Data were analyzed using multiple linear regression method linear done with 2 stages or Two Stage Least Square (2SLS). The results showed that the quality of working life and the individual characteristics of partial and simultaneous positive and significant impact on job satisfaction. Moreover, job satisfaction and a significant positive effect on organizational commitment.

Keywords : individual characteristic, quality of work life, organization commitment, Job Sastisfaction

Abstraksi

UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal dalam tugasnya memberikan pelayanan kepada publik di bidang pendidikan senantiasa berupaya agar para guru yang bekerja di jajarannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Survei awal yang telah dilakukan terdapat masalah penurunan kepuasan kerja para guru SDN yang berdampak pada rendahnya komitmen organisasi para guru terhadap instansinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi serta mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Populasi sebanyak 94 orang guru, dimana teknik pengambilan sampel menggunakan sensus., sehingga 94 orang guru diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Data yang dianalisis berasal dari penyebaran kuesioner kepada para guru yang dijadikan sampel dengan menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data menggunakan metode regresi linier berganda linear berganda yang dilakukan dengan 2 tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan karakteristik individu secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci : karakteristik individu, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi dapat berjalan efektif, bila didukung oleh sumber daya manusia, pernyataan tersebut menerangkan bahwa sebuah organisasi dapat mengalami pertumbuhan berkelanjutan tergantung pada bagaimana mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya (Tepeci, 2001:22), termasuk

dalam hal memperhatikan kepuasan kerja bagi para pegawainya. memperhatikan kepuasan kerja bagi para pegawainya.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008:97). Agar kepuasan kerja pegawai tercapai, maka organisasi akan memperhatikan lingkungan dimana pegawai tersebut melaksanakan tugasnya, terutama yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008:28) menyatakan bahwa seseorang dalam bekerja akan dipengaruhi oleh perasaannya, dimana perasaan tersebut akan mempengaruhi seseorang sikap dan tingkah laku seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perasaan puas yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dijalani akan berdampak terhadap kinerjanya.

Penelitian ini mengambil obyek di Gugus Jendral Sudirman UPTD Dikpora Kecamatan Dukuh Puri Kabupaten Tegal, yang membawahi beberapa Sekolah Dasar Negeri dan memiliki guru negeri yang bertugas sebanyak 94 orang. Sebagai seorang guru yang bertugas memberikan pelayanan kepada publik dalam hal pendidikan, maka diuntut untuk dapat bekerja secara profesional sebagaimana standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Namun dari *survey* awal yang telah dilakukan oleh penulis nampak bahwa telah terjadi fenomena permasalahan dimana kepuasan kerja para guru Sekolah Dasar yang bertugas di wilayah UPTD Dikpora Kecamatan Dukuh Puri Kabupaten Tegal masih rendah, dimana hal tersebut berdampak pada rendahnya komitmen mereka terhadap instansi dimana mereka berdaung.

Rendahnya kepuasan kerja guru Sekolah Dasar yang bertugas di Gugus Gugus Jendral Sudirman di wilayah UPTD Dikpora Kecamatan Dukuh Puri Kabupaten Tegal ditandai dengan para guru tidak puas bekerja dikarenakan terkadang pekerjaan tidak sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki, pimpinan jarang sekali memberikan pengarahan kepada bawahan terkait pekerjaan yang harus diselesaikan, sering terjadi *gap* diantara sesama rekan guru, sehingga kerjasama diantara sesama guru tidak berjalan dengan baik, hanya guru yang memiliki kedekatan dengan atasan saja yang mendapatkan promosi dan dukungan dari organisasi terhadap aktivitas para guru untuk meningkatkan pendidikan dan kemampuannya.

Rendahnya kepuasan kerja guru yang bertugas di Sekolah Dasar Negeri Gugus Jendral Sudirman di wilayah UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal berdampak pada rendahnya komitmen yang mereka miliki terhadap instansinya. Indikasinya tampak dari para guru kurang memiliki rasa *self of belonging* terhadap instansinya, minimnya guru memiliki loyalitas tinggi terhadap instansi karena mereka cenderung punya keinginan bekerja di Sekolah Dasar swasta yang memberikan kompensasi lebih besar, tidak adanya keinginan guru untuk terlibat dan beraktivitas di instansi atas kemauan sendiri, tidak adanya kemauan guru untuk mengembangkan institusi tempatnya bernaung dan mereka tidak merasa berkewajiban untuk tetap bergabung di instansi tempatnya mengajar. Diduga rendahnya kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri yang bertugas di Gugus Jendral Sudirman Tegal tersebut dilatarbelakangi oleh rendahnya kualitas kehidupan kerja dan karakteristik individu yang mereka miliki.

Kualitas kehidupan kerja adalah hubungan antara reaksi kerja seseorang, terutama yang berhubungan dengan kepuasan personal dalam pekerjaan (Cumming dan Worley, 2005:62). Teori ini fokus pada konsekuensi personal terhadap pengalaman kerja dan bagaimana mengubah kerja untuk memenuhi kebutuhan personal (Cumming dan Worley, 2005:68). Kualitas kehidupan kerja adalah tingkatan dimana individu mendapat kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan personal, seperti kebutuhan akan kebebasan ketika bekerja dalam organisasi.

Rendahnya kualitas kehidupan kerja guru yang bertugas di Sekolah Dasar Negeri di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal ditunjukkan dengan kurang ada kesesuaian antara gaji dan tunjangan dengan pekerjaan yang dijalani, minimnya kesempatan tumbuh dan mengembangkan segala keahlian dan *performance* yang dimiliki, kondisi kerja yang kurang nyaman dan kondusif bagi guru, instansi tidak memberi kesempatan para guru untuk mengambil keputusan terkait dengan pekerjaan serta hubungan kerja yang kurang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Selain kualitas kehidupan kerja, maka karakteristik individu diduga mempengaruhi kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal. Karakteristik individu adalah perbedaan individu satu dengan individu lainnya, dimana pembeda tersebut tergantung

pada kemampuan seseorang untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge, 2008:101). Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki oleh seorang pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja di dalam organisasinya.

Rendahnya karakteristik individu yang dimiliki oleh para guru Sekolah Dasar Negeri di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhuri Kabupaten Tegal indikasinya tampak dari sikap para guru terkadang kurang antusias terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang dijalani, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh guru masih kalah dibandingkan dengan sekolah swasta, perlunya para guru meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan, rendahnya minat untuk mengembangkan diri dan memajukan instansinya dan kadang kala masih sering menggunakan emosi dan lebih mengedepankan suasana hati, sehingga mempengaruhi pekerjaan yang dijalannya.

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pimpinan UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhuri Kabupaten Tegal berusaha meningkatkan kepuasan kerja para guru SDN di lingkungan kerjanya, sehingga berdampak positif bagi peningkatan komitmen organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja, pengaruh kualitas kehidupan kerja dan karakteristik individu secara simultan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Kualitas kehidupan kerja adalah tingkatan dimana individu mendapat kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan personal, seperti kebutuhan akan kebebasan ketika bekerja dalam organisasi (Safrizal, 2004:92). Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota organisasi (Riggio, 2000:43).

Karakteristik Individu (*Individual Characteristic*)

Karakteristik individu adalah perbedaan individu satu dengan individu lainnya, dimana pembeda tersebut tergantung pada kemampuan seseorang untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge, 2008:101). Karakteristik individu tersebut berupa karakteristik biografis (umur, gender, ras dan status perkawinan), kemampuan (intelektual dan fisik), nilai, sikap, kepribadian dan emosi (Robbins dan Judge, 2008:111).

Menurut Subyantor (2009:11-19), indikator karakteristik individu meliputi kemampuan (*ability*), nilai seseorang, sikap (*attitude*) dan minat (*interest*).

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Robbins dan Judge (2008: 99) mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama, antar pemimpin dan sesama karyawan (Tiffin dalam As'ad 2005:115).

Menurut pendapat Gilmer (1966 dalam As'ad, 2005:116) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan (Supervisi), faktor intrinsik dari pekerjaan, komunikasi, aspek sosial dalam pekerjaan dan fasilitas.

Komitmen Organisasi (*Organization Commitment*)

Komitmen organisasi berperan penting dalam studi perilaku organisasi, karena komitmen organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai di tempat kerja (Steers, 2007:60). Komitmen organisasi akan menciptakan perilaku pegawai untuk tetap tinggal di dalam perusahaan, meningkatkan motivasi kehadiran, kinerja (Steers, 2007:60), dan bahkan *Organizational Citizenship Behavior* (Meyer et. al, 2001:55).

komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu : Luthan (2006:77)

1. Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.

2. Komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan dari karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.
3. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang dihadapi jika ia meninggalkan organisasi

Berdasarkan beberapa pengertian tentang komitmen yang telah disebutkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Mathis dan Jackson, 2005:73).

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai/ sifat dari objek, individu / kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya (Umar, 2003:43).

Pada penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu :

1. Variabel independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang dapat berdiri sendiri dan tidak tergantung pada variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah karakteristik individu (X_1) dan kepuasan kerja (X_2).

2. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan (*relation*) antara variabel bebas dengan variabel terikat, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Ghozali, 2011:78). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y_1).

3. Variabel dependen atau variabel terikat

adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan tergantung pada variabel lainnya (Sugiyono, 2008:59). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah komitmen organisasi (Y_2).

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:101). Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri yang bekerja di

wilayah UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal yang berjumlah 94 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya (Djarwanto dan Pangestu, 2002:57). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus. Dengan mengambil sampel sebanyak 100 persen atau keseluruhan dari total populasi guru yang bekerja di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Ferdinand, 2006: 34). Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis.

Sumber data adalah tempat atau asal data yang diperoleh (Marzuki, 2005:55). Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1). Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif dalam penelitian ini mendeskripsikan jawaban responden dari tanggapan yang berkaitan dengan variabel kualitas kehidupan kerja, karakteristik individu, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

2). Analisis Kuantitatif

(a). Uji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas

(b). Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan berupa uji normalitas data, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas

3). Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2011:99), dilakukan dengan *Two Stage Least Square* (2SLS) yang terdiri dari 2 model.

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$(1). Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$(2) Y_2 = \alpha_0 + \beta_3 Y_1 + e$$

4). Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan).

5). Koefisien Determinasi (*R Square*)

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Uji Instrumen

1). Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah kuesioner yang digunakan suatu variabel dinyatakan valid atau sah untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

	r hitung	r tabel	Keterangan
X1 :			
X1.1	0.644	0.1707	Valid
X1.2	0.772	0.1707	Valid
X1.3	0.800	0.1707	Valid
X1.4	0.714	0.1707	Valid
X1.5	0.700	0.1707	Valid
X2:			
X2.1	0.512	0.1707	Valid
X2.2	0.729	0.1707	Valid
X2.3	0.766	0.1707	Valid
X2.4	0.754	0.1707	Valid
X2.5	0.456	0.1707	Valid
Y1:			
Y1.1	0.774	0.1707	Valid
Y1.2	0.731	0.1707	Valid
Y1.3	0.719	0.1707	Valid
Y1.4	0.805	0.1707	Valid
Y1.5	0.806	0.1707	Valid
Y2:			
Y2.1	0.725	0.1707	Valid
Y2.2	0.753	0.1707	Valid

Y2.3	0.860	0.1707	Valid
Y2.4	0.710	0.1707	Valid
Y2.5	0.617	0.1707	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *r* hitung setiap kuesioner dari masing-masing variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai *r* tabel. Dengan hasil ini maka item pertanyaan yang digunakan oleh masing-masing variabel kualitas kehidupan kerja, karakteristik individu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah kuesioner yang digunakan oleh suatu variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0.886 > 0,60	Reliabel
X2	0.837 > 0,60	Reliabel
Y1	0.905 > 0,60	Reliabel
Y2	0.890 > 0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa, nilai *cronbach's alphas* semua variabel di atas 0,60, yang berarti kuesioner yang digunakan oleh variabel kualitas kehidupan kerja, karakteristik individu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

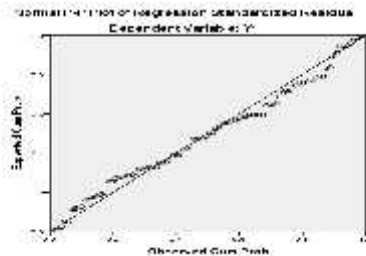
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan antara distribusi kumulatif dari data sesungguhnya

dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2011:147).

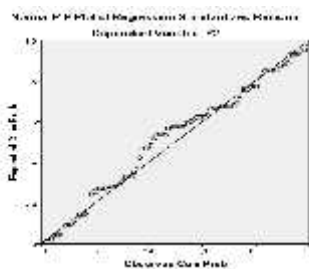
Gambar 2

Grafik Normal P – PlotRegressionStep 1



Gambar 3

Grafik Normal P – Plot RegressionStep 2



Grafik Normal P-Plot pada *regression step* 1 (gambar 2) dan *regression step* 2 (gambar 3) menunjukkan bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*, serta penyebarannya mendekati garis diagonal, maka hal ini menunjukkan residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa atau semua variabel bebas. Untuk melakukan uji multikolonieritas dalam model regresi penelitian ini akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 3

Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
1	Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)	0.786	1.273
2	Karakteristik Individu (X_2)	0.786	1.27
3	<i>Predicted Value</i> Kepuasan Kerja (Y_1)	1.000	1.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

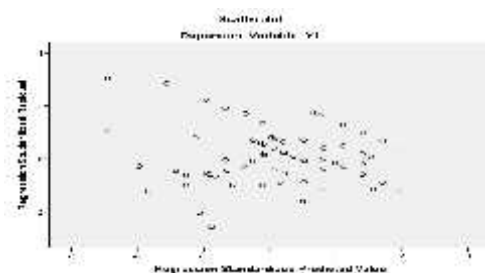
Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas (kualitas kehidupan kerja dan karakteristik individu) jauh dibawah angka 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 0.90. Dengan demikian maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

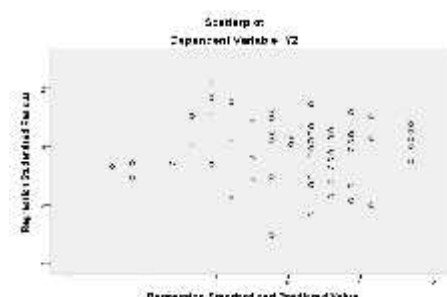
Gambar 4

Scatterplot Regression Step 1



Gambar 5

Scatterplot Regression Step 2



Scatter plot pada regression step 1 (gambar 4) dan regression step 2 (gambar 5) menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi adanya heterokedastisitas, dengan demikian model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat dalam penelitian ini (Y), yaitu kepuasan kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan 2 tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS) yang terdiri dari 2 model (Ghozali, 2011:99).

Tabel 4

Hasil Uji Regression Step 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4,757	1,478	
1 X1	,410	,076	,444
X2	,362	,077	,390

a. Dependent Variable : Y1

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Persamaan regresi tabel 4 :

$$1). Y_1 = 4.757 + 0.410 X_1 + 0.362 X_2 + e$$

Tabel 5

Estimasi dari Regression Step 2

a. Dependent Variable : Y2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	7,995	2,173	
Y1	,561	,113	,459

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Persamaan regresi tabel 5 :

$$2). Y_2 = 7.995 + 0.561 Y$$

Pengujian Goodness of Fit

Pengujian *goodness of fit* digunakan untuk menguji pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja guru SDN di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal (Y_1), baik secara parsial (Uji t) maupun secara simultan (Uji F). Hasil perhitungannya terdapat pada tabel 6 dan 7.

Tabel 6

Uji Signifikan Parameter Individual

Regression Step 1

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		3,220	,002
1 X1	,444	5,369	,000
X2	,390	4,709	,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 5.369 > t tabel

1.661585 dan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif.

Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru SDN di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SDN di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal dapat diterima.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Variabel karakteristik individu (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar $4.709 > t$ tabel 1.661585 dan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif.

Karakteristik individu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru SDN di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal (Y_1) sebesar 0.390 atau 39 persen.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SDN di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal dapat diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Tabel 7

Uji Signifikan Parameter Simultan

Regression Step 1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	630,258	2	315,129	47,348	,000 ^b
Residual	605,657	91	6,656		
Total	1235,915	93			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) memiliki nilai F hitung $47.348 > F$

tabel 3.096 dengan signifikansi $0.000 < \alpha = 0,05$ serta bertanda positif.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,714 ^a	,510	,499	2,57984	1,889

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

(H_3) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SDN di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal dapat diterima.

d. Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

Tabel 8

Uji Signifikan Parameter Individual Regression Step 2

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		3,680	,000
Y1	,459	4,953	,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung dari *unstandardized predicted value* variabel kepuasan kerja guru SDN di UPTD Dikpora Kecamatan Puri Kabupaten Tegal (Y_1) sebesar $4.953 > t$ tabel 1.661585 dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif.

Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi guru SDN di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal sebesar 0.459 atau 45.9 persen.

Dapat disimpulkan hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru SDN di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal dapat diterima.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat.

Koefisien Determinasi *Regression Step 1* :

Nilai *Adjusted R² regression step 1* sebesar 0.499 yang artinya variasi variabel kepuasan kerja guru SDN di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja dan karakteristik individu sebesar 0.499 atau 49.9 persen, sedangkan sisanya sebesar 50.1 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model, seperti kompensasi, dukungan organisasi, promosi (Robbins, 2008:82).

Tabel 10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Regression Step 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.459 ^a	.211	.202	3,97910	1,630

a. Predictors: (Constant), Y1

b. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Koefisien Determinasi *Regression Step 2* :

Nilai *Adjusted R² regression step 2* adalah 0.202 yang artinya variasi variabel komitmen organisasi guru SDN di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal pada *regression step 2* dapat diterangkan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 0.202 atau 20.2 persen, sedangkan sisanya 79.8 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan regresi, seperti PO-fit, karakteristik pekerjaan, gaya kepemimpinan (Robbins, 2008:62).

PENUTUP

Kesimpulan

- Berdasarkan hasil pengujian *Goodness of Fit*, baik berupa uji parsial dan uji simultan, maka diperoleh hasil :
 - Hipotesis Pertama (H_1) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SDN di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal dapat diterima, karena memiliki nilai t hitung sebesar $5.369 > t$ tabel 1.661585 dan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif.
 - Hipotesis Kedua (H_2) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SDN di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal dapat diterima, karena memiliki nilai t hitung sebesar $4.709 > t$ tabel 1.661585 dan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif.
 - Hipotesis Ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan terhadap kepuasan kerja guru SDN di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal dapat diterima, karena kualitas kehidupan kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) memiliki nilai F hitung $47.348 > F$ tabel 3.096 dengan signifikansi $0.000 < \alpha = 0,05$ serta bertanda positif.
 - Hipotesis Keempat (H_4) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru SDN di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal, karena kualitas kehidupan kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) memiliki nilai F hitung $47.348 > F$ tabel 3.096 dengan signifikansi $0.000 < \alpha = 0,05$ serta bertanda positif.
- Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi, maka diketahui :
 - Nilai *Adjusted R² regression step 1* sebesar 0.499 yang artinya variasi variabel kepuasan kerja guru SDN di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja dan karakteristik individu sebesar 0.499 atau 49.9 persen, sedangkan sisanya sebesar

50.1 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model regresi.

- b. Nilai *Adjusted R² regression step 2* adalah 0.202 yang artinya variasi variabel komitmen organisasi guru SDN di UPTD Dikpora Kecamatan Dukuhuri Kabupaten Tegal pada *regression step 2* dapat diterangkan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 0.202 atau 20.2 persen, sedangkan sisanya 79.8 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan regresi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohamad, 2005. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*, Yogyakarta : Edisi Kedua, Liberty
- Cumming dan Worley, 2005. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Boston: McGraw-Hill.
- Ferdinand, Augusty, 2006. *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategic*, Semarang: BP. Undip
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein Umar, 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Djarwanto, Pangestu, 2002. *Statistik Induktif*, Edisi Kelima, Yogyakarta : BPF
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Boston: McGraw-Hill.
- Marzuki, 2005. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia
- Mathis, Robert L & John H. Jackson, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Jakarta : Salemba Empat
- Meyer, R.G, Boles, S. B., Mckee, D. O, 2001. An Investigation Into The Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *Journal of Marketing*, Vol. 61, pp. 85-98
- Mustafa, Tepeci, 2001. *The Effect of Personal Values, Organizational Culture, Person Organization Fit and Individual Outcomes in Restaurant Industry. A Thesis in Man-Environment Relations*. The Pennsylvania State University, The Graduate School of Hotel, Restaurant and Recreation Management
- Riggio, R.E., 2000. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, Illinois: Scott, Foresman, and Company.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Alih Bahasa: Diana Angelica*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safrizal, H.A., 2004. *Analisis Faktor- Faktor Kualitas Kehidupan Kerja yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Petrokimia Gresik, Skripsi UNAIR Surabaya*.
- Steers, M., Ricard and Porter W. Lyman, 2005. *Motivasi dan Perilaku Kerja*, Edisi keenam, Jakarta : PT. Rajawali
- Subyantoro, Arief, 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi KUD di Kabupaten Sleman)*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11 (1).
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.