

JURNAL

Pendidikan Akuntansi Indonesia

FORUM KAJIAN ISU TERKINI DI BIDANG PENDIDIKAN DAN ILMU AKUNTANSI

VOL. VIII. NO. 1 TAHUN 2010

ISSN 0853 – 9472

► Pengaruh Kepuasan Guru Terhadap
Komitmen Kerja Guru Akuntansi SMA Se
Kabupaten Kulonprogo DIY
Sukanti, M. Djazari

► Pengaruh Prestasi Belajar dan Praktik
Pengalaman Lapangan (PPL) terhadap
Kesiapan Menjadi Guru
Siswanto

► Rancangan Kurikulum Berwawasan
Kemanusiaan
Sumarsih

► Model Pembelajaran Collaborative dan
Cooperative Learning
Ani Widayati

► Peningkatan Kualitas
Sumber Daya Manusia Melalui Pengembangan
Model Pembelajaran Kewirausahaan
Dhyah Setyorini

► Earning Management dalam Hubungan
Keagenan
Amanita Novi Yushita

► Strategi Pemberdayaan Masyarakat Berbasis
Optimalisasi Pengelolaan Hasil Usaha Tani
sebagai Usaha Penanggulangan Kemiskinan
Penduduk Desa di Wilayah Kab. Gunung Kidul
Aliyah Rasyid, B. Ismani, Ngadirin Setiawan

► Peran Guru Bidang Studi Sebagai
Pengembang Kurikulum Tingkat Satuan
Pendidikan (KTSP)
Sukanti, Sumarsih

► Pengukuran Kinerja Organisasi Sektor Publik
Dengan Balanced Scorecard pada Rumah Sakit
Umum Daerah (RSUD) Saras Husada Purworejo
Titi Anantasari, Dhyah Setyorini

► Pengaruh Kecerdasan Emosional dan
Lingkungan Belajar Terhadap Minat Mahasiswa
Akuntansi untuk Mengikuti Pendidikan Profesi
Akuntansi (PPA)
Nina Setiyarini, Aliyah Rasyid, B

Diterbitkan Oleh :

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Email: jurnal_jpai@yahoo.co.id

DAFTAR ISI

| | HAL |
|--|-----|
| <u>Sukanti, M. Djazari</u> – Pengaruh Kepuasan Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Akuntansi SMA Se Kabupaten Kulonprogo DIY | 1 |
| <u>Siswanto</u> – Pengaruh Prestasi Belajar dan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) terhadap Kesiapan Menjadi Guru | 13 |
| <u>Sumarsih</u> – Rancangan Kurikulum Berwawasan Kemanusiaan | 22 |
| <u>Ani Widayati</u> – Model Pembelajaran <i>Collaborative dan Cooperative Learning</i> | 31 |
| <u>Dyah Setyorini</u> – Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Pengembangan Model Pembelajaran Kewirausahaan | 39 |
| <u>Amanita Novi Yushita</u> – <i>Earning Management</i> dalam Hubungan Keagenan | 49 |
| <u>Aliyah Rasyid.B, Ismani, Ngadirin Setiawan</u> – Strategi Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Optimalisasi Pengelolaan Hasil Usaha Tani sebagai Usaha Penanggulangan Kemiskinan Penduduk Desa Di Wilayah Kab. Gunung Kidul | 58 |
| <u>Sukanti, Sumarsih</u> – Peran Guru Bidang Studi Sebagai Pengembang Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) | 73 |
| <u>Titi Anantasari, Dhyah Setyorini</u> – Pengukuran Kinerja Organisasi Sektor Publik Dengan <i>Balanced Scorecard</i> pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Saras Husada Purworejo | 82 |
| <u>Nina Setitarini, Aliyah Rasyid.B</u> – Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Belajar Terhadap Minat mahasiswa Akuntansi untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) | 92 |

**PENGARUH KEPUASAN GURU TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU
AKUNTANSI SMA SE KABUPATEN KULONPROGO DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

Oleh:

Sukanti, M. Djazari*)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan tingkat kepuasan guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta (2) mendeskripsikan tingkat komitmen kerja guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta dan (3) mengetahui pengaruh kepuasan terhadap komitmen kerja guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data diuji validitas dan reliabilitasnya dengan uji terpakai. Uji validitas instrumen digunakan teknik analisis korelasi product moment dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Berdasarkan uji validitas butir pertanyaan untuk instrumen kepuasan guru diketahui ada 5 butir pernyataan yang tidak valid karena koefisien korelasinya kurang dari 0,300 untuk instrumen variabel komitmen kerja guru semuanya valid. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen digunakan Cronbach Alpha. Hasil uji reliabilitas instrumen dengan Cronbach Alpha menunjukkan 0,898 untuk variabel Kepuasan Guru dan sebesar 0,952 untuk variabel Komitmen Kerja Guru yang berarti tergolong reliabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan persentase dan analisis regresi satu prediktor.

Hasil penelitian menunjukkan (1) semua guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta merasa sangat puas. Secara rinci Kepuasan Kerja Guru dilihat dari pekerjaan cenderung sangat puas, gaji dan insentif sangat puas, kenaikan pangkat/golongan sangat puas, kegiatan supervisi sangat puas, dukungan teman sejawat dan dukungan orang tua peserta didik sangat puas, kondisi kerja sangat puas, kegiatan pembelajaran sangat puas, dan kebijakan sekolah sangat puas. (2) Sebagian besar (85%) guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta komitmen kerjanya sangat tinggi. Secara rinci komponen Komitmen Kerja dapat dilihat dari komponen komitmen afektif tergolong sangat tinggi, kontinuans sangat tinggi, dan normatif sangat tinggi. (3) Terdapat pengaruh positif kepuasan guru akuntansi terhadap komitmen kerja guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta $Y = 4,543 + 0,694X$, koefisien korelasi sebesar 0,648 dan koefisien determinasi sebesar 0,419 artinya 41,90% Komitmen Kerja Guru ditentukan oleh Kepuasan Guru sisanya sebesar 58,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepuasan Guru dan Komitmen Kerja Guru Akuntansi

*) Staf Pengajar Jurusan Pendidikan Akuntansi FISE – UNY

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

Guru menurut undang-undang nomor 14 tahun 2005 adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Seorang guru dituntut untuk mempunyai profesionalitas dalam menjalankan tugasnya.

Seseorang dikatakan mempunyai komitmen kerja jika ia merasa terikat pada pekerjaannya, ia akan merasa terikat dengan pekerjaannya jika ia merasa puas. Komitmen meliputi sikap positif dan negatif terhadap tempat kerja. Guru yang puas akan lebih meningkatkan komitmen kerja dibandingkan dengan guru yang tidak puas. Kepuasan guru dapat dilihat dari pekerjaan, gaji dan insentif, kenaikan pangkat/golongan, supervisi, dukungan teman sejawat dan dukungan orang tua murid, kondisi kerja, kegiatan pembelajaran, dan kebijakan sekolah.

Hasil penelitian yang dilakukan Florida Department of Education (2006) menunjukkan 87,7% (n=241) guru merasa puas. Bagaimana dengan keadaan Guru Akuntansi SMA di Indonesia? Fakta menunjukkan sebagian guru di Indonesia merasa tidak puas, hal ini terbukti adanya unjuk rasa para guru untuk menuntut kenaikan gaji. Karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya akan bersikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap lembaga misalnya terlambat datang di tempat kerja. Melalui penelitian ini akan diungkap seberapa tinggi tingkat kepuasan guru.

Penelitian ini didesain untuk menganalisis seberapa guru dan pengaruhnya terhadap komitmen guru akuntansi SMA se Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mendeskripsikan tingkat kepuasan guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta
- b. Mendeskripsikan tingkat komitmen kerja guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta
- c. Menganalisis pengaruh kepuasan terhadap komitmen kerja guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta

3. Kajian Teori

a. Kepuasan Guru

Kepuasan merupakan hasil persepsi seseorang terhadap seberapa baik pekerjaan akan memenuhi harapan mereka. Kepuasan merupakan afeksi atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kepuasan bukan merupakan konsep tunggal. Tiap orang bisa mempunyai aspek yang berbeda dalam memperoleh kepuasan. Kepuasan guru berhubungan dengan faktor intrinsik dan ekstrinsik. Bagi seorang guru, kepuasan intrinsik berasal dari kegiatan di kelas. Faktor ekstrinsik berhubungan dengan gaji, insentif, dukungan pihak lain, keselamatan sekolah, dan kemudahan mendapatkan sumber daya dari sekolah.

Kreitner dan Kinincki (2001) mengemukakan lima model yang paling penting mengenai kepuasan kerja adalah kebutuhan akan pencapaian, keunggulan, attainment, ekuitas dan disposisional/ komponen genetik. Klasifikasi lima model tersebut didasarkan pada spesifikasi penyebab kepuasan kerja yang meliputi: pemenuhan kebutuhan, ketidaksesuaian, pencapaian nilai-nilai, hak dan keadilan, dan komponen genetik.

Secara umum kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari pekerjaan, ganjaran, kenaikan pangkat/jabatan, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja, kegiatan pembelajaran, dan kebijakan sekolah. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan kerja. Menurut Robbin

(1999) karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai pekerjaannya. Profesi guru berhubungan dengan anak didik, maka harus mau dan mampu melayani dengan baik pada peserta didik. Ganjaran yang akan memberikan kepuasan adalah ganjaran yang dipersepsikan adil, dan sesuai dengan pengharapannya.. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marianne Perrie dan David P. Parker (1997) tentang kepuasan guru menunjukkan hubungan yang lemah antara kepuasan guru dengan gaji dan tunjangan. Kenaikan pangkat atau golongan merupakan salah satu harapan guru, tidak hanya karena akan menaikkan gaji tetapi merupakan kepuasan atas status. Kenyataan menunjukkan banyak guru yang sudah golongan IVa tidak dapat naik pangkat karena belum mempunyai karya tulis ilmiah. Supervisi yaitu semua usaha yang dilakukan oleh supervisor untuk memberikan bantuan kepada guru dalam melaksanakan tugasnya. Supervisor yang hanya mencari kesalahan akan menimbulkan ketidakpuasan pada guru Guru yang dapat bekerjasama dengan supervisor atau atasan dalam menyukkseskan program yang sudah disepakati, baik di sekolah maupun di luar sekolah akan meningkatkan kepuasannya. Dukungan rekan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja karena merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Kelompok kerja yang bagus dapat membuat kerja lebih menyenangkan. Di sekolah dukungan orang tua murid terhadap guru sangat penting karena keberhasilan pendidikan ditentukan pula oleh peran orang tua siswa. Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki efek terhadap kepuasan pekerjaan.. Hasil penelitian Robbins (1996) tentang kondisi kerja mengungkapkan bahwa pekerja lebih menyukai keadaan sekitar yang tidak merepotkan. Hasil penelitian Marianne Perrie (1997) kondisi kerja berhubungan kuat dengan kepuasan guru. Dalam kegiatan pembelajaran terdapat input dan proses untuk memperoleh out put. Inputnya adalah siswa yang dididik, dibimbing, dilatih sedangkan outputnya adalah lulusan yang mempunyai kompetensi yang diharapkan. Guru dapat merasa puas atau tidak puas terhadap kebijakan yang ditentukan sekolah. Guru akan merasa puas jika kebijakan itu sesuai dengan harapannya, dan sebaliknya akan merasa tidak puas jika tidak sesuai dengan harapan mereka. Hasil penelitian Marianne (1997) menunjukkan dukungan kepala sekolah, perilaku siswa, kondisi sekolah, otonomi guru sangat berkaitan erat dengan kepuasan guru.

b. Komitmen Kerja

Komitmen kerja melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja terdiri dari unsur kepercayaan terhadap organisasi, keterlibatan terhadap pekerjaan, dan loyalitas.

Menurut Meyer dan Allen (1997) dalam Ronald James Fisher (2007) ada tiga komponen komitmen kerja yaitu: komitmen kerja afektif, kontinuans, dan normatif. (1) Komitmen afektif (*affective comitmen*) yaitu komitmen sebagai keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya. Komitmen ini ditunjukkan akan rasa senang pada profesi, keberartian lembaga tempat ia bekerja bagi dirinya, rasa memiliki terhadap lembaga, dan keterikatan mereka pada lembaga, (2) Komitmen kontinuans (*continuance comitmen*) yaitu mengarah pada untung rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau keluar dari pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya. Komitmen ini kesetiaan pada lembaga, tidak ada alternatif lain yang lebih baik, (3) Komitmen normatif (*normative comitmen*) yakni komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral. Komitmen ini ditunjukkan kesetiaan pada lembaga karena mereka merasa berutang budi pada lembaga.

Ketiga komponen ini ada pada diri seseorang, namun dalam kadar yang berbeda-beda sehingga akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula sebagai latar belakang dalam mempertahankan pekerjaannya. Berdasarkan konsep bahwa karyawan dengan komitmen kontinuans tinggi akan bertahan karena mereka membutuhkannya, maka karyawan yang terpenuhi kebutuhannya akan dapat meningkatkan komitmen kerjanya.

Menurut Garry Dessler (1999) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan antara lain: kesetiaan perusahaan terhadap karyawan, adanya komunikasi dua arah, perilaku adil, dan keamanan kerja atau jabatan. Salah satu kunci penting untuk membangun komitmen karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan mereka, namun banyak lembaga yang tidak berusaha memenuhi kebutuhan mereka tetapi ia menghalanginya.

Hipotesis dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian ini dapat diajukan hipotesis dan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif kepuasan guru akuntansi terhadap komitmen kerja guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta
- 2) Bagaimanakah tingkat kepuasan guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta ?
- 3) Bagaimanakah tingkat komitmen kerja guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta ?

B. Metode Penelitian

Populasi yang diteliti adalah seluruh guru akuntansi SMA se Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Dalam penelitian ini tidak dilakukan apapun terhadap responden penelitian. Responden cukup diminta memberikan respon terhadap berbagai fenomena yang berhubungan dengan kepuasan guru dan komitmen kerja mereka.

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner. Untuk mengumpulkan data kepuasan guru digunakan kuisisioner yang diadaptasi dari penelitian Marianne Perrie dan David P. Baker yang berjudul : *Job Satisfaction: Among American Teacher Effect Workable Condition, Background Characteristic and Teacher Compensation*. Instrumen untuk mengukur komitmen kerja guru diadopsi dari Meyer dan Allen (1997) dalam Ronal James Fisher (2007). Pengukuran variabel digunakan skala Likert dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dengan skor 5,4,3,2,1 untuk pernyataan positif dan 1,2,3,4,5 untuk pernyataan negatif.

Kisi-kisi instrumen kepuasan guru dan komitmen kerja guru disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Guru

| Variabel | Indikator | Butir pernyataan | Jumlah |
|---------------|--|----------------------------|--------|
| Kepuasan guru | Pekerjaan | 1,2,3,4,5,6,7,8 | 8 |
| | Gaji dan insentif | 9,10,11,12 | 4 |
| | Kenaikan pangkat/golongan | 13,14,15,16 | 4 |
| | Supervisi | 17,18,19 | 3 |
| | Dukungan teman sejawat dan orang tua peserta didik | 20,21,22 | 3 |
| | Kondisi kerja | 23,24,25 | 3 |
| | Kegiatan pembelajaran | 26,27,28,29,30,31,32,33,34 | 9 |
| | Kebijakan sekolah | 35,36,37 | 3 |
| Jumlah | | | 37 |

Tabel 2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Komitmen kerja

| Variabel | Indikator | Butir pertanyaan | Jumlah |
|---------------------|----------------------|----------------------------|--------|
| Komitmen kerja guru | Komitmen afektif | 1, 2,3,4,5,6,7,8 | 8 |
| | Komitmen continuance | 9,10,11,12,13,14,15, 16,17 | 9 |
| | Komitmen normatif | 18,19,20,21,22,23, | 6 |
| Jumlah | | | 23 |

Sebelum angket digunakan, terlebih dulu direview oleh kolega dalam Seminar Instrumen Penelitian untuk mendapatkan validitas isi yang memadai, butir-butir pertanyaan yang kurang memadai direvisi. Untuk mengetahui validitas butir instrumen digunakan analisis butir dengan total dengan teknik korelasi product moment. Jika korelasi antara skor butir dengan skor total menunjukkan 0,3 atau lebih, maka dinyatakan butir pertanyaan valid, dan sebaliknya jika kurang dari 0,3 dinyatakan gugur dan tidak digunakan untuk mengumpulkan data. Selanjutnya butir pertanyaan yang valid dihitung reliabilitasnya. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen digunakan Cronbach Alpha dengan kriteria reliabilitas instrumen minimal 0,6 dinyatakan reliabel. Untuk memperoleh jumlah guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo DIY digunakan metode dokumentasi.

Berdasarkan uji validitas butir pertanyaan untuk instrumen Kepuasan Guru diketahui ada 5 butir pernyataan yang tidak valid karena koefisien korelasinya kurang dari 0,300 untuk instrumen variabel Komitmen Kerja Guru semuanya valid. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen digunakan Cronbach Alpha. Hasil uji reliabilitas instrumen dengan Cronbach Alpha menunjukkan 0,898 untuk variabel Kepuasan Guru dan sebesar 0,952 untuk variabel Komitmen Kerja Guru yang berarti tergolong reliabel. Hasil uji validitas instrumen menunjukkan

5. Analisis Data

a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data demografik, kepuasan guru, dan komitmen kerja guru akuntansi. Untuk mengetahui tingkat kepuasan guru dan komitmen guru akuntansi digunakan teknik analisis deskriptif. Kriteria yang digunakan mendasarkan pada mean ideal dan standar deviasi ideal dengan rumus sebagai berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (ST+SR)$$

$$SDi = \frac{1}{6} (ST-SR)$$

Keterangan Mi = mean ideal

SDi = standar deviasi ideal

ST = skor ideal tertinggi

SR = skor ideal terendah

Skor tertinggi ideal dan skor terendah ideal diperoleh dari penjumlahan skor butir pertanyaan masing-masing variabel. Skor terendah 1 dan skor tertinggi 5. Berdasarkan hasil perhitungan Mi dan SDi dapat disusun kategori kecenderungan masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3. Kategori Kecenderungan

| Kategori | Rentang |
|---------------|-------------------------------------|
| Sangat tinggi | $> Mi + (1,5 \times SDi)$ |
| Tinggi | Mi sampai $Mi + (1,5 \times SDi)$ |
| Cukup | $Mi - (1,5 \times SDi)$ sampai Mi |
| Rendah | $< Mi - (1,5 \times SDi)$ |

b. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis apakah faktor kepuasan guru akuntansi berpengaruh terhadap komitmen kerja guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo DIY.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Guru Akuntansi (X) dan variabel dependennya adalah Komitmen Kerja Guru akuntansi (Y) Analisis regresi tersebut disusun dengan formula sebagai berikut: $Y = aX + K$. Untuk menguji hipotesis digunakan uji F dengan tingkat signifikansi 5%. Jika F hitung lebih besar atau sama dengan F tabel maka hipotesis diterima.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kepuasan Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi 155 dari skor tertinggi yang dapat dicapai sebesar 155, dan skor terendah 124 dari skor terendah yang dapat dicapai sebesar 31. Mean sebesar 140,85 median sebesar 141,50 dan standar deviasi sebesar 9,94. Kategori kepuasan guru disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4 : Kategori Kepuasan Guru Akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo

| No | Kategori | Rentang | Jumlah | Persentase |
|--------|-------------------|----------|--------|------------|
| 1 | Sangat puas | > 123 | 20 | 100 |
| 2 | Puas | 93 – 123 | 0 | 0 |
| 3 | Tidak puas | 62 – 92 | 0 | 0 |
| 4 | Sangat tidak puas | < 62 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 20 | 100 |

Dari tabel 4 di atas menunjukkan bahwa semua guru Akuntansi se Kabupaten Kulonprogo cenderung merasa sangat puas sebagai guru. Kepuasan guru yang tergolong sangat puas itu ada pada rentang bawah karena mean yang diperoleh sebesar 140,85 dari skor total sebesar 155, median 141,5 dan standar deviasi 9,94. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Florida Departemen of Education yang menunjukkan 87,7 % guru merasa puas. Kepuasan dapat dilihat dari pekerjaan, gaji dan insentif, kenaikan pangkat/golongan, supervisi, dukungan teman sejawat dan orang tua murid, kegiatan pembelajaran, dan kebijakan sekolah.

a. Pekerjaan

Berdasarkan Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat Kepuasan Guru akuntansi se Kabupaten Kulonprogo terhadap pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 5 : Kategori Kepuasan Guru Akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta Terhadap Pekerjaan

| No | Kategori | Rentang | Jumlah | Persentase |
|--------|-------------------|---------|--------|------------|
| 1 | Sangat puas | > 27 | 18 | 90 |
| 2 | Puas | 21 – 27 | 2 | 10 |
| 3 | Tidak puas | 14 – 20 | 0 | 0 |
| 4 | Sangat tidak puas | < 14 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | | 100 |

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar guru Akuntansi se Kabupaten Kulonprogo merasa sangat puas terhadap pekerjaan dan sebanyak 10% merasa puas, tidak ada yang merasa tidak puas dan sangat tidak puas terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbin bahwa pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan kerja.

Gaji dan insentif

Berdasarkan Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat Kepuasan Guru akuntansi se Kabupaten Kulonprogo terhadap gaji dan insentif sebagai berikut:

Tabel 6: Kategori Kepuasan Guru Akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta Terhadap Gaji dan Insentif

| No | Kategori | Rentang | Jumlah | Persentase |
|--------|-------------------|---------|--------|------------|
| 1 | Sangat puas | > 15 | 19 | 95 |
| 2 | Puas | 12 – 15 | 1 | 5 |
| 3 | Tidak puas | 8 – 11 | 0 | 0 |
| 4 | Sangat tidak puas | < 8 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 20 | 100 |

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (95%) guru akuntansi se Kabupaten Kulonprogo merasa sangat puas, 5% merasa puas, tidak ada yang merasa tidak puas dan sangat tidak puas terhadap gaji dan insentif yang mereka terima. Gaji dan insentif yang akan memberikan kepuasan adalah gaji dan insentif yang dipersepsikan adil, dan sesuai dengan pengharapannya. Gaji dan insentif yang besar belum merupakan kunci kepuasan, yang lebih penting adalah keadilan. Tunjangan profesi pendidik sebesar satu kali gaji pokok merupakan tunjangan yang sangat diharapkan guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marianne Perrie dan David P. Parker (1997) tentang kepuasan guru menunjukkan hubungan yang lemah antara kepuasan guru dengan gaji dan tunjangan yang diterima.

Kenaikan Pangkat/Jabatan

Berdasarkan Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat Kepuasan Guru Akuntansi se Kabupaten Kulonprogo terhadap kenaikan pangkat/golongan sebagai berikut:

Tabel 7: Kategori Kepuasan Guru Akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta Terhadap Kenaikan Pangkat dan Golongan

| No | Kategori | Rentang | Jumlah | Persentase |
|--------|-------------------|---------|--------|------------|
| 1 | Sangat puas | > 7 | 19 | 95 |
| 2 | Puas | 6 – 7 | 1 | 5 |
| 3 | Tidak puas | 4 – 5 | 0 | 0 |
| 4 | Sangat tidak puas | < 4 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 20 | 100 |

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar (95%) guru akuntansi se Kabupaten Kulonprogo merasa sangat puas terhadap kenaikan pangkat/golongan dan 5% merasa puas, tidak ada yang merasa tidak puas dan sangat tidak puas. Kenaikan pangkat atau golongan merupakan salah satu harapan guru, tidak hanya karena akan menaikkan gaji tetapi merupakan kepuasan atas status. Kenyataan menunjukkan banyak guru yang sudah golongan IVa tidak dapat mengusulkan kenaikan pangkat karena belum mempunyai karya tulis ilmiah.

b. Supervisi

Berdasarkan Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat Kepuasan Guru Akuntansi se Kabupaten Kulonprogo terhadap kegiatan supervisi sebagai berikut:

Tabel 8: Kategori Kepuasan Guru Akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta Terhadap Kegiatan Supervisi

| No | Kategori | Rentang | Jumlah | Persentase |
|--------|-------------------|---------|--------|------------|
| 1 | Sangat puas | > 11 | 19 | 95 |
| 2 | Puas | 9 – 11 | 1 | 5 |
| 3 | Tidak puas | 7 – 8 | 0 | 0 |
| 4 | Sangat tidak puas | < 6 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 20 | 100 |

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (95%) guru akuntansi merasa sangat puas, 5% merasa puas, tidak ada yang merasa tidak puas dan sangat tidak puas terhadap kegiatan supervisi. Supervisi yaitu semua usaha yang dilakukan oleh supervisor untuk memberikan bantuan kepada guru dalam melaksanakan tugasnya. Supervisor yang hanya mencari kesalahan akan menimbulkan ketidakpuasan pada guru. Kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan dan dukungan pada guru dapat menimbulkan perasaan puas atau tidak puas. Kondisi yang bersifat partisipatif yang diciptakan supervisor dapat memiliki pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja, karena mereka merasa mendapat perhatian dan dukungan yang cukup dari supervisor ataupun atasannya.

Dukungan Teman Sejawat dan Dukungan Orang Tua Peserta Didik

Berdasarkan Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat Kepuasan Guru Akuntansi se Kabupaten Kulonprogo terhadap dukungan teman sejawat dan orang tua peserta didik sebagai berikut:

Tabel 12: Kategori Kepuasan Guru Akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta Terhadap Dukungan Teman Sejawat dan Orang Tua Peserta Didik

| No | Kategori | Rentang | Jumlah | Persentase |
|--------|-------------------|----------|--------|------------|
| 1 | Sangat puas | > 12 | 19 | 95 |
| 2 | Puas | 9 – 12 | 1 | 5 |
| 3 | Tidak puas | 6 – 8,95 | 0 | 0 |
| 4 | Sangat tidak puas | < 6 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 20 | 100 |

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar (95%) guru akuntansi se kabupaten Kulonprogo merasa sangat puas, 5% merasa puas, tidak ada guru yang merasa tidak puas dan sangat tidak puas terhadap dukungan teman sejawat dan orang tua peserta didik. Dukungan rekan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja karena merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Di sekolah dukungan orang tua murid terhadap guru sangat penting karena keberhasilan pendidikan ditentukan pula oleh peran orang tua siswa. Hubungan yang baik antara guru dengan orang tua siswa akan mempengaruhi kepuasan guru, karena guru merasa memperoleh dukungan dari orang tua siswa.

c. Kondisi Kerja

Berdasarkan Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat Kepuasan Guru Akuntansi se Kabupaten Kulonprogo terhadap kondisi kerja sebagai berikut:

Tabel 10: Kategori Kepuasan Guru Akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta Terhadap Kondisi Kerja

| No | Kategori | Rentang | Jumlah | Persentase |
|--------|-------------------|---------|--------|------------|
| 1 | Sangat puas | > 11 | 20 | 100 |
| 2 | Puas | 9 – 11 | 0 | 0 |
| 3 | Tidak puas | 6 – 8 | 0 | 0 |
| 4 | Sangat tidak puas | < 6 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 20 | 100 |

Hasil penelitian menunjukkan semua guru akuntansi se Kabupaten Kulonprogo merasa sangat puas terhadap kondisi kerja di tempat kerja mereka. Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki efek terhadap kepuasan pekerjaan. Hasil penelitian Robbins (1996) tentang kondisi kerja mengungkapkan bahwa pekerja lebih menyukai keadaan sekitar yang tidak merepotkan. Hasil penelitian Marianne Perrie (1997) kondisi kerja berhubungan kuat dengan kepuasan guru.

d. Kegiatan Pembelajaran

Berdasarkan Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat kepuasan guru Akuntansi se Kabupaten Kulonprogo terhadap kegiatan pembelajaran sebagai berikut:

Tabel 11: Kategori Kepuasan Guru Akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta Terhadap Kegiatan pembelajaran

| No | Kategori | Rentang | Jumlah | Persentase |
|--------|-------------------|---------|--------|------------|
| 1 | Sangat puas | > 23 | 20 | 100 |
| 2 | Puas | 18 – 23 | 0 | 0 |
| 3 | Tidak puas | 12 – 17 | 0 | 0 |
| 4 | Sangat tidak puas | < 12 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 20 | 100 |

Hasil penelitian menunjukkan semua guru akuntansi se Kabupaten Kulonprogo merasa sangat puas terhadap kegiatan pembelajaran. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Untuk melaksanakan tugasnya, guru melaksanakan kegiatan pembelajaran.

e. Kebijakan Sekolah

Berdasarkan Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat Kepuasan Guru Akuntansi se Kabupaten Kulonprogo terhadap kebijakan sekolah sebagai berikut:

Tabel 12: Kategori Kepuasan Guru Akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta Terhadap Kebijakan Sekolah

| No | Kategori | Rentang | Jumlah | Persentase |
|--------|-------------------|---------|--------|------------|
| 1 | Sangat puas | > 11 | 19 | 95 |
| 2 | Puas | 9 – 11 | 1 | 5 |
| 3 | Tidak puas | 6 – 8 | 0 | 0 |
| 4 | Sangat tidak puas | < 6 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 20 | 100 |

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (95%) guru akuntansi se Kabupaten Kulonprogo merasa sangat puas, 5% merasa puas, tidak ada yang merasa tidak puas dan sangat tidak puas terhadap kebijakan sekolah. Guru dapat merasa puas atau tidak puas terhadap kebijakan yang ditentukan sekolah. Hasil penelitian Marianne (1997) menunjukkan dukungan kepala sekolah, perilaku siswa, kondisi sekolah, otonomi guru sangat berkaitan erat dengan kepuasan guru.

2. Komitmen Kerja Guru Akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta

Berdasarkan Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan Komitmen Kerja Guru Akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai berikut:

Tabel 13: Kategori Komitmen Kerja Guru Akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta

| No | Kategori | Rentang | Jumlah | Persentase |
|--------|---------------|---------|--------|------------|
| 1 | Sangat tinggi | > 91 | 17 | 85 |
| 2 | Tinggi | 69 – 91 | 3 | 15 |
| 3 | Cukup | 46 – 68 | 0 | 0 |
| 4 | Rendah | < 46 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 20 | 100 |

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (85%) guru Akuntansi se Kabupaten Kulonprogo cenderung komitmen kerjanya sangat tinggi, 15% tinggi, tidak ada yang rendah dan sangat rendah. Namun, jika dicermati lebih lanjut menunjukkan bahwa

komitmen kerja guru yang tergolong sangat tinggi itu ada pada rentang bawah karena mean yang diperoleh sebesar 102 dari skor total sebesar 115, median 101 dan standar deviasi 10,64. Menurut Meyer dan Allen (1997) dalam Ronald James Fisher (2007) ada tiga komponen komitmen kerja yaitu: komitmen afektif, kontinuans, dan normatif.

a. Komitmen Afektif

Berdasarkan Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat komitmen afektif guru Akuntansi se Kabupaten Kulonprogo sebagai berikut:

Tabel 14: Kategori Komitmen Afektif Guru Akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta

| No | Kategori | Rentang | Jumlah | Persentase |
|--------|---------------|---------|--------|------------|
| 1 | Sangat tinggi | > 31 | 19 | 95 |
| 2 | Tinggi | 24 – 31 | 1 | 5 |
| 3 | Cukup | 16 – 23 | 0 | 0 |
| 4 | Rendah | < 16 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 20 | 100 |

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar (95%) guru akuntansi se Kabupaten kulonprogo menunjukkan sangat tinggi, 5% tinggi dan tidak ada yang rendah dan sangat rendah. Komitmen afektif (*affective comitmen*) merupakan komitmen sebagai keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya. Komitmen ini ditunjukkan akan rasa senang pada profesi, keberartian lembaga tempat ia bekerja bagi dirinya, rasa memiliki terhadap lembaga, dan keterikatan mereka pada lembaga.

b. Komitmen Kontinuans

Berdasarkan Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat komitmen kontinuans guru Akuntansi se Kabupaten Kulonprogo sebagai berikut:

Tabel 15: Kategori Komitmen Kontinuans Guru Akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta

| No | Kategori | Rentang | Jumlah | Persentase |
|--------|---------------|---------|--------|------------|
| 1 | Sangat tinggi | > 35 | 19 | 95 |
| 2 | Tinggi | 27 – 35 | 1 | 5 |
| 3 | Cukup | 18 – 26 | 0 | 0 |
| 4 | Rendah | < 18 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 20 | 100 |

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar (95%) guru Akuntansi se Kabupaten Kulonprogo sangat tinggi, 5% tinggi, tidak ada yang komitmen kontinuannya rendah dan sangat rendah. Komitmen kontinuans (*continuance comitmen*) yaitu mengarah pada untung rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau keluar dari pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya. Komitmen ini kesetiaan pada lembaga, tidak ada alternatif lain yang lebih baik.

c. Komitmen Normatif

Berdasarkan Mi dan SDi dapat diidentifikasi kecenderungan tingkat komitmen normatif guru Akuntansi se Kabupaten Kulonprogo sebagai berikut:

Tabel 16: Kategori Komitmen Normatif Guru Akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta

| No | Kategori | Rentang | Jumlah | Persentase |
|--------|---------------|---------|--------|------------|
| 1 | Sangat tinggi | > 23 | 18 | 90 |
| 2 | Tinggi | 18 – 23 | 2 | 10 |
| 3 | Cukup | 12 – 17 | 0 | 0 |
| 4 | Rendah | < 12 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 20 | 100 |

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar (95%) guru Akuntansi se Kabupaten Kulonprogo komitmen normatifnya cenderung sangat tinggi, 5% tinggi, tidak ada yang komitmen normatifnya rendah dan sangat rendah. Komitmen normatif (*normative comitmen*) yakni komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral. Komitmen ini ditunjukkan kesetiaan pada lembaga karena mereka merasa berutang budi pada lembaga.

3. Pengaruh Kepuasan Guru Akuntansi Terhadap Komitmen Kerja Guru Akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif kepuasan guru terhadap komitmen kerja guru akuntansi se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan garis regresi $Y = 4,543 + 0,694X$. Jika kepuasan guru bertambah 1 maka rata-rata komitmen kerja guru akan bertambah 0,694. Koefisien korelasi sebesar 0,648 dan koefisien determinasi sebesar 0,419 yang berarti 41,90% komitmen kerja dipengaruhi oleh kepuasan guru, sisanya sebesar 58,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Ronald James Fisher (2007) ada tiga komponen komitmen kerja yaitu: komitmen afektif, kontinuans, dan normatif. Untuk membangun komitmen kerja, pimpinan perlu memperhatikan kepuasan guru, sehingga guru akan lebih konsentrasi pada pekerjaan dan tidak banyak waktu dan tenaga untuk menyelesaikan permasalahan ketidakpuasannya, melainkan untuk kepentingan pekerjaan.

Penutup

Kesimpulan

1. Semua guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta sangat puas. Secara rinci Kepuasan Guru dilihat dari pekerjaan sangat puas, gaji dan insentif sangat puas, kenaikan pangkat/golongan sangat puas, kegiatan supervisi sangat puas, dukungan teman sejawat dan dukungan orang tua peserta didik sangat puas, kondisi kerja sangat puas, kegiatan pembelajaran sangat puas, dan kebijakan sekolah sangat puas.
2. Komitmen kerja sebagian besar (85 %) guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta sangat tinggi. Secara rinci komponen komitmen kerja dapat dilihat dari komponen komitmen afektif sangat tinggi, kontinuans sangat tinggi, dan normatif sangat tinggi.
3. Terdapat pengaruh positif Kepuasan Guru terhadap Komitmen Kerja Guru Akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta sehingga dapat disimpulkan jika Kepuasan Guru meningkat akan meningkatkan Komitmen Kerja.. Koefisien korelasi sebesar 0,648 dan koefisien determinasi sebesar 0,419.

E. Daftar Pustaka

- Coser, L. 1974 *Greedy Institution*. New York: The Free Press
- Departemen Pendidikan Nasional. 2006. *Undang-undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Devi Setiawati dan Anita Zulkaida 2007 Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender pada Karyawan di Bidang Kerja non Tradisional *Jurnal Universitas Gunadarma*
- Fisher, R. J., 2007 *Gender and emotions at work: A reconceptualisation of work commitment*. Griffith University
- Gary Dessler 1998 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jakarta: PT Prenhallindo
- Gary Yukl. 2007. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks
- Gibson Ivancevich Donneley 1999 *Organisasi* Edisi Kedelapan penterjemah Nunuk Ardiani. Jakarta: Binarupa Aksara
- Luthans, F. 1995 *Organizational Behavior*. Singapore: International Editions McGraw-Hill Book Co
- Mark R. Testa. 1999. Satisfaction with Organizational Vision, Job Satisfaction and Service effort Leadership & Organization Developmen *Journal MCB University Press*
- Marianne Perrie dan David P. Baker 1997 *Job Satisfaction Among American Teacher Effect Workable Condition, Background Karakteritic and Teacher Compensation*. New Jersey
- Roberth Kreitner dan Angelo Kinichi. 2001. *Organizational Behaviour*. Edisi kelima Irwin-Mc Graw Hill
- Robbins, P.S. 1996. *Organizational Behavior*, Concepts, Controversies, Applications, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT Buana Ilmu Populer
- Soetjipto dan Rafli Kosasi. 2004. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugeng Mardiyono. 2006. Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Guru. *Makalah Universitas Negeri Yogyakarta*
- Sugito. 2005. Tentang Guru dan Dosen. *Makalah seminar di FISE UNY*
- Sukanti dkk 2007. Analisis Aspek Gender Dalam Kepuasan Kerja Dosen; Aplikasi Teori Herzberg, Studi di Universitas Negeri Yogyakarta. *Laporan Penelitian*. UNY.
- Syaiful Bahri Djamarah. (2005). *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wibowo 2006 *Manajemen Perubahan* edisi kedua Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Zamroni. 2006. Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Guru. *Makalah seminar di FISE UNY 9 Mei 2006*