

HUBUNGAN KEBERSYUKURAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU HONORER DI KOTA SAMARINDA

Lisda Mariana¹

Yoga Achmad Ramadhan², Silvia Eka Mariskha², Evi Kurniasari
Purwaningrum²

¹Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

²Dosen Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

E-Mail : lisdamariana06@gmail.com

ABSTRAK

Bekerja merupakan salah satu hal yang dilakukan hampir sebagian orang yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan, namun guru honorer di Indonesia masih belum bisa dikatakan sejahtera secara finansial, karena gaji yang mereka terima sering kali tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kebersyukuran dengan komitmen organisasi pada guru honorer di kota Samarinda. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru honorer yang mengajar di SMA/SMK/MA Sederajat di kota Samarinda sebanyak 160 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini korelasi Spearman. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kebersyukuran dengan komitmen organisasi pada guru honorer di kota Samarinda. Diketahui nilai rho menunjukkan angka 0.040, maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara kebersyukuran dan komitmen organisasi pada guru honorer.

Kata Kunci : Kebersyukuran dan Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

Working is one of the things done by most people who aim to earn income, but honorary teachers in Indonesia are still not financially prosperous, because the salary they receive is often not enough to meet their daily needs. This study aims to determine whether there is a relationship between gratitude and organizational commitment to honorary teachers in the city of Samarinda. Subjects used in this study are honorary teachers who teach in equivalent high schools / vocational schools / MA in Samarinda as many as 160 people. Sampling using purposive sampling technique. This study uses quantitative research methods, data analysis techniques used in this study Spearman correlation. The

results of this study indicate that there is no relationship between gratitude and organizational commitment to honorary teachers in the city of Samarinda. It is known that the value of rho shows the number 0.040, so it can be concluded that there is no relationship between gratitude and organizational commitment to honorary teachers.

Keyword : Gratitude and Organizational Commitment.



PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja merupakan salah satu hal yang dilakukan hampir sebagian orang yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Bekerja dilakukan oleh laki-laki dan perempuan mulai dari profesi sebagai tenaga pendidik, pekerja kantoran, menjual jasa asuransi atau pun memberikan jasa pelayanan hingga tenaga honorer. Orang yang sudah bekerja cukup lama cenderung memiliki keterikatan dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, sehingga bersedia untuk berkontribusi dan melakukan hal terbaik demi kemajuan organisasi. Begitu pula dengan guru honorer, mereka memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, hingga dapat bertahan cukup lama pada organisasi tersebut. Menurut Porter & Streers (1982) Seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung akan bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang.

Jumlah guru honorer setiap tahunnya selalu meningkat, padahal kesejahteraan dari segi finansial dapat dikatakan masih kurang, karena gaji yang diterima oleh guru honorer hanya berkisar antara Rp. 1.300.000 sampai dengan Rp. 1.500.000. Berdasarkan data yang dipegang oleh Forum Honorer Indonesia pada tahun 2012, jumlah tenaga honorer sekitar 800 orang, pada tahun 2018 jumlah tersebut bertambah 2x lipat yaitu sekitar

1.700 orang (www.bontangpost). Faktanya di Indonesia setiap tahunnya selalu saja ada demo yang menuntut hak guru honorer.

Diketahui tahun ajaran sebelumnya, guru honorer di sekolah negeri menerima gaji Rp.1.500.000/bulan, besaran ini merata baik untuk honorer lulusan D1, D2, D3 dan S1. Namun pada tahun ajaran 2018, berdasarkan Surat Keputusan (SK) yang ditandatangani Kadisdik Kaltim, gaji guru honorer mengalami pengurangan, khususnya untuk lulusan D1 hingga D3 menjadi Rp.1.300.000 hingga Rp.1.400.000 (www.tribunkaltim.co). Guru honorer mengeluh bahwa gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhannya, serta merasa gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan kinerja tugas yang diberikan serta melanggar prinsip keadilan karena melakukan tugas yang tidak sesuai dengan hasil yang didapat. Tidak sesuai dikarenakan beberapa sekolah di Kota Samarinda telah menerapkan sistem *fullday* sehingga kegiatan belajar dan mengajar dilakukan hingga sore hari, baik untuk guru dengan status PNS ataupun untuk guru dengan status tenaga honorer.

Guru honorer merasa memerlukan tambahan penghasilan untuk memenuhi kehidupan sehari-hari karena gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Meskipun gaji yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan kepada sekolah namun guru honorer tetap melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik siswa siswinya dengan sangat baik, serta sering mengikuti pelatihan-pelatihan yang berguna

untuk kemajuan prosese belajar dan mengajar ini membuktikan guru honorer memiliki komitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja, karena bersedia aktif dalam memajukan organisasi tersebut.

Menurut Porter dan Smith (1982) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi. Kebersyukuran merupakan aspek dalam kekuatan karakter yang termasuk dalam karakteristik pribadi, sehingga dirasa perlu untuk mengetahui apakah kebersyukuran memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pada guru honorer yang sebagian besar dapat dikatakan tidak sejahtera secara finansial namun tetap memilih untuk bertahan di sebuah organisasi hingga memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tersebut, yang ditunjukkan dengan ikut terlibat aktif dan berusaha sungguh-sungguh dalam memajukan organisasi tempatnya bekerja.

Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan kebersyukuran dengan komitmen organisasi pada guru honorer di Kota Samarinda.

TINJAUAN TEORI

1. Komitmen Organisasi

Porter dan Smith (dalam Mowday dkk, 1982) Mendefinisikan komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang

pasif, komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Meliputi hubungan yang aktif dengan organisasi sehingga individu bersedia memberikan sesuatu dengan tujuan untuk ikut berkontribusi demi kemajuan organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Koesmono, 2007) berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut.

Steers dan Porter (1983) menyebutkan terdapat tiga aspek dari komitmen terhadap organisasi yaitu: (1) Adanya keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) Adanya kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi tujuan organisasi (3) Adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Selain itu Mowday dkk (1982) menyatakan bahwa paling sedikit terdapat 25 variabel yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Variabel tersebut dapat digolongkan ke dalam empat faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu: (1) Karakteristik Pribadi (2) Karakteristik Pekerjaan (3) Karakteristik Struktural (4) Pengalaman Kerja (5) Kesempatan (6) Perasaan akan Kewajiban.

2. Kebersyukuran

Menurut Emmons dan McCullough (dalam Sulistyarni,

2010) kebersyukuran merupakan sebuah bentuk emosi atau perasaan yang kemudian berkembang menjadi suatu sikap, sifat moral yang baik, kebiasaan, sifat kepribadian, dan akhirnya akan mempengaruhi seseorang menanggapi atau bereaksi terhadap sesuatu atau situasi. Emmons juga menambahkan bahwa bersyukur itu membahagiakan, membuat perasaan nyaman, dan dapat memacu motivasi.

Beberapa tokoh psikologi dalam Seligman dan Peterson (2004) mendefinisikan *gratitude* atau kebersyukuran sebagai suatu perasaan terima kasih, dan menyenangkan atas respon penerimaan hadiah, dimana hadiah itu memberikan manfaat dari seseorang atau suatu kejadian yang memberikan kedamaian. Adapun terdapat 4 aspek dalam kebersyukuran menurut McCollough yaitu : (1) *Intensity*, seseorang yang bersyukur ketika mengalami peristiwa positif diharapkan untuk merasa lebih intens bersyukur (2) *Frequency*, seseorang yang memiliki kecenderungan bersyukur akan merasakan banyak perasaan bersyukur setiap harinya dan syukur bisa menimbulkan dan mendukung tindakan dan kebaikan sederhana atau kesopanan (3) *Span*, maksudnya dari peristiwa-peristiwa kehidupan bisa membuat seseorang merasa bersyukur, misalnya merasa bersyukur atas pekerjaan, keluarga, kesehatan dan lain-lain (4) *Density*, maksudnya adalah orang yang bersyukur diharapkan dapat menuliskan lebih banyak nama-nama orang yang dianggapnya telah membuatnya bersyukur, seperti

orang tua, keluarga, teman dan lain lain.

HIPOTESIS

Ha : Ada Hubungan antara Kebersyukuran dengan Komitmen Organisasi pada Guru Honorer di Kota Samarinda

H0 : Tidak ada Hubungan antara Kebersyukuran dengan Komitmen Organisasi pada Guru Honorer di Kota Samarinda

METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2012) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini akan menguji variabel Kebersyukuran dengan Komitmen organisasi pada guru honorer di kota Samarinda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 160 orang guru honorer berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 24 tahun sampai 60 tahun, dengan masa kerja minimal 2 tahun.

Alat ukur yang digunakan untuk variabel komitmen organisasi adalah *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang dikembangkan oleh Porter dkk (1982) yang kemudian diadaptasi dan dikembangkan oleh Ingarianti (2015). *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* berisi 39 item pernyataan. Sedangkan variabel kebersyukuran alat ukur yang

digunakan adalah *The Gratitude Questionnaires Six Item Form (GQ-6)*, yang disusun oleh McCullough dkk (2002) yang terdiri dari 6 item pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk menguji hubungan kebersyukuran dengan komitmen organisasi pada guru honorer di kota Samarinda. Berdasarkan hasil uji korelasi *spearman* yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa nilai *rho* 0.040, lebih kecil dari 0.05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel kebersyukuran dan variabel komitmen organisasi, artinya bahwa tingkat kebersyukuran yang dimiliki oleh guru honorer tidak memiliki hubungan dengan tingkat komitmen organisasi guru honorer kepada lembaga tempatnya mengajar. Hubungan variabel kebersyukuran dan komitmen organisasi berada dalam korelasi rendah atau yang berarti hipotesis yang diajukan peneliti, dimana terdapat hubungan antara kebersyukuran dan komitmen organisasi pada guru honorer, ditolak. Hasil penelitian ini dipengaruhi oleh usia subjek yang berada pada fase dewasa awal dan masa kerja subjek yang tergolong belum terlalu lama, terdapat 55 orang responden berusia dibawah 30 tahun dengan masa kerja 2 tahun hingga 6 tahun, hal ini mengindikasikan bahwa dengan minimnya masa kerja subjek dan usia tergolong dewasa awal mempengaruhi tingkat komitmen organisasi, sehingga ada indikasi subjek tidak memiliki

keinginan yang kuat dalam mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi walaupun subjek memiliki tingkat kebersyukuran yang tinggi. Kurniasari (2005) menyatakan bahwa usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mohammed dan Eleswed (2013), dalam penelitiannya yang dilakukan kepada karyawan bank swasta di Bahrain, ditemukan bahwa usia memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Mathieu dan Zajac (dalam Mohammed dan Eleswed, 2013) percaya bahwa komitmen meningkat dengan semakin bertambahnya usia. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa dikarenakan usia subjek yang tergolong dewasa awal sehingga tingkat komitmennya terhadap organisasi pun rendah. Penelitian ini juga dipengaruhi oleh alat ukur yang nilai validitasnya tidak terlalu tinggi, dari 26 item pernyataan alat ukur komitmen organisasi 15 item pernyataan memiliki nilai validitas < 0.30, 11 item pernyataan dengan nilai validitas 0.30 sampai dengan 0.50. Hal ini sesuai dengan pernyataan Cronbach (dalam Azwar, 2015) bahwa koefisien validitas yang besarnya berkisar antara 0.30 sampai dengan 0.50 telah dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap efisiensi suatu lembaga pembelajaran. Pada uji validitas skala uji coba komitmen organisasi yang berjumlah total 39 item pernyataan, terdapat 13 item pernyataan gugur, yang nilai validitasnya dibawah 0.25.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Porter & Streers (1982) yang mengatakan seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif lama. Namun pada penelitian ini paling banyak subjek berada pada kategori komitmen organisasi sedang yaitu berjumlah 57 orang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Sartika dan Mardawan (2014), dalam penelitian tersebut Sartika dan Mardawan ingin melihat kontribusi kekuatan karakter terhadap komitmen organisasi pada karyawan hotel bintang 4 dan 5. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kekuatan karakter tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi pada seluruh karyawan hotel, namun terdapat 4 kekuatan karakter yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi pada karyawan hotel non manajerial yaitu *forgiveness, spirituality, creativity, dan openmind*, dan terdapat 1 kekuatan karakter yang berkorelasi negatif terhadap komitmen organisasi yaitu *leadership*.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisa uji korelasi spearman yang dilakukan diketahui bahwa nilai rho .040, lebih kecil dari ≤ 0.05 hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan satu sama lain antara variabel kebersyukuran dan variabel komitmen organisasi pada guru honorer dikota Samarinda, semakin tinggi kebersyukuran yang dimiliki

guru honorer tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi di tempatnya mengajar. Hubungan variabel kebersyukuran dan komitmen organisasi berada dalam korelasi rendah dengan nilai sig. berada direntang angka 0.658, yang berarti H_a yang diajukan peneliti dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara kebersyukuran dan komitmen organisasi pada guru honorer ditolak, dan H_0 yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliani, D. (2011). Analisa Perbedaan Mental Wirausaha Mahasiswa Dengan Non Parametrik, *6*(2), 71-79 .
- Azwar, S. (2005). Signifikan atau sangat signifikan. *Buletin Psikologi, 13*(1), 38-44.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar , S. (2016). *Tes Prestasi Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barlian, N. A. (2016). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit ParuKabupaten Jember. *Jurnal Relasi STIE Mandala Jember, 12*(1).

- Churiyah, M. (2011). Pengaruh konflik peran, kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16(2), 145-154.
- Dewanto, W., & Retnowati, S. (2015). Intervensi Kebersyukuran dan Kesejahteraan Penyandang Disabilitas Fisik. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology*, 1(1).
- Eleswed, M., & Mohammed, F. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: A correlation study in Bahrain. “*Internasional Journal of Business, Humanities and Technology*, 3.5 (2013): 44-53
- Ernawati, L. (2014). Kebersyukuran Dengan Job Insecurity Pada Karyawan. *Jurnal Online Psikologi*, 2(2).
- Fatima. M. (2015, September 23). *Kemendikbud Nilai Kualitas SMK Swasta Masih Rendah*. (2018, 30 Oktober) diunduh dari <http://www.beritasatu.com/pendidikan/309289-kemdikbud-nilai-kualitas-smk-swasta-masih-rendah.html>
- Ferdiani, D., & Rohman, A. (2012). *Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pegawai sekretariat daerah provinsi jawa tengah: komitmen organisasi dan persepsi inovasi sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Hapsari, N., & Prastiwi, A. (2011). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi dan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi I)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO)
- Haryanto, H. C., & Kertamuda, F. E. (2018). Syukur Sebagai Sebuah Pemaknaan. *Insight*, 18(2).
- Heni, S. A. (2013). Hubungan antara kontrol diri dan syukur dengan perilaku konsumtif pada remaja SMA IT Abu Bakar Yogyakarta. *EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*, 2(1).
- Ingarianti, T. M. (2017). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP*, 6(1), 80-91.
- Kristanti, D., & Akbar, D.S. (2015). Hubungan antara Character Strength dengan Komitmen Organisasi pada Guru Honorer di SLB Negeri Cinta Asih Soreang.
- Kundhara. A. (2018, April 07). *Waduh!!! jumlah honorer bontang membeludak*. (2018, 13 Mei). diunduh dari <https://www.bontangpost.id/2018/04/07/waduh-jumlah-honorer-bontang-membeludak> (diakses tanggal 13 mei 2018 17:00 wita).
- Kusumawati, I. N. (2016). Pengaruh Gratitude terhadap Hubungan

- antara Materialisme dan Life Satisfaction (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Leguminosa, P., Nashori, F., & Rachmawati, M. A. (2017). Pelatihan Kebersyukuran untuk Menurunkan Stress Kerja Guru di Sekolah Inklusi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(2), 186-201.
- Listiyandini, R. A., Nathania, A., Syahniar, D., Sonia, L., & Nadya, R. (2017). Mengukur rasa syukur: Pengembangan model awal skala bersyukur versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*, 2(2), 473-49
- Nugroho, D. A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan/Vocational Education Development Center Malang). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2).
- Martono, N. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Mukhlis, H. (2014). Pelatihan Kebersyukuran untuk Menurunkan Kecemasan Menghadapi Ujian Nasional pada Siswa SMA. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology*, 1(3).
- Periantalo, J. (2015). Validitas Alat Ukur Psikologi: Aplikasi Praktis. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pratama, A., Prasantiwi, N. G., Sartika, S. (2015). Kebersyukuran dan Kepuasan Hidup pada Tukang Ojek. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1).
- Prasetyo, N. H. (2018, Maret 26) . *Gaji turun, guru honorer Kaltim mengadu ke BPK RI*. Retrieved 2018, 01 Mei. from <http://kaltim.tribunnews.com/2018/03/26/gaji-turun-guru-honorer-kaltim-mengadu-ke-bpk-ri> (diakses tanggal 01 Mei 2018 12:00 wita).
- Putri, D. A., Sukarti, S., & Rachmawati, M. A. (2016). Pelatih Kebersyukuran untuk Meningkatkan Kualitas Hidup Guru Sekolah Inklusi. *JIP: Jurnal Intervensi Psikologi*, 8(1), 21-40.
- Santoso, S. (2010). *Statistik parametrik*. Elex Media Komputindo.
- Seniati, L. (2010). Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. *Hubs-Asia*, 9(2).
- Samsir. (2017). *7 Bulan Guru Honorer tak Gajian, Terpaksa Minta Uang ke Istri*. Diunduh dari

<http://kaltimtribunnews.com/2017/10/27/7/bulan-guru-honorertak-gajian-terpaksa-minta-uang-ke-istri> (diakses tanggal 27 November 2017 20:05 wita).

Sartika, D., & Mardawan, O. (2014). Kontribusi Kekuatan Karakter (Character Strength) terhadap Komitmen pada Organisasi Karyawan Hotel Bintang 4 dan 5 di Kota Bandung. *Prosiding SNaPP: Sosial, Ekonomi dan Humaniora*, 4(1), 585-590.

Suryono, H., & Rejekiningsih, T. (2007). Uji Persyaratan Analisis Statistik. *Inovasi Pendidikan*, 8(2), 187-196.

Tobing, L., & Rea, M. Perbedaan Komitmen Organisasi Pada Perawat Ditinjau Dari Jenis Rumah Sakit (Negeri & Swasta).

