

Hubungan Antara Kepuasan akan Gaji, Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Kerja

Uswatun Khasanah¹⁾

Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Yudharta Pasuruan
Email: fpsi@yudharta.ac.id

Lailatuzzahro Al-Akhda Aulia²⁾

Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Yudharta Pasuruan
Email: kalya.zahra@yudharta.ac.id

Abstract: Commitment is an attitude that reflects the extent to which an individual knows and is tied to his organization. The commitment of employees to their organization is an attitude that reflects the degree to which individuals are identified with and involved with the organization and do not wish to leave the organization. There are many factors that can affect employee work commitment, one of which is salary satisfaction and emotional intelligence. The hypothesis in this study is "there is a relationship between satisfaction with salary, emotional intelligence and teacher work commitment. This research uses quantitative research methods. The population in this study amounted to around 285 teachers. The sampling technique uses quota sampling. Retrieval of data in this study using a work commitment scale, salary satisfaction scale, and emotional intelligence scale. For data analysis techniques, researchers used a two predictor regression formula. From the calculation, it is obtained Freg of 37.1791 with db of 2 against 47, it is obtained Ftable 1% of 5.18, and the terminan coefficient (R2) is 61.271%. With the effective contribution of satisfaction to the salary of 36.186% and the effective contribution of emotional intelligence of 25, 084%. Thus the results show that there is a very significant relationship between satisfaction with salary, emotional intelligence and work commitment of private junior high school level teachers in Pandaan district.

Keywords: *Emotional intelligence, satisfaction with salary, and work commitment.*

Abstrak: Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen karyawan terhadap organisasinya merupakan sikap yang merefleksikan derajat individu yang diidentikkan dan terlibat dengan organisasi serta tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi itu. Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi komitmen kerja karyawan, salah satunya adalah kepuasan gaji dan kecerdasan emosional. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu "ada hubungan antara kepuasan akan gaji, kecerdasan emosional dengan komitmen kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini

berjumlah sekitar 285 guru. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling kuota. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala komitmen kerja, skala kepuasan gaji, dan skala kecerdasan emosional. Untuk teknik analisis data, peneliti menggunakan formula regresi dua predictor. Dari perhitungan diperoleh F_{reg} sebesar 37,1791 dengan db 2 lawan 47 diperoleh $F_{tabel 1\%}$ sebesar 5,18, dan koefisien terminan (R^2) sebesar 61,271%. Dengan Sumbangan efektif kepuasan akan gaji sebesar 36,186 % dan sumbangan efektif kecerdasan Emosional sebesar 25,084 %. Dengan demikian didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan akan gaji, kecerdasan emosional dengan komitmen kerja guru tingkat SLTP swasta di kecamatan Pandaan.

Kata Kunci: Kecerdasan emosional, kepuasan akan gaji, dan komitmen kerja.

Saat ini banyak para buruh melakukan demo besar-besaran untuk menuntut kenaikan gaji demi kesejahteraan mereka. Hal ini juga dilakukan oleh para guru terutama para guru honorer. Demo ini dilakukan oleh para guru honorer karena gaji yang diterima kurang dan proses menjadi PNS sulit. Selain itu, masih banyak juga guru yang datang terlambat, sering tidak masuk tanpa keterangan, sering pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan akan gaji dan kecerdasan emosional terhadap komitmen kerja guru.

Menurut Griffin (dalam Ariani, 2009), Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang

individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen karyawan terhadap organisasinya merupakan sikap yang merefleksikan derajat individu yang diidentikkan dan terlibat dengan organisasi serta tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi itu.

Menurut Meyer et al. (dalam Kusmaryani, 2009), dalam pendekatan multidimensional, komitmen terhadap pekerjaan seperti halnya komitmen organisasi, memberikan pemahaman yang kompleks mengenai keterikatan seseorang dengan pekerjaannya. Hal tersebut senada dengan pendapat Mowday (dalam Sopiah, 2008) yang menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurutnya komitmen

organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Seseorang yang memiliki komitmen kerja tinggi berarti memiliki keterikatan yang tinggi dengan pekerjaannya dan sebaliknya. Terdapat beberapa faktor yang bisa menyebabkan ketidakkomitmennya seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Armansyah (dalam Ariani, 2009), faktor penentu adanya komitmen yaitu kepuasan akan pembayaran, kepuasan kondisi kerja, sikap atasan, dan pengawasan yang ada. Pokok perhatian dari penentu komitmen yaitu permasalahan pembayaran atau gaji sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas kerja yang mereka lakukan sebagai bentuk kontribusi baik tenaga maupun pikiran yang ada di dalam diri karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Aghdasi, Kiamanesh, Ebrahim (dalam Laka, 2013) mengemukakan bahwa

kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikans terhadap komitmen kerja. Penelitian yang dilakukan Herman (dalam Laka, 2013) juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi juga memiliki nilai yang tinggi pada komitmen kerja. Penelitian tersebut menjadi bukti bahwa kecerdasan emosi dapat meningkatkan komitmen kerja. Dengan demikian guru yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan berkomitmen pada pekerjaannya, sehingga bisa mendidik siswanya dengan baik dan tercapai tujuan untuk mencerdaskan bangsa.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Ertanto, 2011), gaji merupakan suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi. Hal ini dapat diartikan sebagai manfaat atas jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang karyawan. Gaji yang dibayarkan kepada karyawan atau anggota organisasi dapat menentukan seberapa besar tingkat komitmen

mereka dalam bekerja di dalam perusahaan. Kebutuhan-kebutuhan yang telah terpenuhi dengan adanya pembayaran gaji yang layak memberikan rasa aman karyawan dalam kehidupannya, sehingga menghambat pemikiran-pemikiran untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas sangat jelas jika kepuasan akan gaji, kecerdasan emosional sangat signifikan mempengaruhi komitmen kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kepuasan akan Gaji dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Kerja Guru Tingkat SLTP Swasta".

Komitmen kerja

Menurut Soni dkk, Komitmen individu terhadap organisasinya meliputi tiga aspek, yaitu: Identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Selain itu bentuk komitmen kerja juga meliputi *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment*.

Allen & Meyer (dalam Laka, 2012) membagi anteseden komitmen organisasi berdasarkan tiga komponen komitmen organisasi, yaitu: Anteseden komitmen afektif terdiri dari: karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural.

Dessker dalam Luthans (dalam ariani, 2009), memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang dapat membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen pada diri karyawan yaitu: berkomitmen pada nilai utama manusia, memperjelas dan mengkomunikasikan misi organisasi, menjamin keadilan sosial, menciptakan rasa komunitas, dan mendukung perkembangan karyawan.

Kepuasan Gaji

Selain itu menurut Heneman dan Schwab (1988) pada Judge (1993) (dalam Andini, 2006), kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi: tingkat gaji (*pay level*),

struktur/pengelolaan gaji (*pay structure and administration*), peningkatan gaji (*pay raise*) dan tunjangan (*benefit*). Mengacu pada definisi gaji maka Heneman dan Schwab (dalam Andini, 2006) membagi aspek kepuasan gaji terdiri atas empat subdimensi yaitu tingkat gaji (*pay level*), struktur/pengelolaan gaji (*pay structure and administration*), peningkatan gaji (*pay raise*) dan tunjangan (*benefit*). Dengan indikator sebagai berikut: Tingkat gaji (*pay level*), Kompensasi (*benefits*), Kenaikan gaji (*pay raise*), Struktur dan administrasi penggajian (*pay structure and administration*).

Tujuan penggajian Menurut Hasibuan (dalam Bagus, 2010), yaitu: ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah.

Menurut Poerwono (dalam Bagus, 2010), gaji dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan. Dengan demikian, gaji yang tinggi akan membuat guru termotivasi untuk bekerja lebih giat dan mampu melibatkan dirinya secara penuh dalam

bekerja. Sehingga tidak lagi mencari sumber ekonomi lain di luar sana sehingga tetap konsisten dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya sekarang. Sedangkan Menurut Armansyah (2002), gaji mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat Djati & Khusaini (dalam Nurfitriani, 2011) bahwa gaji merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan memiliki loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan. Oleh karena itu, gaji sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Menurut Sudarwanti (2007) gaji dapat meningkatkan komitmen pekerjaannya. Apabila gaji yang di terima oleh karyawan tinggi akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga akan meningkatkan komitmen kerja karyawan tersebut.

Selanjutnya hasil penelitian Nurfitriani (2011) menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh antara gaji dan komitmen kerja. Hal ini semakin diperkuat dengan penelitian Retnaningsih (2007) yang menunjukkan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi. Gaji yang secara simultan mempunyai pengaruh kuat terhadap komitmen kerja tidak lepas dari adanya kepuasan terhadap gaji tersebut. Dimana secara langsung maupun tidak langsung seseorang yang merasa puas akan gaji yang diterima, maka semakin tinggi tingkat komitmen kerjanya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Lum et al. (dalam Hersusdedikawati, 2005) yang mengemukakan bahwa kepuasan atas gaji adalah variabel yang berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Kecerdasan Emosional

Selain faktor penggajian, ada faktor lain yang turut memengaruhi komitmen kerja yaitu kecerdasan emosional. Goleman (dalam Choiriah,

2013) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai berikut: "Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain". Dimensi-dimensi kecerdasan emosional: kesadaran diri (*Self Awareness*), pengaturan diri (*Self Management*), motivasi diri (*Self Motivation*), empati (*Emphaty*), dan keterampilan sosial (*Relationship Management*)

Menurut Allen dan Meyer (1990) karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan adalah karyawan yang cenderung memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi adalah karyawan yang mampu memandang sesuatu secara positif, mampu menggunakan emosi sebagai fasilitas untuk berpikir sehingga lebih peka terhadap lingkungan kerja, memiliki hasrat untuk mengembangkan diri, memiliki relasi yang baik dan terus

ingin terikat dengan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen rendah adalah karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah yaitu yang kurang mampu mengatasi ketegangan emosi sehingga yang bersangkutan tidak peka terhadap lingkungan, tidak paham akan dirinya serta orang lain, memiliki relasi yang buruk, dan tidak dapat bekerja sama.

Chyci *et al.* (dalam Laka, 2012) berpendapat bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Moradi dan Ardahaey (dalam Laka, 2012) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.

Menurut Hasibuan (2002), gaji dapat meningkatkan kecerdasan emosional yang ditunjukkan dengan adanya rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan berkomitmen terhadap pekerjaannya dan selalu mengerjakan

tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik sebuah hipotesis bahwa “ada hubungan antara gaji, kecerdasan emosional terhadap komitmen kerja guru tingkat SLTP Swata”.

Metode

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini yaitu guru-guru yang mengajar di SLTP swasta di Kecamatan Pandaan yang berjumlah sekitar 285 guru. Dari semua guru yang ada, dapat diambil sampel sebanyak 50 guru mewakili 6 dari 19 SLTP swasta di Kecamatan Pandaan. Jika subyek yang diperoleh telah memenuhi kuota maka pengambilan sampel dihentikan. tidak menjadi PNS.

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala komitmen kerja, kepuasan gaji dan kecerdasan emosional. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu formula analisis regresi dua predictor.

Hasil

Berdasarkan perhitungan korelasi dengan rumus deviasi yang diperoleh tentang hubungan. Dalam penelitian ini diperoleh ada hubungan yang sangat signifikan rata-rata kepuasan akan gaji dan kecerdasan emosi dengan komitmen kerja guru SLTP swasta di kecamatan Pandaan. Dimana hasil perhitungan korelasinya ($R_{y(1,2)}$) yaitu 0,782763 dengan r-tab 1% sebesar 0,361. Dengan

demikian, apabila kepuasan akan gaji dan kecerdasan emosionalnya rendah maka komitmen kerjanya juga akan rendah dan sebaliknya.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi dua prediktor yang telah dilakukan peneliti sebagaimana terlampir, berikut ringkasan dari analisis regresi tersebut, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Ringkasan hasil perhitungan analisis regresi dua predictor

Sumber Variasi	Db	JK	RK	F _{reg}	F _{tabel 1%}
Regresi (reg)	2	1493,3633772	746,6816886	37,1791	5,18
Residu (res)	47	943,9166228	20,0833324		
Total (T)	49	2437,28	-	-	-

Dari perhitungan analisis regresi dua prediktor, diperoleh F_{reg} sebesar 37,1791 dengan db 2 lawan 47 diperoleh F_{tabel 1%} sebesar 5,18, dan koefisien terminan (R²) sebesar 61,271%. Dengan sumbangan efektif kepuasan akan gaji sebesar 36,186% dan sumbangan efektif kecerdasan emosional sebesar 25, 084%. Dengan demikian didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan akan gaji,

kecerdasan emosional dengan komitmen kerja guru tingkat SLTP swasta di kecamatan Pandaan.

Diskusi

Dari perhitungan analisis regresi dua prediktor dapat diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada hubungan antara gaji dan kecerdasan emosional terhadap komitmen kerja guru tingkat SLTP swata

di Kecamatan Pandaan. Penelitian terhadap guru yang berada di SLTP swasta di Kecamatan Pandaan ini, menyimpulkan bahwa kepuasan akan gaji, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen kerja.

Memang jika menurut pendapat Armansyah (dalam Ariani, 2009) faktor penentu adanya komitmen yaitu kepuasan akan pembayaran, kepuasan kondisi kerja, sikap atasan, dan pengawasan yang ada. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Poerwono (dalam bagus, 2010) bahwa gaji dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan. Dengan demikian, gaji yang tinggi akan membuat guru termotivasi untuk bekerja lebih giat dan mampu melibatkan dirinya secara penuh dalam bekerja. Gaji atau upah merupakan sebuah bentuk dari kompensasi. Hal tersebut dibuktikan oleh Babakus et.al (dalam Retnaningsih, 2007) bahwa keadilan kompensasi pada akhirnya akan mengarah pada munculnya kepuasan. Hal ini berarti bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal

tersebut dijelaskan oleh Sopiah (dalam Nurfitriani, 2011) bahwa faktor upah (*compensation*) akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

Hal tersebut juga dijelaskan oleh Sastro Hadiwiryono (dalam Bagus, 2010) yang menyatakan bahwa gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Pendapat ini juga berlaku bagi karyawan sekolah yaitu guru sebagai tenaga pengajar. Jika gaji yang diberikan memberikan kepuasan, maka guru tidak akan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih memuaskan guru tersebut. Dengan demikian guru akan terlibat secara penuh dan berkomitmen untuk tetap mengajar di sekolah.

Banyak penelitian yang membuktikan bahwa kepuasan akan gaji mempengaruhi komitmen kerja. Dalam penelitian Juris Kenan et all (2014) diperoleh hasil bahwa kepuasan akan gaji secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja.

Sejalan dengan pendapat diatas, Muhammad Mahrus (2008) mengemukakan bahwa secara simultan maupun parsial variable gaji secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap komitmen kerja. hal tersebut juga sesuai dengan pendapat Djati & Khusaini (dalam Nurfitriani, 2011) bahwa gaji merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan memiliki loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan. Oleh karena itu, gaji sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Hal serupa juga dijelaskan oleh Anvariet al (dalam Rustini, 2011) bahwa

gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pendapat tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Ariani (2009) bahwa gaji secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen kerja. Hasil ini berarti semakin tinggi gaji maka komitmen kerja, cenderung semakin meningkat.

Menurut Sudarwanti (2007) gaji dapat meningkatkan komitmen pekerjaannya. Apabila gaji yang di terima oleh karyawan tinggi akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga akan meningkatkan komitmen kerja karyawan tersebut. Selanjutnya hasil penelitian Nurfitriani (2011) menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh antara gaji dan komitmen kerja. Hal ini semakin diperkuat dengan penelitian Retnaningsih (2007) yang menunjukkan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi. Gaji yang secara simultan mempunyai pengaruh kuat terhadap komitmen kerja tidak lepas dari adanya kepuasan terhadap gaji tersebut. Dimana

secara langsung maupun tidak langsung seseorang yang merasa puas akan gaji yang diterima, maka semakin tinggi tingkat komitmen kerjanya.

Selain kepuasan gaji sebagai faktor penentu komitmen kerja, faktor lain yang dapat menciptakan komitmen kerja tinggi yaitu adanya kedekatan emosional dengan organisasi. Seperti pendapat Cherniss (dalam Iskandar, 2008) yang menjelaskan bahwa faktor Kecerdasan Emosional seseorang dapat meningkatkan komitmen terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Carson dan Carson (dalam Iskandar, 2008) menjelaskan bahwa individu yang memiliki komitmen dengan pekerjaannya merupakan mereka yang mempunyai emosi yang cerdas. Menurutnya pekerja yang cerdas emosinya dapat memotivasi diri, memotivasi orang lain dan mengendalikan emosi diri, berwawasan apabila membuat suatu keputusan, empati dengan memahami psikologi orang lain serta membangun dan menjalin hubungan sosial yang baik. Dalam konteks ini guru yang memiliki

kecerdasan emosi yang tinggi berarti memiliki kedekatan secara emosional yang baik dengan berbagai pihak, sehingga ada pada dirinya kesenangan dan ingin terlibat secara penuh dengan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan Herman (dalam Laka, 2013) juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi juga memiliki nilai yang tinggi pada komitmen kerja. Penelitian tersebut menjadi bukti bahwa kecerdasan emosi dapat meningkatkan komitmen kerja. Dengan demikian guru yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan berkomitmen pada pekerjaannya, sehingga bisa mendidik siswanya dengan baik dan tercapai tujuan untuk mencerdaskan bangsa.

Menurut Allen dan Meyer (1990) karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan adalah karyawan yang cenderung memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi adalah karyawan yang mampu memandang

sesuatu secara positif, mampu menggunakan emosi sebagai fasilitas untuk berpikir sehingga lebih peka terhadap lingkungan kerja, memiliki hasrat untuk mengembangkan diri, memiliki relasi yang baik dan terus ingin terikat dengan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen rendah adalah karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah yaitu yang kurang mampu mengatasi ketegangan emosi sehingga yang bersangkutan tidak peka terhadap lingkungan, tidak paham akan dirinya serta orang lain, memiliki relasi yang buruk, dan tidak dapat bekerja sama.

Chyci *et al.* (dalam Laka, 2012) berpendapat bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Moradi dan Ardahaey (dalam Laka, 2012) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Menurut Shaffar dan Margaret (2003) bahwa Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi, lebih

berkomitmen pada pekerjaan mereka. Kecerdasan emosional memiliki hubungan yang berarti dengan hasil pekerjaan. Hal ini berarti individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki komitmen kerja yang tinggi pula. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Slamet Agus Riadi (2013) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Menurut Hasibuan (2002), gaji dapat meningkatkan kecerdasan emosional yang ditunjukkan dengan adanya rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan berkomitmen terhadap pekerjaannya dan selalu mengerjakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Senada dengan pendapat tersebut Wursanto (dalam Ariani, 2005) mengemukakan bahwa gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dapat meningkatkan kecerdasan emosional dan komitmen kerja. Sehingga karyawan akan merasa tenang, tentram, dan senang dalam

melaksanakan tugasnya dan meningkatkan loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja.

Hasil dari penelitian-penelitian tersebut sesuai dengan hasil perhitungan pada penelitian ini yaitu F_{reg} sebesar 37,179 dengan F_{tabel} 1 % sebesar 5,18 dan R^2 sebesar 61,271 %. Dengan demikian memang ada hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan akan gaji dan kecerdasan emosional dengan komitmen kerja guru tingkat SLTP swasta di Kecamatan Pandaan. Kedua variabel bebas masing-masing memberikan sumbangan yaitu sumbangan efektif kepuasan gaji sebesar 36% dan sumbangan efektif kecerdasan emosional sebesar 25 %. Hal ini berarti kepuasan gaji hubungannya dengan komitmen kerja yang dimiliki oleh guru SLTP di Kecamatan Pandaan sebesar 36% dan kecerdasan emosionalnya sebesar 25 %.

Dari hasil tersebut maka dalam menentukan komitmen kerja guru diperlukan adanya kepuasan akan gaji dari diri guru dan kecerdasan emosional yang tinggi dari dalam diri guru

tersebut. Hal ini juga merupakan tugas dari sekolah untuk bisa memberikan kontribusi yang baik kepada guru. Kondisi ini dikarenakan meskipun telah diketahui bahwa kepuasan akan gaji dan kecerdasan emosional berhubungan dengan komitmen kerja guru tidak menutup kemungkinan terdapat faktor lain yang dapat menunjang komitmen kerja seorang guru. Misalnya saja menurut David (dalam Minner dalam Sopiah, 2008) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor seseorang dapat berkomitmen yaitu Faktor personal seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan akan gaji dan kecerdasan emosional dalam menentukan tinggi rendahnya komitmen kerja guru tingkat SLTP swasta di Kecamatan Pandaan. Dengan demikian kepuasan akan gaji dan kecerdasan

emosional dapat menentukan tinggi rendahnya komitmen kerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil perhitungan analisis regresi dua prediktor yang memberikan sumbangsih 61,271% hubungan dengan tinggi rendahnya komitmen kerja. Dimana kepuasan akan gaji menyumbang 36,186% dan kecerdasan emosional menyumbang 25,084% dari total sumbangsinya. Hubungan tersebut hanya memberikan sumbangsih 61,271% karena 38,729 % kemungkinan ada pada faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja, misalnya faktor personal seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan akan gaji, kecerdasan emosional dengan komitmen kerja guru tingkat SLTP swasta di Kecamatan Pandaan diterima.

Saran

Untuk lembaga sekolah diharapkan untuk lebih memperhatikan segala kebutuhan guru, sehingga guru lebih bersemangat lagi dan merasa senang

untuk pergi ke sekolah yang akan meningkatkan komitmen kerjanya. Diharapkan pula kepada para guru untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, bukan hanya mementingkan kepentingan pribadi. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang serupa dengan memilih variabel penelitian lebih variatif misalnya membedakan antara komitmen guru di sekolah swasta dengan negeri berdasarkan jenis kelamin.

Referensi

- Andini, Rita. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ariani, Fitri. 2009. Skripsi: *Pengaruh terhadap Komitmen Guru Honor pada Sekolah Menengah Atas (SMA) swasta Josua Medan*. Sumatera Utara: Tidak diterbitkan.
- Bagus, Denny. Tahun. *Gaji ; Definisi, Peranan, Fungsi dan Tujuan Penggajian*. (online). file:///E:/%C2%A0/web/Gaji%20u%3b%20Definisi,%20Peranan,20Fungsi%20dan%20Tujuan%20Pe

- nggajian.htm. Diakses tanggal 9 juli 2020.
- Choiriah, Anis. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik Di Kota Padang Dan Pekanbaru)*. Skripsi tidak diterbitkan. Universitas Negeri Padang.
- Ertanto, Yayan Dwi. 2011. *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pdam Kabupaten Grobogan)*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Universitas Diponegoro.
- Hersusdadikawati, Endang, 2005. *Pengaruh Kepuasan atas Gaji Terhadap keinginan untuk Berpindah Kerja, dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah)*. *Jurnal Stud Manajemen & Organisaal* Vol. 2 No. 1.
- Handaru, Agung Wahyu dkk. 2012. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) |Vol. 3, No. 1: Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi Pt Jamsostek*. Jakarta: tidak diterbitkan.
- Iskandar. 2008. *Kecerdasan Emosi Dan Komitmen Pekerjaan Dosen Di Jambi*. *Jurnal Psikologi Volume 1, No. 2*.
- Kusmaryani, Rosita. E. 2009. *Komitmen Terhadap Pekerjaan dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul*. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi DI Yogyakarta, Vol. 1 No. 1*.
- Laka, Tarsisius Senggo. 2013. *Tesis: Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Credit Union Kasih Sejahtera Atambua*. Yogyakarta: tidak diterbitkan.
- Nurfitriani, Fenni. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Outsourcing Koperasi Pegawai Telkom Citra Caraka Emas Tasikmalaya*. Tasikmalaya: tidak diterbitkan.
- Retnaningsih, Sudarwanti. 2007. *Tesis: Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang)*. Semarang: tidak diterbitkan.
- Rustini, Ni Komang Ayu. 2015. *Jurnal: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya Pada*

- Kinerja Pengelola Anggaran.*
Denpasar: tidak diterbitkan.
- Sonj, Jefri dkk. Tanpa tahun. *Studi Tentang Gambaran Komitmen Dan Kompetensi Guru Di Sma/Smk Kota Medan.* Jurnal tidak diterbitkan.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional.*
Yogyakarta: Andi
- Sutarno & Nurhadi, Salimi. 2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Guru. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1.*