Vol. 20 No. 1 (2024) pp. 150-158
INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen
P-ISSN 0216-7786
E-ISSN 2528-1097

Dampak Keputusan Talent Management terhadap Kepuasan Kerja Guru Berstatus Honor Murni di Kabupaten Deli Serdang ditinjau dari Penghasilan dan Domisili

Steviani Batti'[1], Rikawati Ginting Munthe[2], Andre Suandi Simbolon[3]✉

[1]Universitas Terbuka, Indonesia.
[2]Universitas Terbuka, Indonesia.
[3]Universitas Terbuka, Indonesia.
✉Corresponding author: andre.simbolon@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi implikasi keputusan talent management Pemda Kabupaten Deli Serdang terhadap Guru Berstatus Honor Murni yang sering ditempatkan di luar domisili asal mereka. Mengacu pada Teori Kebutuhan Maslow, penelitian ini memfokuskan pada dua dimensi utama motivasi, yaitu motivasi kekurangan dan motivasi perkembangan. Guru Berstatus Honor Murni dihadapkan pada tantangan berpindah tempat tinggal untuk menjalankan tugas di tempat kerja yang ditetapkan, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak keputusan talent management terhadap kepuasan kerja Guru Berstatus Honor Murni, terutama dalam hal penghasilan, domisili, dan fasilitas kerja. Hasilnya diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana keputusan tersebut memengaruhi Guru Berstatus Honor Murni , terutama dalam aspek-aspek yang mencakup penghasilan mereka, penempatan di luar domisili, dan fasilitas kerja yang mereka terima. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman tentang dinamika kompleks antara keputusan talent management dan kesejahteraan Guru Berstatus Honor Murni di Kabupaten Deli Serdang.

Article history
Received 2024-01-010
Accepted 2024-02-17
Published 2024-02-26

Kata kunci
Guru Berstatus Honor Murni;
Kepuasan Kerja;
Penghasilan;
Domisili.

Keywords
Teachers with Pure Honor;
Job Satisfaction;
Income; Domisili.

Abstract

The study explores the implications of the talent management decisions of Deli Serdang district governors against teachers with pure honor status who are often placed outside their home. Referring to Maslow's Theory of Needs, this research focuses on two main dimensions of motivation, namely, deficiency motivation and development motivation. Teachers with Pure Honor status are faced with the challenge of relocating to perform duties in the designated workplace, which may affect their well-being. The aim of this study is to investigate the impact of talent management decisions on the job satisfaction of Pure Honor Master, especially in terms of income, domicile, and employment facilities. The results are expected to provide in-depth insight into how such decisions affect Pure Honour Master, especially in aspects that include their income, placement outside the home, and the employment that they receive. This research can contribute to an understanding of the complex dynamics between talent management decisions and the well-being of teachers with pure honor status in Deli Serdang district.

This is an open-access article under the CC–BY-SA license.

Copyright © 2024 Steviani Batti', Rikawati Ginting Munthe, Andre Suandi Simbolon.

1. Pendahuluan

Manajemen bakat, juga dikenal sebagai Talent Mangement, adalah pendekatan strategis untuk mengelola aset manusia perusahaan. Tujuan utama manajemen talenta adalah untuk menarik, memotivasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berprestasi tinggi. Proses ini tidak hanya merekrut orang yang berbakat, tetapi juga mencari talenta yang tepat dan membantu mereka berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka. Selain itu, talent management dilatih untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Beberapa elemen utama manajemen bakat adalah perekrutan, orientasi, manajemen kinerja, perencanaan kompensasi, perencanaan suksesi, pendidikan dan pengembangan, dan perencanaan tenaga kerja. Selama siklus hidup karyawan, mulai dari perekrutan hingga pensiun, setiap elemen tersebut memainkan peran penting. Organisasi memperhatikan pengembangan pribadi dan profesional karyawan selain keterampilan teknis. Ini membuat representasi visual dari proses yang digunakan untuk merekrut, memberikan pelatihan, dan mengembangkan bakat dalam organisasi.

Meskipun tidak ada model manajemen bakat yang universal, perusahaan biasanya mengikuti beberapa langkah dasar. Pertama, proses dimulai dengan perencanaan, di mana perusahaan menemukan kebutuhan mereka dan membuat deskripsi pekerjaan yang sesuai. Kemudian ada tahap menjaring, di mana deskripsi pekerjaan diposting untuk menarik kandidat yang memenuhi syarat. Tahap seleksi kemudian dilakukan untuk memilih kandidat terbaik untuk posisi tersebut.

Langkah berikutnya adalah menemukan dan mempertahankan individu berbakat. Ini berarti menawarkan peluang pertumbuhan, bantuan dalam pengembangan profesional, dan program pelatihan dan penghargaan. Terakhir, fase transisi melibatkan banyak hal, seperti wawancara keluar, perencanaan suksesi, dan pensiun. Ini adalah alat penting bagi karyawan dan organisasi untuk mengendalikan perubahan.

Banyak literatur dapat menjadi referensi yang relevan untuk mendukung pemahaman ini. Buku seperti "Manajemen Bakat: A Focus on Excellence" oleh Robert E. Lewis memberikan pemahaman yang mendalam tentang konsep dan praktik manajemen bakat. Artikel seperti "Manajemen Bakat Strategis: A Review and Research Agenda" oleh Anthony J. Nyberg dan Jay W. Lorsch juga dapat membantu dalam penelitian tentang aspek strategis manajemen bakat.

Talent management sangat penting karena membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang paling berbakat dan terampil serta mengembangkan karyawan mereka untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan perusahaan. Pada akhirnya, manajemen bakat adalah bagian penting dari proses perencanaan tenaga kerja, yang merupakan kunci keberhasilan perusahaan.

Namun, pada kenyataannya, praktik pengendalian tenaga kerja yang tidak sesuai digunakan untuk membuat keputusan tentang tenaga kerja yang tidak mempertimbangkan dampak yang diterima oleh pegawai yang melakukan keputusan, seperti penghasilan, tempat tinggal atau tempat asal, dan fasilitas kerja yang diberikan. Akibatnya, pegawai sering ditempatkan ke lokasi kerja yang jauh dari tempat tinggal mereka sehingga mereka harus rela pindah ke lokasi kerja yang jauh.

Abraham Maslow menyatakan dalam teori kebutuhan Maslow bahwa kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan apa pun yang dianggap dapat membantu mereka memenuhi kebutuhan mereka. Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan terendah harus dipenuhi sebelum kebutuhan menengah dan tertinggi. Maslow berpendapat bahwa dua kekuatan mendorong adanya hierarki kebutuhan, yaitu keinginan untuk kekurangan dan keinginan untuk pertumbuhan atau perkembangan. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri dari enam tingkatan kebutuhan: aktualitas diri, kebutuhan fisiologi, rasa aman, rasa mempunyai, kasih sayang, dan penghargaan. Tujuan motivasi kekurangan adalah untuk mengatasi stres yang disebabkan oleh kekurangan kebutuhan yang ada.

Di lapangan, terlihat bahwa banyak Guru Berstatus Honor Murni yang ditempatkan tidak sesuai dengan domisili asal mereka, sehingga mereka harus rela berpindah tempat tinggal ke tempat kerja yang ditetapkan oleh keputusan talent management Pemda Kabupaten Deli Serdang. Hal ini menimbulkan masalah ketika Guru Berstatus Honor Murni tersebut ingin kembali ke daerah asal mereka karena pendapatan atau penghasilan yang mereka terima dan fasilitas yang mereka terima kurang.

2. Metode

2.1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dimana data yang digunakan merupakan data primer yang berasal dari kuesioner dan wawancara yang diberikan kepada Guru Tenaga kontrak di lingkungan Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 300 orang Populasi dan Sampel Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Tenaga kontrak di lingkungan Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 300 orang.

2.2. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dimana cara pengambilan subjek bukan didasarkan pada strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya kriteria tertentu, untuk itu ditetapkan beberapa sampel berdasarkan kriteria tertentu (Arikunto, 2010:139). Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: • Guru Tenaga Kontrak yang terdaftar di Dinas Pendidikan Kab Deli Serdang • Guru Tenaga Kontrak yang berbeda domisili dengan lokasi kerja saat ini • Guru Tenaga kontrak yang sudah bekerja di atas 1 tahun.

Metode Analisis Data Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/ PLS) untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan software SmartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variable. Metode Partial Least Square (PLS) Jogianto (2009: 11) analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS).

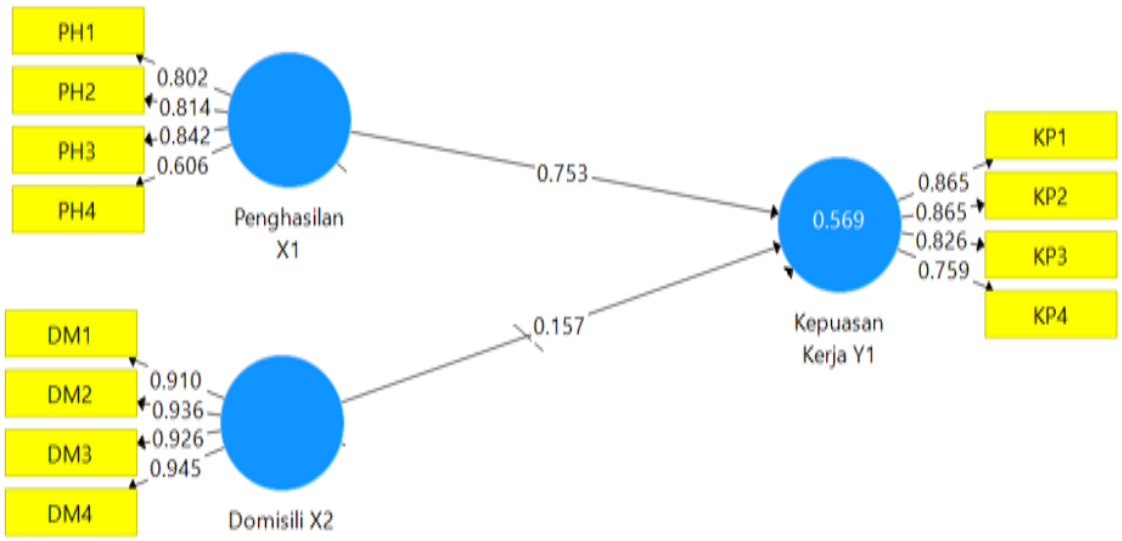
PLS adalah metode statistika multivariat yang membandingkan variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS dirancang untuk menyelesaikan regresi berganda ketika ada masalah data tertentu, seperti multikolonieritas, data yang hilang, dan ukuran sampel yang kecil. Metode PLS bergantung pada pergeseran analisis dari pengukuran estimasi parameter model menjadi pengukuran prediksi yang relevan. Akibatnya, fokus analisis beralih dari hanya estimasi dan penafsiran parameter yang signifikan menjadi validitas dan akurasi prediksi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Dalam model pengukuran refleksif indikator, convergent validity dievaluasi, yang ditunjukkan oleh besarnya faktor pengisian untuk masing-masing konstruk. Validitas convergent dari model pengukuran refleksif indikator dinilai dengan melihat korelasi antara skor item atau komponen dengan skor konstruk, yang dihitung dengan PLS.

Untuk menilai kualitas konstruksi, ukuran refleksif individual dianggap tinggi jika berkorelasi dengan konstruk yang dimaksud lebih dari 0.70. Namun, untuk penelitian yang dilakukan pada tahap awal pengembangan skala pengukuran, nilai faktor pengisi antara 0,50 dan 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Sholekhah, 2018). Proses evaluasi ini meningkatkan pemahaman kita tentang sejauh mana indikator mengukur konstruk yang dimaksud dan seberapa dapat diandalkan model pengukuran untuk menunjukkan konstruk tersebut.



Gambar 1. Hasil Uji Validitas

Dari hasil pengujian di atas, ditemukan bahwa loading factor dari setiap hubungan antara indikator dengan konstruknya memiliki nilai yang bervariasi. Semua nilai indikator ditemukan berada di atas 0.6, menunjukkan bahwa semua indikator dianggap valid, dan tidak ada nilai yang menunjukkan validitas di bawah 0.6.

3.2. Uji Model Struktural

Pengujian model structural atau inner model dilakukan untuk melihat nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Model structural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu dan variabel Dependen apakah mempunyai pengaruh substantive (Ghozali, 2014). Hasil R^2 sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 mengindikasi bahwa model "baik","moderat", dan "lemah" (Ghozali, 2014). Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen apakah mempunyai pengaruh yang substansif (Hair et al, dalam Ghozali, 2015).

3.3. R Square (R2)

Ketentuan nilai R Square adalah jika R Square lebih kecil atau sama dengan 0,25 maka hubungan lemah, jika R Square 0,26 sampai 0.74 maka hubungan sedang/moderat, dan jika R Square lebih besar atau sama dengan 0,75 maka hubungan kuat.

Tabel 1. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja Y1	0.569	0.566

R Square Kepuasan Kerja (Y1) sama dengan 0.569 (56.9%), artinya bahwa kemampuan varibel bebas X1 X2 X3 dalam menjelaskan Varibel Kinerja (Y1) adalah sebesar 56.9%, berarti sisanya 43.1% pengaruh di jelaskaan oleh variable lain diluar yang di bahas dalam penelitian ini.

3.4. Predictive Relevance (Q2)

Predictive Relevance digunakn untuk mengetahui apakah variable dan data yang digunakan dapat memprediksi model dengan baik.

Ketentuan dari Predictive Relevance adalah jika Nilai Predictive Relevance lebih kecil dari 0 maka variable dan data belum bisa memprediksi model dengan baik, namun jika Nilai Predictive Relevance lebih besar dari 0 maka variable dan data dapat memprediksi model dengan baik.

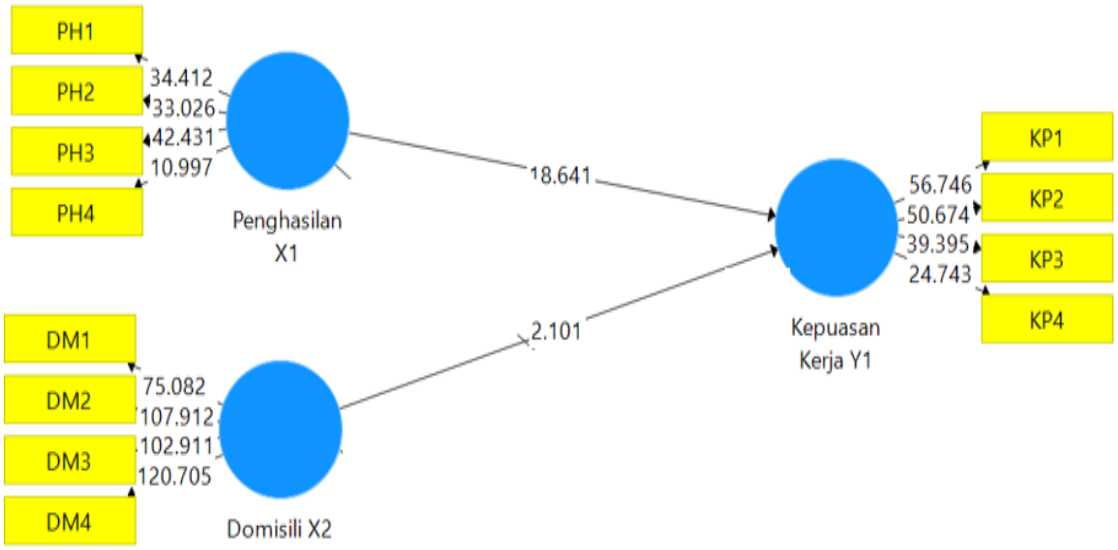
Tabel 2. Nilai Predictive Relevance

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Domisili X2	1580.000	1580.000	
Kepuasan Kerja Y1	1580.000	976.626	0.382
Penghasilan X1	1580.000	1580.000	

1) Nilai Q2 dari varibel Kepuasan Kerja (Y1) adalah 0.382 dimana nilai ini diatas 0 maka dengn demikian dapat disimpulkan bahwa variable kinerja dapat memprediksi model dengan baik .
2) Nilai Q2 dari varibel Kinerja (Y2) adalah 0.363 dimana nilai ini diatas 0 maka dengn demikian dapat di simpulkan bahwa variable kinerja dapat memprediksi model dengan baik.

3.5. Uji Hipotesa Pengaruh Langsung

Berikut adalah hasil dari olahan *bootstrappin*g dengan aplikasi Smart PLS:



Gambar 2. Hasil PLS Boothstrapping

Untuk mengetahui hubungan *structural* antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-*value* dengan alpha (0.10). Besarnya P-*value* diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode *bootstrapping*. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis berikut.

H1: Penghasilan pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

H2: Domisili pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Domisili X2 -> Kepuasan Kerja Y1	2.101	**0.036**
Penghasilan X1 -> Kepuasan Kerja Y1	18.641	**0.000**

Angka yang dicetak tebal dalam tabel kolom P Value mencerminkan hasil hipotesis yang diterima (lebih kecil dari Alpha 0.10). Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

Hipotesis 1 menyatakan bahwa Domisili memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hasil perhitungan PLS menunjukkan bahwa Domisili memang memiliki pengaruh positif terhadap

Kepuasan Kerja. Nilai P Value untuk hubungan Domisili terhadap Kepuasan Kerja adalah 0.036, yang lebih kecil dari nilai standar yang ditetapkan yaitu alpha (0.10). Dengan demikian, hipotesis 1 dapat dianggap terbukti.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa Penghasilan memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Penghasilan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai P Value sebesar 0.000, jauh lebih kecil dari alpha (0.10). Oleh karena itu, hipotesis 2 dapat dianggap terbukti.

1) Pengaruh Domisili terhadap Kepuasan Kerja Guru Tenaga Honor Murni

Beberapa penelitian telah mempelajari masalah yang rumit dan beragam tentang pengaruh domisili terhadap kepuasan kerja. Arifin et al. (2018) menunjukkan bahwa domisili sangat penting untuk mencapai kinerja kerja terbaik, terutama untuk Guru Tenaga Honor Murni di dinas pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Mereka menyatakan bahwa kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, dan lokasi para Guru Tenaga Honor Murni memengaruhi tingkat keterlibatan ini. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya lingkungan kerja untuk menentukan kepuasan karyawan dan tingkat kinerja mereka.

Selain itu, Chong et al. (2018) meneliti dampak gangguan antara pekerjaan dan rumah terhadap kepuasan kerja. Mereka menemukan bahwa tingkat gangguan yang lebih tinggi berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, tanpa mempertimbangkan kecemasan yang terkait. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja Guru Tenaga Honor Murni sangat dipengaruhi oleh jarak antara pekerjaan dan rumah, yang sangat terkait dengan tempat tinggal.

Limanta et al. (2023), meneliti dampak keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan bagaimana stres kerja memengaruhi kepuasan kerja, menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dengan dampak negatif. Ini menunjukkan hubungan yang kompleks antara kehidupan pribadi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, yang semuanya dapat dipengaruhi oleh tempat tinggal guru Honorary Honor.

Zhao et al. (2022) dalam konteks inovasi dan kolaborasi menyelidiki dampak gabungan dari kedekatan kognitif, sosial, dan geografis terhadap kinerja kolaborasi inovasi. Mereka menekankan hubungan positif antara efek interaktif dari kedekatan geografis dan sosial dengan kolaborasi inovasi.

Butt et al. (2020) menemukan bahwa kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka berpengaruh secara signifikan pada kebahagiaan di tempat kerja mereka, menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan umum. Ini menunjukkan betapa pentingnya memahami apa yang menyebabkan seorang Guru Tenaga Honor Murni merasa puas dengan pekerjaannya, termasuk dampak tempat tinggal.

Hasil perhitungan Partial Least Squares (PLS) menunjukkan bahwa domisili memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Tenaga Honor Murni di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Nilai P untuk hubungan antara tempat tinggal dan kepuasan kerja adalah 0,036, yang lebih rendah dari nilai standar, alpha (0.10). Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan tempat tinggal dapat dianggap terbukti secara statistik.

Hasilnya menunjukkan bahwa lokasi tempat tinggal Guru Tenaga Honor Murni berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja mereka. Dengan kata lain, semakin dekat lokasi tempat tinggal dengan lingkungan kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang menekankan bahwa domisili sangat penting untuk kepuasan kerja seseorang.

Secara keseluruhan, berbagai faktor, termasuk stres kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, dan gangguan antara pekerjaan dan rumah, memengaruhi kepuasan kerja Guru Tenaga Honor Murni. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung yang meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan para Guru Honor Murni, sangat penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini berhubungan satu sama lain.

2) Dampak Penghasilan terhadap Kepuasan Kerja Guru Tenaga Honor Murni

Banyak penelitian telah berfokus pada pengaruh pendapatan terhadap kepuasan kerja. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang terbatas dengan tingkat pendapatan (Sweet et al., 2011), penelitian lain menegaskan bahwa kepuasan terhadap pendapatan memiliki korelasi yang lebih kuat dengan pendapatan aktual, dan terdapat hubungan moderat antara kepuasan pendapatan dan kepuasan kerja (Sweet et al., 2011). Selain itu, literatur menunjukkan bahwa hubungan antara pendapatan dan kepuasan kerja cenderung tidak bersifat linear, karena manfaat yang diperoleh dari pendapatan mungkin kurang berkaitan erat dengan kepuasan di atas suatu tingkat pendapatan tertentu (Parker & Brummel, 2016).

Dalam konteks ini, ditemukan juga bahwa persepsi terhadap pendapatan berkorelasi positif secara signifikan dengan kepuasan kerja (Matjila et al., 2019), dan bahwa kepuasan terhadap pendapatan dan kepuasan kerja dapat dianggap sebagai konstruksi yang berbeda, dengan tingkat kepuasan terhadap pendapatan cenderung lebih tinggi daripada kepuasan kerja (Isfeedvajani et al., 2020).

Penting untuk diingat bahwa pandangan tentang hubungan antara pendapatan dan kepuasan kerja tidak bersifat mutlak. Ada beberapa perspektif yang menyatakan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara pendapatan seseorang dan kepuasan kerjanya. Namun, pendapatan relatif dan persepsi kelas sosial dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang (Mert, 2020).

Selain itu, faktor mediasi dapat terlibat dalam pengaruh pendapatan terhadap kepuasan kerja. Sebagai contoh, diidentifikasi bahwa hubungan interpersonal dengan karyawan merupakan komponen utama yang memengaruhi kepuasan kerja (Oh et al., 2019). Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja (Butt et al., 2020), dan bahwa kebahagiaan dan kesejahteraan subjektif sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja (Jalali & Heidari, 2016)..

Hasil analisis statistik yang dilakukan untuk mengukur pengaruh pendapatan terhadap kepuasan kerja Guru Tenaga Honor Murni di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang sangat signifikan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa penghasilan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Hasil ini memiliki validitas statistik yang tinggi, dengan P-value 0.000, yang jauh lebih kecil dari nilai alpha (0.10). Dengan kata lain, data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis, yang menyatakan bahwa penghasilan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat penghasilan Guru Tenaga Honor Murni memainkan peran penting dalam menentukan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kebijakan dan strategi yang membantu Guru Tenaga Honor Murni mendapatkan lebih banyak uang dapat dianggap sebagai cara untuk meningkatkan tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Ini sangat penting karena hubungan antara pendapatan dan kepuasan kerja sangat kompleks dan bagaimana hal itu berdampak pada kesejahteraan dan kinerja individu.

4. Simpulan

Dalam menghadapi kompleksitas dan beragamnya faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting terutama dalam konteks Guru Tenaga Honor Murni di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Pemahaman mendalam terkait dampak positif domisili terhadap kepuasan kerja dapat menjadi landasan bagi pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan.

Kesimpulannya, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan lebih lanjut mengenai kompleksitas pengaruh domisili terhadap kepuasan kerja Guru Tenaga Honor Murni, tetapi juga menegaskan relevansi statistik dari pengaruh tersebut. Implikasi dari temuan ini dapat membantu dinas pendidikan dan instansi terkait untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung dan meningkatkan kesejahteraan serta kepuasan kerja Guru Tenaga Honor Murni di Kabupaten Deli Serdang

Hubungan antara penghasilan dan kepuasan kerja Guru Tenaga Honor Murni adalah kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Meskipun ada korelasi moderat antara kepuasan kerja dan pendapatan, hubungan ini mungkin tidak linier dan dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti kebahagiaan, kesejahteraan subjektif, dan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa memahami dinamika yang beragam sangat penting untuk mengoptimalkan kepuasan kerja dan kesejahteraan Guru Honor Murni di Kabupaten Deli Serdang.

Kesimpulannya, hasil ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan yang kompleks antara penghasilan dan kepuasan kerja Guru Honor Murni. Hasil ini dapat membantu Dinas Pendidikan dan lembaga terkait membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kondisi kehidupan dan tingkat kepuasan kerja Guru Tenaga Honor Murni. Oleh karena itu, keberlanjutan dan kualitas Pendidikan di Kabupaten Deli Serdang dapat ditingkatkan melalui pengembangan strategi yang mempertimbangkan peningkatan penghasilan Guru Tenaga Honor Murni.

Daftar Pustaka

Anjani, E. (2019). Deviant workplace behavior causative factors (the effect of interpersonal justice and non-physical work environment on workplace deviance with job satisfaction as a mediation variable in universitas negeri padang employees).. https://doi.org/10.2991/piceeba-19.2019.82

Astuti, R., Maryati, T., & Harsono, M. (2020). The effect of workplace spirituality on workplace deviant behavior and employee performance: the role of job satisfaction. Journal of Asian Finance Economics and Business, 7(12), 1017-1026. https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no12.1017

Beloor, V. (2020). A study on job satisfaction and employee welfare in garment industries. Indian Journal of Science and Technology, 13(33), 3445-3456. https://doi.org/10.17485/ijst/v13i33.1058

Dong, S., Eto, O., Liu, L., & Villaquiran, A. (2023). Examining psychosocial factors associated with receiving workplace accommodations among people with disabilities. Work, 75(3), 799-811. https://doi.org/10.3233/wor-220230

Doğan, H. (2009). A comparative study for employee job satisfaction in aydin municipality and nazilli municipality. Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review), 9(2), 423-423. https://doi.org/10.21121/eab.2009219708

Islam, S., Kumar, D., & Chowdhury, S. (2019). Professional satisfaction of public university instructors in bangladesh: a case of rajshahi university. African Journal of Business Management, 13(11), 373-383. https://doi.org/10.5897/ajbm2019.8807

Maheswari, B. and Tamizharasi, G. (2021). Effect of statutory labour welfare schemes on employees' job satisfaction in tamil nadu state transport corporation (tnstc), kumbakonam division. Quing International Journal of Commerce and Management, 1(4), 132-140. https://doi.org/10.54368/qijcm.1.4.0009

Rony, Z. and YULISYAHYANTI, Y. (2022). The influence of work-life balance and burnout on job satisfaction. International Journal of Environmental Sustainability and Social Science, 3(1), 161-168. https://doi.org/10.38142/ijesss.v3i1.203

Arifin, S., Suhariadi, F., & Damayanti, N. (2018). The role of domicile on the achievement of village midwife performances in antenatal care through a job involvement. Indian Journal of Public Health Research & Development, 9(1), 258. https://doi.org/10.5958/0976-5506.2018.00048.7

Butt, R., Wen, X., & Hussain, R. (2020). Mediated effect of employee job satisfaction on employees' happiness at work and analysis of motivational factors: evidence from telecommunication sector. Asian Business Research Journal, 5, 19-27. https://doi.org/10.20448/journal.518.2020.5.19.27

Chong, A., Gordo, M., & Gere, J. (2018). The influences of work and home interference and facilitation on job satisfaction. Journal of Personnel Psychology, 17(2), 94-101. https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000202

Limanta, A., Prihanto, Y., & Situmorang, R. (2023). Analysis of the influence of work-life balance, work stress, and job satisfaction when working from home on the implementation of permanent telework culture in

legal business. Journal of Business Management Review, 4(1), 001-016. https://doi.org/10.47153/jbmr41.5922023

Isfeedvajani, M., Davoudi-Monfared, E., & Naderi, M. (2020). Satisfaction of physicians working in a referral hospital in tehran, iran in 2019. Hospital Practices and Research, 5(2), 70-74. https://doi.org/10.34172/hpr.2020.13

Jalali, Z. and Heidari, A. (2016). The relationship between happiness, subjective well-being, creativity and job performance of primary school teachers in ramhormoz city. International Education Studies, 9(6), 45. https://doi.org/10.5539/ies.v9n6p45

Matjila, S., Madiba, T., Annandale-Dippenaar, L., & Olutola, B. (2019). Assessment of job satisfaction among dentists working in different settings in the tshwane metro. South African Dental Journal, 74(5). https://doi.org/10.17159/2519-0105/2019/v74no5a2

Mert, A. (2020). A multivariate investigation of overall happiness, job satisfaction and income satisfaction of women and men inturkey. Sosyoekonomi, 28(44), 11-26. https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2020.02.01

Oh, Y., Kim, H., & Kim, K. (2019). Factors affecting korean physician job satisfaction. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(15), 2714. https://doi.org/10.3390/ijerph16152714

Parker, K. and Brummel, B. (2016). Examining the curvilinear relationship between income and job and pay satisfaction. Journal of Personnel Psychology, 15(4), 164-173. https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000162

Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Afonso, R., & Loureiro, M. (2016). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 24(2), 181-189. https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1216365

Boateng, S., Asare, D., Manu, P., Sefah, E., & Adomako, J. (2020). Relationship between students' home background and their academic performance: a case of some selected senior high school students in rural districts in ashanti region, ghana. Journal of Education, 201(3), 153-161. https://doi.org/10.1177/0022057420904370

Bruno, R., Matusiak, M., Osaulenko, K., & Radosevic, S. (2023). "digitalisation" and "greening" as components of technology upgrading and sustainable economic performance. Sustainability, 15(3), 1838. https://doi.org/10.3390/su15031838

Hartmann, D., Guevara, M., Jara-Figueroa, C., Aristarán, M., & Hidalgo, C. (2017). Linking economic complexity, institutions, and income inequality. World Development, 93, 75-93. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2016.12.020

Hidalgo, C. and Hausmann, R. (2009). The building blocks of economic complexity. Proceedings of the National Academy of Sciences, 106(26), 10570-10575. https://doi.org/10.1073/pnas.0900943106

Ruberry, E., Lengua, L., Crocker, L., Bruce, J., Upshaw, M., & Sommerville, J. (2016). Income, neural executive processes, and preschool children's executive control. Development and Psychopathology, 29(1), 143-154. https://doi.org/10.1017/s095457941600002x

Salehi, S., Burkholder, E., Lepage, G., Pollock, S., & Wieman, C. (2019). Demographic gaps or preparation gaps?: the large impact of incoming preparation on performance of students in introductory physics. Physical Review Physics Education Research, 15(2). https://doi.org/10.1103/physrevphyseducres.15.020114

Setiadi, A., Santoso, S., Mukson, M., & Roessali, W. (2022). Contract broiler farming as an effective pathway to improve rural prosperity in indonesia. International Social Science Journal, 72(244), 461-473. https://doi.org/10.1111/issj.12330