

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru TK di kecamatan Panjatan Kulon Progo

Titik Kusniyati

Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta
titikkusniyati@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan Kerja, adalah suatu respons emosional yang positif dari individu terhadap pekerjaannya atau profesinya, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hasil-hasil penelitian (*literatur review*) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di Taman Kanak-Kanak. Penelusuran dilakukan pada database elektronik *Google Scholar* dengan menggunakan kata kunci "*Job Satisfaction*". Hasil penelusuran menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor *internal dan eksternal*. Faktor *internal* yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari Stres Kerja dan Beban Kerja, Komitmen Karier dan motivasi, sedangkan faktor *eksternal* terdiri dari jenis pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi, budaya organisasi, *subjective well-being*, gaya kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Faktor eksternal, Faktor internal

ABSTRACT

Job satisfaction, is a positive emotional response from the individual to his work or profession this study aims to examine the results of the study (literature review). Regarding the factors that affect job satisfaction of kindergarten teachers. The search was carried out by Google Scholar electronic database by using the key "job satisfaction". Search result show that job satisfaction is influenced by internal factors and external factors. Internal factors that affect job satisfaction consist of work stress and work load, commitment, motivation, while external factors that affect job satisfaction, consist of: type of work, work environment and motivation, organizational culture, subjectivity well-being, transformational leadership style.

Keywords: Job satisfaction, Eksternal factors, Internal factors

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dan sangat yang harus dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Indikator kepuasan kerja meliputi, menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Di era sekarang profesi guru PAUD khususnya di TK banyak diminati oleh generasi muda, baik perempuan maupun laki-laki. Hal itu terbukti adanya animo masyarakat yang tinggi untuk bisa mengabdikan diri di PAUD formal maupun non-formal meskipun hanya sebagai guru honorer. Namun ada sebagian dari individu yang telah terlanjur terjun dan berkecimpung di dunia PAUD tidak se antusias ketika individu tersebut melamar sebagai guru di TK. Karena realita pekerjaan pada lembaga PAUD di TK yang notabennya masuk dalam kriteria lembaga formal, selain mengajar dan menyiapkan bahan ajar seorang guru TK harus mengerjakan administrasi secara keseluruhan sesuai dengan standar layanan PAUD yang harus dipertanggung jawabkan, baik kepada kepala TK, wali murid, yayasan pengelola dan dinas pendidikan atau

pemerintah. Apabila individu tidak mengerjakan administrasi yang wajib ada di TK akan berdampak negatif pada Lembaga, yayasan maupun pemerintah sehingga mendapatkan sanksi secara moral maupun material, namun apabila individu mengerjakan administrasi maka layanan terhadap peserta didiknya akan terbengkalai dan tidak fokus sehingga berdampak pada tingkat pencapaian perkembangan peserta didik kurang optimal, akibatnya individu itu akan dikomplin oleh wali murid dan tentu saja berpengaruh pada eksistensi lembaga tempat ia bekerja. Hanya individu yang gigih dan mampu serta mau mengeluarkan energinya untuk mencapai kepuasan kerja di TK. Individu tersebut biasanya dengan suka rela dan tulus ikhlas mengorbankan waktunya untuk melakukan semua pekerjaan yang ada di TK.

Kepuasan kerja, adalah merupakan kepuasan hidup, di mana lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan. Seseorang dapat meraih dan memiliki kepuasan kerja, apabila individu itu memiliki pemimpin yang baik dan motivasi kerja yang positif yang dapat dijadikan dukungan kondusif dalam suasana kerjanya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya (Robins,2002). Menurut Davis (1996) Kepuasan kerja, adalah seperangkat perasaan yang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Menurut Roziqin (2010) Kepuasan Kerja, adalah merupakan gambaran dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya, namun dapat diukur mengenai aspek-aspek dalam kepuasan kerja.

Devis dan Newstrom (1996) menyatakan kepuasan kerja merupakan kepuasan hidup bagi individu, dan dimensi kepuasan hidup meliputi pekerjaan, keluarga, hiburan, agama dan politik. Lain halnya menurut Jewell dan Siegal (1998) kepuasan kerja, adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang bermacam-macam. Sedangkan menurut Wijono (2010) Kepuasan kerja, merupakan suatu perasaan menyenangkan bagi individu karena proses pelaksanaan dilakukan dengan baik dan hasil kinerjanya memperoleh nilai-nilai yang yang berarti bagi dirinya dan lingkungannya atau orang lain. Individu yang dapat meraih kepuasan kerja cenderung memiliki kemitmen kerja dan berdampak pada kesuksesan karier dan prestasi seseorang. Kepuasan Kerja dapat memprediksi kesuksesan karier seseorang. Secara obyektif (tingkat gaji) dan secara subyektif (prestasi kerja) pada individu dengan tingkat *self-efficacy* dari tingkat menengah sampai yang tinggi.

Komitmen kerja dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki gaji yang tinggi pula. Hal tersebut didukung oleh Roziq (2010) bahwa kepuasan kerja merupakan dampak dari pelaksanaan pekerjaan, dan dalam konteks organisasi karyawan terdorong bekerja untuk memuaskan kebutuhannya (berupa upah atau gaji). Manik dan Bustomi (2011) juga berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Jewell dan Siegal (1998) ada beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu: aspek psikologi, aspek fisik, aspek sosial dan aspek finansial. Sedangkan menurut Gilmer,

kepuasan kerja terdiri dari aspek keamanan dan kenyamanan, aspek kesempatan, gaji, kondisi kerja dan komunikasi antar karyawan. Kepuasan kerja, menurut Kreitner dan Kinicki (2001) ada lima faktor yang mempengaruhinya, yaitu : 1) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), 2) Perbedaan (*discrepancies*), 3) Pencapaian nilai (*value attainment*), 4) Keadilan (*equity*), 5) Komponen genetik (*genetic components*). Berdasarkan pemaparan tersebut bahwa penting untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi individu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hasil-hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada individu guru TK. Diharapkan melalui penelitian ini, dapat diketahui lebih mendalam mengenai kepuasan kerja dan berguna untuk penelitian selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Strategi Penelusuran

Penelitian ini termasuk pada penelitian *systematic review* dengan menggunakan metode kualitatif (*meta-sintesis*). Kemudian, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, adalah *meta-etnograf*, yaitu peneliti merangkum berbagai hasil penelitian yang relevan secara naratif dengan tujuan mengembangkan teori baru untuk melengkapi teori yang sudah ada (Siswanto, 2010). Pada tanggal 03 Agustus 2019 dilakukan penelusuran di database elektronik Google Scholar (<http://scholar.google.com/>). Database elektronik tersebut menyediakan berbagai artikel publikasi pada berbagai disiplin ilmu, seperti, seperti kesehatan, sosial, teknik dan medis. Database tersebut dipilih karena mengindeks lebih banyak hasil-hasil penelitian di bidang sosial khususnya psikologi, kurun waktu publikasi dibatasi tahun 2002 hingga 2019.

Kriteria Seleksi

Dari hasil penelusuran yang telah dilakukan, peneliti membaca judul dan abstrak penelitian untuk mengetahui apakah artikel tersebut memenuhi kriteria untuk dikaji. Kriteria yang digunakan adalah: 1) artikel penelitian membahas tentang kepuasan kerja, 2) artikel yang membahas tentang pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, 3) artikel berisi laporan hasil penelitian (*original article*), 4) artikel yang ditulis dalam bahasa Indonesia yang relevan dan telah dipublikasikan yang dikaji peneliti. Dari hasil penelusuran ada 10 judul yang relevan dan dapat dikaji penulis.

Analisis

Pada penelitian ini peneliti melakukan identifikasi, evaluasi, dan interpretasi terhadap hasil penelitian yang relevan terkait dengan kepuasan kerja secara naratif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di TK. Peneliti

mengumpulkan 10 artikel publikasi yang relevan untuk dikaji dan membuat rangkuman hasil-hasil penelitian yang mencakup nama peneliti, tahun publikasi, jumlah subyek, alat ukur yang digunakan, dan hasil penelitian. Dari hasil tersebut, peneliti menarik kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

HASIL

Berdasarkan hasil analisis pada 10 artikel publikasi yang relevan untuk dikaji, diperoleh hasil sebagai berikut:

Jenis Pekerjaan (*Type of work*)

Jenis pekerjaan yang dimaksud, yaitu kesesuaian pekerjaan yang dilaksanakan/ ditekuni oleh seseorang berdasar dengan latar belakang pendidikannya, misalnya, guru memiliki bekal untuk mengajar yang diperoleh dari pengalaman dijenjang pendidikan formal yang pernah diikuti baik dalam setatus tetap, DPK atau GTT berasal dari Sarjana Strata 1 dan Lulusan dari Fakultas pendidikan dan IKIP (Roziqin, 2010). Menurut Roziqin (2010) Kepuasan kerja dapat diraih oleh seseorang guru atau pendidik jika ada kesesuaian antara pendidikan formal dengan bidang lapangan kerja yang ditekuni.

Lingkungan Kerja dan Motivasi

Menurut Dhermawan, dkk (2012) lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja bagi karyawan di Dinas PU Provinsi Bali, karena lingkungan kerja di PU Propinsi Bali mengalami perbaikan dan terjadi kebisingan di ruang kerja para karyawan maka hal itu tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, dan meskipun para karyawan di PU Provinsi Bali memiliki motivasi kerja yang baik tetapi hal itu tidak berpengaruh pada kepuasan kerja pada karyawan PU Provinsi Bali tersebut.

Kompetensi dan Kompensasi

Menurut Dhermawan, dkk (2012) Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di mana semakin baik kompetensi seorang pegawai, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Sementara Kompensasi yang diterima oleh pegawai semakin baik, maka kepuasan kerja yang dirasakan pegawai tersebut semakin baik pula.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja Guru di SMA Wonosobo. Menurut Handayani dan Rasyd (2015), Pengaruh Budaya Organisasi memberikan sumbangan dengan

koefisien determinasi (R^2) sebesar 11,7%) terhadap kepuasan kerja Guru di SMA Negeri Wonosobo. Semakin baik dan kodusif budaya organisasi di SMA Negeri Wonosobo, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh Guru SM Negeri Wonosobo.

Stres Kerja dan Beban Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dania (2010) Stres kerja dan Beban Kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga medical representatif di Kota Kudus. Jadi apabila tenaga medical representatif di kota Kudus semakin tinggi tingkat stresnya pada pekerjaannya dan dapat fokus pada beban tanggung jawab terhadap pasien maka kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan tersebut.

***Subjective well-being* (Kesejahteraan Subjektif)**

Menurut Jati Arianti (2010) *Subjective well-being* memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja bagi Staf Pengajar (Dosen) di Lingkungan fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Peraturan yang merangsang dan pemberian kontribusi kesejahteraan yang memadai akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga para staf pengajar atau dosen akan tetap mempertahankan dan atau banyak memberikan kontribusi bagi kepentingan fakultas serta mengembangkan perilaku positif sehingga institusi dapat mencapai perkembangan yang lebih cepat diwaktu mendatang.

Komitment Karier

Menurut Ballout (Ingarianti, 2017) Komitment karier bagi seseorang berdampak pada kesuksesan karier seseorang yang bisa diprediksi mencapai kesuksesan objektif (gaji) dan kesuksesan subyektif (kepuasan kerja). Hal itu didukung oleh pernyataan Ching dan Kee (Ingarianti, 2017) bahwa Komitmen karier mengukur seberapa jauh seseorang mengalami perkembangan dan kemajuan pada kariernya sehingga hasil kerjanya memuaskan bagi seseorang dan juga bagi institusi atau instansi di mana seseorang itu bekerja.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Dewi (Kharis, 2015) Gaya kepemimpinan transformasional, adalah merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapan. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru menurut hasil penelitian Army, Dedi Purnama dan Cory Yohana (2017). Gaya Kepemimpinan transformasional merupakan tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya

untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi dan berdampak pada peningkatan komitmen kerja para bawahannya, sehingga bawahan yang dipimpinnya merasa puas dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Prabu (2015) dapat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap pegawai secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini ditemukan 10 artikel yang relevan untuk dikaji terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja 10 artikel publikasi tersebut ada 5 yang melibatkan pekerja atau karyawan. 1 artikel melibatkan dosen, 3 artikel melibatkan guru dan 1 artikel melibatkan tenaga medis. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat ditemukan di lingkup kerja apa saja termasuk di lembaga PAUD. Penelitian yang melibatkan guru PAUD di TK masih jarang, disebabkan karena rendahnya persepsi terhadap profesi di lembaga PAUD jika dibandingkan dengan profesi yang ada di lembaga SD, SMP, SMA atau Perguruan Tinggi dan di Instansi lain.

Berdasarkan kajian dari 10 artikel publikasi diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: jenis pekerjaan, lingkungan pekerjaan dan motivasi, budaya organisasi, kompetensi dan kompetensi, *subjective well-being*, stres dan beban kerja, komitmen karier, kepemimpinan transformasional, dan motivasi. Pada penelitian ini penulis memasukkan variabel-variabel tersebut dalam 2 variabel, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang muncul dari dalam individu, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang muncul dari luar individu. Faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: stres dan beban kerja (Dhania, 2010), Komitmen Karier (Ingarianti, 2017), Motivasi Kerja (Prabu, 2015). Adapun faktor eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: jenis pekerjaan (Roziqin, 2010), lingkungan kerja dan motivasi (Dhermawan, dkk, 2012), kompetensi dan kompensasi (Dhermawan dkk, 2012), budaya organisasi (Handayani dan Rasyid, 2015), *subjective well-being* (Irianti, 2010), gaya kepemimpinan transformasional (Army dkk, 2017).

Keterbatasan pada penelitian ini adalah kesulitan untuk mengakses artikel publikasi secara *ful-text* (lengkap). Mayoritas dari artikel penelitian yang dipublikasikan secara online, hanya menyajikan abstract dari penelitian saja, meskipun telah banyak penelitian tentang kepuasan kerja, namun peneliti hanya memilih publikasi artikel secara nasional (berbahasa Indonesia) sehubungan dengan keterbatasan waktu, tenaga dan pikiran yang ada pada penulis.

KESIMPULAN

Hasil studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri individu saja (internal, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor dari luar individu (*eksternal*). Faktor internal terdiri dari stres kerja dan beban kerja, komitmen karir, dan motivasi, sedangkan faktor eksternal meliputi jenis pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi, budaya organisasi, kompensasi dan kompensasi, *subjective well-being*, gaya kepemimpinan transformasional.

Peneliti belum menemukan yang membahas mengenai intervensi yang dapat kepuasan kerja baik dalam setting individu, kelompok atau komunitas. Disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian terkait dengan kepuasan kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan subjek lain di luar guru TK dan mengembangkan alat ukur terbaru untuk mengukur kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasi keluarga berencana nasional kabupaten muara enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3(6), 1-25.
- Rustamaji, A. C. P., Purwana, D., & Yohana, C. (2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(2), 148-161.
- Devis, Keith & Jhon W. Newstrom (1996), *Human Behavior At work Organizational Behavior*. Terj. Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Dhanita, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi terhadap Medical Representatif di kota Kudus). *Jurnal Psikologi UMK: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Nasution, E. H., & Musnadi, S. (2018). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123-134.
- Ester Manik & Kamal Bustami (2010), *Pengaruh Kepemimpinan Sekolah Budaya Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja SMP Negeri I Pancaekek: STIE Pasundan*; Bandung
- Kharis, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1).
- Ariati, J. (2017). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*.

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
08 Agustus, 2019, Hal. 538-545

- Tondok, M. S., & Andarika, R. (2004). Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan. *Psyche, 1*(1), 35-48.
- Roziqin, M. Z. (2010). *Kepuasan kerja*. Malang: Averroes Press.
- Pratiwi, S. D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri, 1*(1).
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 3*(2), 264-277.
- Ingarianti, T. M. (2017). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Karier. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 5*(2), 202-209.