

KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR

JOB SATISFACTION OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS

Rugaiyah^a Bedjo Sujanto^a, Dwi Purnama Yanti^b

^aDosen Universitas Negeri Jakarta

^bMahasiswa Universitas Negeri Jakarta

e-mail: rugaiyah@unj.ac.id

Abstract: *This study aims to described about teachers job satisfaction. Job satisfaction of teachers is an expression of feelings and attitudes pleased employees to the influence of external and internal about everything at work during carrying out the task, include (1) feelings of joy towards work, (2) proud of work, (3) passion in working, (4) staying in work. This research was conducted in Makassar District of West Jakarta. The population is 284 teachers of public primary schools. Determination of sample using Slovin formula obtained 166 respondents. Data analysis technique is descriptive qualitative. The results of this study illustrates that the job satisfaction of teacher with an indicator of feeling happy to work obtained 26%, Indicators of the quality of proud of towards their job obtained 20%, Indicators spirit in working obtained 26%, Indicators stay in work obtained 28%. The implication of this research result is that teacher's job satisfaction can be used as the basis for the institution to provide teacher guidance in order to work more optimally in carrying out school learning activities.*

Keyword: *job satisfaction, teachers*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga yang melayani kebutuhan pendidikan masyarakat, sebagai salah satu organisasi dalam bidang pelayanan, sekolah juga harus memperhatikan pelayanan khususnya bagi guru untuk memenuhi kebutuhan guru dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah, yang bersifat material dan non-material, yang menciptakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja harus diperhatikan, hal ini akan berdampak peningkatan layanan guru terhadap muridnya.

Guru sebagai ujung tombak yang berhubungan langsung dengan murid harus memiliki kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja guru dalam bekerja di antaranya diindikasikan guru menyelesaikan tugas tepat waktu. Di samping itu timbul kegairahan, kerajinan, ketekunan, dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi prioritas untuk diperhatikan oleh pihak sekolah maupun orang tua murid, jika guru merasakan kepuasan dalam bekerja, akan menimbulkan suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, sehingga iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi akan berakibat pada tercapainya tujuan organisasi atau sekolah dengan maksimal. Namun jika kepuasan kerja guru tidak tercipta, suasana dalam bekerja tidak kondusif dan iklim yang terbentuk adalah rasa tidak nyaman dan pekerjaan akan terbelengkalai. Fakta mengenai sebanyak 9 orang guru PNS di DKI Jakarta yang ditemukan sedang berada di pusat perbelanjaan di Jakarta Timur sedang asik keluyuran pada saat jam kerja menunjukkan tingkat kedisiplinan dan rasa tanggung jawab guru yang rendah mencerminkan adanya ketidakpuasan dalam bekerja.¹⁶

Unsur penting dalam pendidikan adalah pemberian layanan, dalam hal ini layanan yang diberikan guru kepada siswanya, seperti layanan pembelajaran. Untuk mencapai tujuan pembelajaran yang terkait dengan kinerja

guru. Dalam menjalankan tugas, guru memerlukan berbagai kebutuhan yang harus terpenuhi dalam mendukung pekerjaannya. Selain itu, keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi guru, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait karena faktor ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja sehingga hasil belajar yang terbentuk akan maksimal.

Herzberg menyatakan bahwa gaji rendah yang diterima seseorang akan menimbulkan ketidakpuasan. Pendapat tersebut dijelaskan dalam bagan kepuasan kerja sebagai kondisi stabil bahwa meningkatnya kepuasan kerja didapat jika ada peningkatan gaji. Seharusnya, apabila guru mendapatkan gaji yang tinggi akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan menyebabkan kerja yang berkualitas tinggi. Namun dengan penghasilan guru PNS di Jakarta sebesar Rp 8.263.700 per bulan belum membuat peningkatan kepuasan dalam bekerja. Hal ini disayangkan oleh Wakil Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jakarta, H. Rationo dengan adanya demo ketidakpuasan guru atas hasil TKD yang diterima sedangkan kualitas dirinya dirasa masih harus ditingkatkan.¹⁷ Selain meningkatkan gaji guru, pemerintah telah mengambil tindakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, antara lain dengan melengkapi berbagai sarana dan prasarana sekolah, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan dan penataran, mempermudah usulan kenaikan pangkat, serta secara bertahap pemerintah pusat dan daerah telah memberikan peningkatan kesejahteraan berupa tunjangan, dan sebagainya.

¹⁶

<http://news.detik.com/read/2013/10/23/104053/2393086/10/ke-luyuran-saat-jam-kerja-9-pns-kena-razia?nd772204btr>

¹⁷ <http://www.pelita.or.id/baca?id=90964>

Kekecewaan juga diungkapkan oleh Gubernur DKI Jakarta yang mengatakan bahwa guru bekerja tiga jam sehari dengan gaji yang besar dirasakan belum meningkatkan kualitas pendidikan di DKI.¹⁸ Hal tersebut mengarah kepada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja guru. Gejala yang terlihat pada rendahnya kegairahan dalam melaksanakan tugas, tingkat kerajinan yang rendah yang ditandai dengan banyak guru yang tidak melaksanakan persiapan mengajar, datang terlambat, memulai jam pelajaran tidak tepat waktu, mengakhiri jam pelajaran lebih awal terutama pada jam pelajaran terakhir serta tindakan lain yang tidak sesuai kebijakan. Gejala-gejala tersebut akan berdampak negatif jika dibiarkan, karena akan dapat menurunkan produktifitas kerja yang pada akhirnya akan menurunkan kualitas pendidikan.

Aksi puncak ketidakpuasan guru adalah dengan mendeklarasikan FSGI (Federasi Serikat Guru Indonesia) pada tahun 2011 lalu sebagai pengganti PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia) yang dirasakan belum menaungi aspirasi dikarenakan sebagian besar pengurus PGRI bukan berprofesi sebagai guru sehingga dinilai kurang mengerti kebutuhan guru.¹⁹ Selain gaji, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu tingkat emosional dan dukungan sosial. Secara langsung ataupun tidak, faktor psikologis dapat memberikan pengaruh dalam perilaku fisik yang ditampilkan guru saat bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati jika terciptanya kualitas pelayanan. Dalam menjalankan tugasnya, guru yang berkualitas dalam mengajar akan menimbulkan kepercayaan bagi murid dan rasa nyaman dalam lingkungan kerja sehingga kepuasan kerja akan tercipta. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, serta adanya

kondisi lingkungan kerja yang baik. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan mengutamakan pekerjaannya dibandingkan dengan balas jasa yang diterima.

Teori motivasi dan kinerja menjelaskan bahwa keinginan mendapat penghargaan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Guru sebagai makhluk sosial juga memerlukan suatu pengakuan dan *feed back* baik dalam bentuk perbuatan atau imbalan. Hasil tersebut didapat dari berbagai faktor nilai positif yang diberikan guru dalam bekerja.

Setiap kondisi tempat kerja juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru. Seperti dikemukakan Brett dan Drasgow bahwa karakteristik interistik kerja adalah media yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karakteristik intrinsik kerja mencakup keterampilan, tugas kerja, otonomi, dan umpan balik. Keseluruhan faktor tersebut bergantung dari sikap menanggapi berbagai kondisi yang dihadapi.

Guru yang puas dengan apa yang diperolehnya dari sekolah akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Dengan tercapainya kepuasan kerja guru, kinerja juga akan meningkat, kepuasan kerja guru memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan kualitas pelayanan jasa eksternal. Kualitas layanan jasa eksternal tercermin dalam pelayanan terbaik yang diberikan guru dalam bekerja terutama saat mengajar. Kepuasan kerja yang dimaksud diindikasikan dengan muncul perasaan senang dan bangga guru terhadap pekerjaan serta semangat dan bertahan dalam pekerjaannya. Mengingat begitu pentingnya peningkatan kepuasan kerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan, maka penelitian ini mengkaji tentang kepuasan kerja guru yang ditinjau dari empat indikator kepuasan kerja yaitu: (1) senang terhadap pekerjaan, (2) bangga terhadap pekerjaan, (3) semangat dalam bekerja, (4) bertahan dalam pekerjaan.

¹⁸ <http://edukasi.kompasiana.com/2014/01/03/ahok-sentil-dki-guru-daerah-lain-kok- tersinggung-623802.html>

¹⁹

<http://m.detik.com/news/read/2011/01/23/191713/1552684/10/>

tak-puas-dengan-pgri-para-
fsg?nd991103605

guru- deklarasikan-

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Schermerhorn (2010:72), *“job satisfaction is the degree to which an individual feels positive or negative about a job.”* Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa positif atau negatif tentang pekerjaannya. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa membantu orang lain mencapai kepuasan kerja dianggap sebagai hasil kunci seorang manajer dalam efektivitas pencapaian tujuan. Sependapat dengan Schermerhorn, George dan Jones (2012:71) mendefinisikan kepuasan kerja, *“job satisfaction is the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs.”* Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan bahwa manajer mengerti mengenai pekerjaan yang sedang dilakukannya. Tingkat kepuasan kerja dapat berkisar dari kepuasan ekstrim hingga ketidakpuasan yang ekstrim. Selain mengerti mengenai pekerjaan yang sedang dilakukannya secara keseluruhan, manajer juga dapat memiliki sikap tentang berbagai aspek pekerjaan seperti; rekan, supervisor, bawahan, dan gaji mereka. Selanjutnya, Torrington, Hall, dan Taylor (2005:321) mengemukakan, *“however job satisfaction is moderated by the values and expectations of the employee.”* Kepuasan kerja adalah dipengaruhi oleh nilai-nilai dan harapan karyawan. Hal ini berarti dalam sebuah organisasi diperlukan kondisi untuk menimbulkan kepuasan bekerja pegawai berdasarkan karakteristik dari dalam diri dan pengalaman yang dirasakannya.

Selain itu Pryce-Jones (2010:10) berpendapat bahwa, *“job satisfaction is something which happiness appears to encompass.”* Kepuasan kerja adalah suatu kebahagiaan yang tampak meliputi diri seseorang. Pendapat di atas menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang sebagai akibat dari berbagai faktor baik internal maupun eksternal yang ada dalam lingkungan pekerjaannya. Hal senada juga diungkapkan oleh Armstrong (2011:343), *“the concept of job satisfaction is closely linked to that of engagement. Job satisfaction refers to the attitudes and feelings people have*

about their work.” Konsep kepuasan kerja berkaitan erat dengan keterlibatan. Kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Pendapat di atas menjelaskan bahwa saat seorang pegawai diikutsertakan dalam suatu hal yang berkaitan dengan pekerjaannya akan timbul rasa bangga dalam diri pegawai sehingga tercapai kepuasan kerja.

Lebih lanjut, Armstrong (2011:339) mengemukakan faktor kepuasan kerja, *“the factors involved are interesting and challenging work...”* Faktor yang terlibat dalam kepuasan kerja seseorang adalah adanya ketertarikan dan perasaan tertantang saat bekerja. Faktor tersebut timbul akibat dari semangat bekerja dengan kepuasan kerja yang didapatkan pegawai. Adapun Anderson (2001:28), *“dispositional approaches, which assume that job satisfaction is rooted in the personological make-up of the individual.”* Dalam pendekatan disposisional kepuasan kerja diartikan sebagai akar dari cara berpikir logis seseorang. Pendapat tersebut mengedepankan kepuasan kerja harus menjadi bagian dari kunci nilai-nilai organisasi yang selama ini jarang diterapkan. Lebih rinci Anderson (2001:28) mengemukakan, *“to bring out job satisfaction, then, the organization must focus on motivator factors, such as making the work more interesting, challenging, and personally rewarding.”* Untuk meningkatkan kepuasan kerja, sebuah organisasi harus fokus pada faktor motivasi seperti membuat pekerjaan lebih menarik, menantang dan menguntungkan pegawai yang menciptakan semangat dalam bekerja.

Mullins (2005:700) mendefinisikan kepuasan kerja yang tidak jauh berbeda dengan beberapa pendapat sebelumnya, *“job satisfaction is a complex and multifaceted concept, which can mean different things to different people. Job satisfaction is more of an attitude, an internal state.”* Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah konsep yang rumit dan beragam, yang dapat berarti hal yang berbeda untuk orang yang berbeda.

Berdasarkan deskripsi dari beberapa pendapat mengenai kepuasan kerja di atas, maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan dan sikap senang pegawai terhadap pengaruh eksternal dan internal mengenai segala sesuatu di tempat kerja selama melaksanakan tugas, dengan indikator: (1) senang terhadap pekerjaan, (2) bangga terhadap pekerjaan, (3) semangat dalam bekerja, (4) bertahan dalam pekerjaan.

1. METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang kepuasan kerja guru, kepuasa kerja yang dimaksud adalah ungkapan perasaan dan sikap senang pegawai terhadap pengaruh eksternal dan internal mengenai segala sesuatu di tempat kerja selama melaksanakan tugas, dengan indikator: (1) senang terhadap pekerjaan, (2) bangga terhadap pekerjaan, (3) semangat dalam bekerja, (4) bertahan dalam pekerjaan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode survey. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif yang dihitung berdasarkan persentase, dengan menggali setiap indikator dari variabel kepuasan pelanggan. Populasi penelitian ini adalah guru SD Negeri Kecamatan Makasar Jakarta Timur. Populasi terjangkau penelitian ini sejumlah 284 guru. Sampel penelitian sebanyak 166 orang.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam kehidupan berorganisasi, kepuasan kerja biasanya digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi telah dikelola dengan baik. Pada dasarnya kepuasan kerja seseorang terletak pada kesenjangan antara harapan atau keinginan dengan hasil yang telah diperoleh melalui pekerjaannya. Berikut dijelaskan kepuasan kerja guru berdasarkan indikator kepuasan kerja yang meliputi : (1) senang

terhadap pekerjaan, (2) bangga terhadap pekerjaan, (3) semangat dalam bekerja, (4) bertahan dalam pekerjaan.

2.1. Senang terhadap pekerjaan

Setiap guru tentu ingin mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang guru dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Luthans sebagai berikut:

*A pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience. Job satisfaction is a result of employees perception of how well their job provide those thing that are viewed as important.*²⁰

Pendapat Luthans dapat dimaknai suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif dan hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya sendiri atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja dapat juga dibatasi sebagai persepsi bahwa pekerjaan yang dihadapi seseorang akan mampu membuatnya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa, sebagian guru merasa sangat puas terhadap pekerjaannya, di mana 53% guru merasa sangat senang mengajar di dalam kelas.

Sementara pada butir kedua, 56% guru merasa cukup puas terhadap hasil belajar peserta didik di dalam kelas. Hal ini menunjukkan bahwa, sebagian guru belum sepenuhnya peduli terhadap keberhasilan peserta didik dalam menguasai materi yang diajarkan, karena hanya 5% guru yang merasa sangat puas.

Pada butir ketiga, 45% guru merasa cukup puas memulai pembelajaran dengan memberi semangat terhadap peserta didik di dalam kelas. Sedangkan guru yang merasa sangat senang hanya 19%.

Pada butir keempat, 54% guru merasa cukup puas mencari sumber belajar baru untuk mengajar. Sedangkan yang merasa sangat senang hanya 8%.

²⁰ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Avidence-Based Approach* (New York: McGraw-Hill, 2011), h. 141.

Pada butir kelima, 35% guru merasa cukup puas untuk bekerjasama dengan guru lain dalam mengoptimalkan kinerja mengajar, sedangkan 27% guru merasa sangat senang. Dari presentase ini, tentu guru harus terus meningkatkan kerjasama dengan guru lain karena setiap guru punya pengalaman yang berbeda. Guru yang kaya akan pengalaman diharapkan akan berbagi dengan rekan guru yang masih baru dalam mengajar atau kepada guru yang masih kagok dalam mengaplikasikan metode ajar.

Pada butir keenam, 37% guru merasa tidak bosan saat menasehati peserta didik yang kurang paham dalam pelajaran. Hal itu tentu harus ditingkatkan karena guru seyogyanya menampakkan terjadinya perubahan dalam diri peserta didik, dari tidak paham menjadi paham, dari yang tidak mengerti menjadi mengerti, dan tidak terarah menjadi terarah.

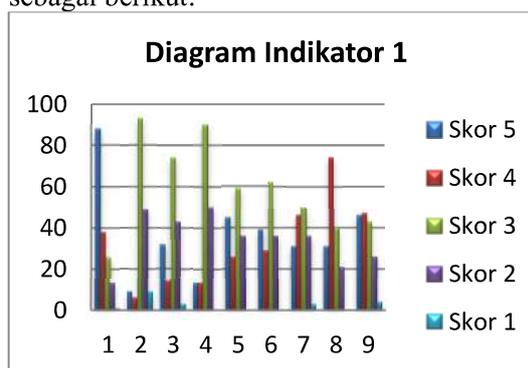
Pada butir ketujuh, hanya 18% guru merasa sangat senang membeli bahan ajar yang diperlukan oleh peserta didik, sementara 30% guru merasa cukup senang. Ini tentu berkaitan dengan dukungan organisasi sekolah. Sekolah dengan proses pembelajaran yang memiliki standar mutu yang tinggi apabila didukung oleh fasilitas yang memadai dan siap pakai setiap saat. Sehingga dapat mengoptimalkan kinerja guru di dalam kelas.

Pada butir kedelapan, 44% guru menginput data dengan teliti. Evaluasi harus dilakukan dengan tepat, *teliti dan objektif* terhadap hasil belajar sehingga dapat menjadi alat untuk mengecek kemampuan *peserta didik* dalam belajarnya.

Pada butir kesembilan, 28% guru melakukan inovasi dalam mengajar tanpa perintah kepala sekolah. Para guru diharapkan dapat lebih mendorong inovasi metode pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar. Semua dilakukan agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik dan efektif karena dapat memancing siswa untuk lebih aktif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Adi Susrawan, dimana penerapan metode pembelajaran

inovatif mampu meningkatkan aktivitas hasil belajar peserta didik.²¹

Indikator senang terhadap pekerjaan, yang memiliki kepuasan sangat puas atau sangat tinggi terdapat pada indikator satu yang menyatakan bahwa guru merasa senang saat mengajar di kelas, hal ini mengindikasikan bahwa guru sangat mencintai pekerjaannya untuk mengajar dikelas. Data di visualisasikan sebagai berikut:



2.2. Bangga terhadap pekerjaan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai atau mempunyai rasa bangga terhadap pekerjaannya. Luthans berpendapat bahwa, kepuasan kerja sebagai *“a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience. Job satisfaction is a result of employees perception of how well their job provide those thing that are viewed as important.”*²² Pendapat Luthans dapat dimaknai suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif dan hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya sendiri atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja dapat juga dibatasi sebagai persepsi bahwa pekerjaan yang dihadapi seseorang akan mampu membuatnya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting.

Pada butir sepuluh ada 39% guru merasa cukup puas terhadap perhatian yang diberikan peserta didik saat sedang mengajar. Pada butir sebelas, terdapat 49% guru merasa bangga saat berhasil membuat peserta didik memahami pelajaran yang diberikan. Pada

²¹ I Nyoman Susrawan A., “Penerapan Metode Pembelajaran Inovatif (Talking Stick dan EKSTRIM) untuk Meningkatkan Aktivitas dan Hasil Belajar Keterampilan Berbicara Siswa

Kelas X SMA N 1 Kubu Karangasem,” *Jurnal Bakti Saraswati*, Vol. 04 No. 01, 2015

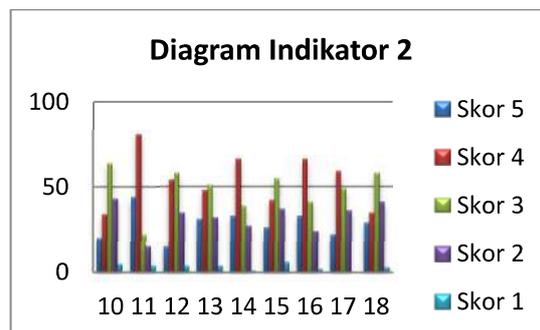
²² Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Avidence-Based Approach* (New York: McGraw-Hill, 2011), h. 141.

butir dua belas, 35% guru merasa bangga saat dapat membuat RPP dengan benar. Seorang guru profesional harus membuat perencanaan pembelajaran. Salah satu perencanaan pembelajaran adalah membuat RPP. RPP juga bermanfaat memberi waktu bagi guru untuk menganalisis proses pembelajaran yang akan dia lakukan. Sehingga guru tidak kelimpungan di dalam kelas. Guru juga bisa menganalisa dimana letak kesulitan pembelajarannya dengan RPP. Dengan mengetahui terlebih dahulu, maka guru bisa menemukan solusi bagi siswanya.

Pada butir tiga belas, 31% guru bangga saat memulai jam mengajar tepat waktu. Guru yang efektif akan selalu memulai proses pembelajaran sesuai dengan waktu mengajar yang sudah ditentukan.

Pada butir empat belas, 40% guru merasa bangga saat dapat memberikan pelajaran tambahan dari permintaan peserta didik.

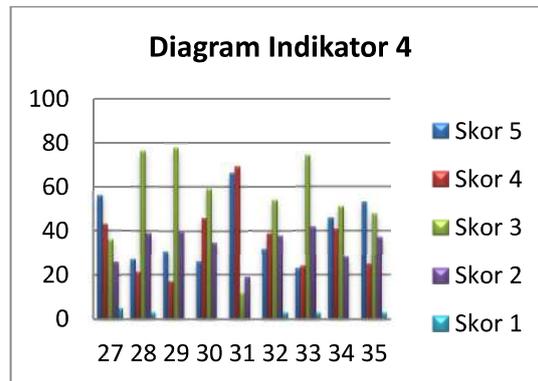
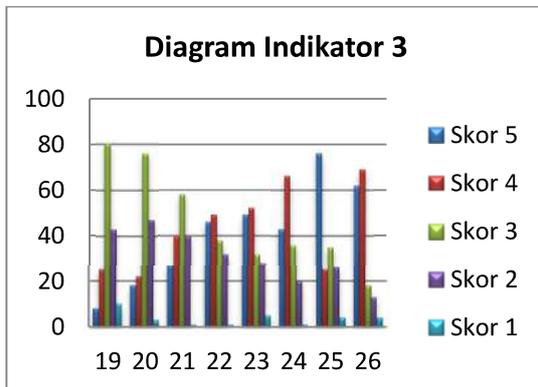
Pada butir lima belas, 33% guru merasa cukup bangga saat mampu menjawab seluruh pertanyaan mengenai bidang studi yang ditekuni. Pada butir enam belas, 40% guru merasa bangga saat mampu mengajar dengan sumber terbaru. Pada butir tujuh belas, 36% guru merasa bangga saat mampu membuat instrumen mengajar dengan baik sedangkan pada butir delapan belas, 35% guru merasa cukup bangga saat menyerahkan laporan kinerja tepat waktu kepada kepala sekolah. Indikator bangga terhadap pekerjaan, yang memiliki kepuasan sangat puas atau rasa puas yang paling tinggi terdapat pada indikator sebelas yang menyatakan bahwa guru merasa bangga saat berhasil membuat siswa memahami pelajaran yang diberikan, hal ini mengindikasikan bahwa guru sangat bangga terhadap pekerjaannya dalam memberikan pemahaman kepada siswa. Data di visualisasikan sebagai berikut:



2.3. Semangat dalam Bekerja

Pada butir sembilan belas terdapat 48% cukup bersemangat untuk mengajar dengan suara yang jelas didengar oleh peserta didik, pada butir dua puluh, ada 46% guru merasa cukup bersemangat saat menjadi guru piket. Pada butir dua puluh satu terdapat 35% guru merasa cukup bersemangat untuk memotivasi peserta didik saat belajar di kelas. Pada butir dua puluh dua, 29% guru cukup bersemangat untuk merancang RPP yang tidak membosankan peserta didik. Untuk butir dua puluh tiga terdapat 30% guru sangat bersemangat menggali informasi ter-update untuk bahan mengajar. Pada butir dua puluh empat, 40% guru merasa bersemangat mengerjakan berbagai tugas tambahan yang diminta kepala sekolah. Pada butir dua puluh lima, 46% guru merasa sangat bersemangat dalam mengolah nilai peserta didik sampai mengurangi waktu istirahat. Pada butir dua puluh enam, 42% guru merasa bersemangat untuk memberikan tambahan jam mengajar jika diperlukan oleh peserta didik.

Indikator semangat dalam bekerja, yang memiliki kepuasan sangat puas terdapat pada indikator dua puluh lima yang menyatakan bahwa guru merasa bersemangat dalam mengolah nilai siswa sampai mengurangi waktu istirahat, hal ini mengindikasikan bahwa guru memiliki semangat bekerja dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswa. Data di visualisasikan sebagai berikut:



2.4. Bertahan dalam Pekerjaan

Pada butir dua puluh tujuh, 34% guru tidak berniat untuk pindah tempat mengajar ke sekolah lain, untuk butir dua puluh delapan, 46% guru merasa bahwa, sekolah tempat mengabdikan sesuai dengan kondisi kerja yang diinginkan. pada butir dua puluh sembilan, 47% guru mengajar di sekolah tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Sedangkan pada butir tiga puluh ada 35% guru sempat berpikir untuk pindah bekerja saat mendapat teguran dari kepala sekolah. Pada butir tiga puluh satu, 42% guru tidak membuat masalah dengan rekan kerja, hal ini merupakan indikasi guru puas dalam bekerja. Pada butir tiga puluh dua, 33% guru bertahan di sekolah walaupun tidak mendapat dukungan dari rekan kerja. Untuk butir tiga puluh tiga 45% guru menaati segala kebijakan di sekolah agar tetap bekerja di sekolah ini. Pada butir tiga puluh empat 31% guru tidak meminta bantuan orang lain dalam membuat RPP. Sedangkan pada butir tiga puluh lima terdapat 32% guru mengoptimalkan kemampuan diri sendiri dalam menyiapkan bahan mengajar.

Indikator bertahan dalam pekerjaan, yang memiliki kepuasan sangat puas atau kepuasan yang sangat tinggi terdapat pada indikator 31 yang menyatakan bahwa guru tidak membuat masalah dengan rekan kerja, hal ini mengindikasikan bahwa guru bertahan dalam pekerjaannya sebagai guru yang baik. Data di visualisasikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis 4 indikator kepuasan kerja, bahwa ungkapan perasaan dan sikap senang pegawai terhadap pengaruh eksternal dan internal mengenai segala sesuatu di tempat kerja selama melaksanakan tugas dapat dideskripsikan sebagai berikut: indikator perasaan senang terhadap pekerjaan diperoleh 26%, indikator bangga terhadap pekerjaan diperoleh 20%, indikator semangat dalam bekerja diperoleh 26%, indikator bertahan dalam pekerjaan diperoleh 28%, hal di atas divisualisasikan dalam gambar berikut:



Dari keempat indikator tersebut, yang memiliki kekuatan yang paling tinggi adalah indikator bertahan dalam memperoleh pekerjaan. Implikasi hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja guru dapat dijadikan dasar bagi lembaga untuk memberikan pembinaan guru agar dapat bekerja lebih optimal dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran disekolah.

3. KESIMPULAN

Kepuasan kerja guru merupakan ungkapan perasaan dan sikap senang pegawai terhadap pengaruh eksternal dan internal mengenai segala sesuatu di tempat kerja

selama melaksanakan tugas, meliputi (1) perasaan senang terhadap pekerjaan, (2) bangga terhadap pekerjaan, (3) semangat dalam bekerja, (4) bertahan dalam pekerjaan. Hasil penelitian menggambarkan bahwa kepuasan kerja guru dengan indikator perasaan senang terhadap pekerjaan diperoleh 26%, indikator bangga terhadap pekerjaan diperoleh 20%, indikator semangat dalam bekerja diperoleh 26%, indikator bertahan dalam pekerjaan diperoleh 28%. Implikasi hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja guru dapat dijadikan dasar bagi lembaga untuk memberikan pembinaan guru agar dapat bekerja lebih optimal dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran disekolah.

4. REFERENSI

- A., I. N. (2015). Penerapan Metode Pembelajaran Inovatif (Talking Stick dan EKSTRIM) untuk Meningkatkan Aktivitas dan Hasil Keterampilan Berbicara Siswa Kelas X SMA N 1 Kubu Karangasem. *Jurnal Bakti Saraswati*, Vol. 04 No. 01.
- Anderson, Neil, Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*. London: Sage Publication.
- Armstrong, M. (2007). *A Handbook of Employee Reward Management and Practice*. United Kingdom: Kogan Page.
- detikNews. (2011, Januari 23). *detik.com*. Onttrek Januari 21, 2018 uit Tak Puas dengan PGRI Para Guru Deklarasikan FSGI: <http://m.detik.com/news/read/2011/01/23/191713/1552684/10/tak-puas-dengan-pgri-para-guru-deklarasikan-fsgi?nd991103605>
- detikNews. (2013, Oktober 23). *Keluruyan Saat Jam Kerja 9 PNS Kena Razia*. Onttrek Januari 24, 2018 uit detik.com: <http://news.detik.com/read/2013/10/23/104053/2393086/10/keluyuran-saat-jam-kerja-9pns-kena-razia?nd772204btr>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, J. R. (2009). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Kompas, E. (2014, Januari 03). *kompasiana*. Onttrek Januari 24, 2018 uit Ahok Sentil Guru DKI Daerah Lain Kok Tersinggung: <http://edukasi.kompasiana.com/2014/01/03/ahok-sentil-dki-guru-daerah-lain-kok-tersinggung-623802.html>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Avidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and Organization Behavior*. England: Prentice Hall.
- Pelita. (s.j.). *Pelita*. Onttrek Januari 25, 2018 uit Harian Umum Pelita: <http://www.pelita.or.id/baca?id=90964>
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*. United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. J., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bein, M. (2010). *Organizational Behavior*. United States of America: John Wiley and Sons, Inc.
- Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2005). *Human Resource Management*. England: Prentice Hall.
- William, C. (2009). *Management*. United States of America: South-Western Cengage Learning.