

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA GURU
(Studi Deskriptif Analitik pada SMA Negeri Se Kabupaten Buleleng)**

**Oleh :
Dadang Dahlan**

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan : (1) Bagaimana tingkat kepuasan kerja guru SMAN di Kabupaten Buleleng ? (2) Faktor apa yang dominan menyebabkan kepuasan kerja guru ? (3) Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja dilihat dari usia, masa kerja dan latar belakang pendidikan guru.

Untuk itu diadakan penelitian pada para guru SMA Negeri di Kabupaten Buleleng. Subjek yang diteliti sebanyak 235 orang yang diambil secara random dan datanya dikumpulkan dengan metode kuesioner.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan metode statistik, ditentukan bahwa ; (1) Tingkat kepuasan kerja guru SMAN di Kabupaten Buleleng tergolong sedang; (2) Gaji dan rasa aman merupakan faktor dominan yang menyebabkan kepuasan kerja (3) Terdapat perbedaan kepuasan kerja dilihat dari latar belakang pendidikan. Guru yang latar belakang pendidikannya sarjana (S-1) cenderung lebih tinggi kepuasan kerjanya daripada mereka yang berpendidikan Non-Sarjana (SM/D-3). Sedangkan dari segi masa kerja dan usia, hasil uji F tidak memperlihatkan perbedaan yang signifikan.

Kata Kunci : Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan tempat berlangsungnya proses pendidikan secara teratur dengan melibatkan sejumlah sumber daya yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud meliputi sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, tenaga administratif dan siswa) dan sumber daya bukan manusia (kurikulum atau sumber belajar, fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarana). Penataan terhadap sumber-sumber daya tersebut perlu dilakukan agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Guru sebagai salah satu sumber daya manusia mempunyai peranan yang cukup penting dalam proses pendidikan. Pentingnya peranan guru dalam proses pendidikan telah menimbulkan semacam keyakinan bahwa tingkat rendahnya kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kualitas guru.

Bila kita telah sepakat bahwa guru memainkan peranan penting dalam proses pendidikan, maka perhatian terhadap guru tidak boleh diabaikan, baik dari segi pendidikannya maupun segi-segi lainnya. Terdapat gejala, bahwa kepuasan kerja guru masih tergolong rendah. Hal ini tercermin dari tingkat kesejahteraan guru yang relatif rendah. Sebagai jabatan profesional, sudah selayaknya guru memperoleh jaminan hidup yang layak dan memadai, sebab hal ini bukan saja akan menyebabkan kepuasan kerja, tetapi juga memungkinkan seorang profesional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya.

Penelitian ini memusatkan perhatian pada salah satu faktor yang secara teoritis mempunyai kaitan erat dengan penampilan kerja, yakni kepuasan kerja (*job satisfaction*). Kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan tingkat penampilan kerja yang tinggi, dan sebaliknya penampilan kerja dapat menjadi predikat bagi kepuasan kerja.

Masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

- (1) Bagaimana tingkat kepuasan kerja guru SMAN di Kabupaten Buleleng ?
- (2) Faktor apa saja yang dominan menyebabkan kepuasan kerja guru ?
- (3) Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja dilihat dari masa kerja, usia dan latar belakang pendidikan ?

TINJAUAN PUSTAKA

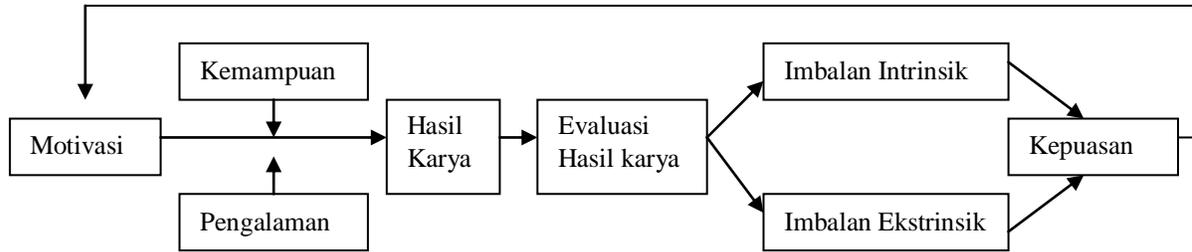
Faktor-faktor yang menyebabkan Kepuasan Kerja

Apa yang menyebabkan guru merasa puas dengan dengan pekerjaan sekolahnya ? Pertanyaan ini akan mudah terjawab setelah kita mengetahui beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja.

Salah satu teori yang cukup terkenal tentang kepuasan kerja adalah teori motivasi dua faktor dari Frederich Herzberg (Gibson,1993). Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas (*disastifiers-satisfiers*), atau faktor yang membuat orang merasa sehat dan faktor yang motivasi orang (*hygiene-motivator*) atau faktor ekstrinsik dan intrinsik. Penelitian yang dilakukan Herzberg di Kota Pitsburg dan sekitarnya melahirkan dua kesimpulan khusus tentang kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para karyawan jika kondisi ini tidak ada. Faktor-faktor ini mencakup : (a) prestasi; (b) pengakuan; (c) tanggung jawab; (d) kebijaksanaan perusahaan; (e) mutu dari supervisi teknis; (f) status dan (g) mutu dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, atasan dan bawahan. Kedua, ada serangkaian kondisi intrinsik, yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang kemudian akan menghasilkan prestasi yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor-faktor ini mencakup : (a) prestasi; (b) pengakuan; (c) tanggung jawab; (d) pekerjaan itu sendiri; (e) kemajuan dan (f) kemungkinan untuk berkembang.

Terhadap kesimpulan tersebut di atas, banyak pendapat pro maupun kontra. Salah satu terdapat yang kontra menyatakan bahwa teori dari Herzberg ini tidak cocok untuk karyawan berkrak biru (*blue collar workers*), karena tingkat sosio-economis mereka belum setara dengan dampel yang digunakan Herzberg pada waktu penelitiannya (akuntansi dan ahli mesin). Karena itu teori ini nampaknya tidak terlalu cocok untuk kondisi Indonesia saat ini. Para pekerja akan melihat faktor-faktor hygiene sebagai motivator, hal ini disebabkan tingkat sosio-ekonomis orang Indonesia belum semaju seperti orang-orang di negara tempat penelitian Herzberg berlangsung.

Teori lain tentang kepuasan kerja yang berusaha mengintegrasikan kepuasan, motivasi, prestasi (hasilkarya) dan imbalan (*reward*) adalah model yang ditawarkan Gibson dkk. (1993) yang dapat digambarkan sebagai berikut.



Model tersebut menggambarkan bahwa prestasi (hasil karya) timbul dari kombinasi motivasi, kemampuan / keterampilan dan pengalaman seorang. Prestasi tersebut kemudian dievaluasi oleh atasan langsung (manager atau penyelia). Sebagai hasil dari evaluasi, kemudian diberikan dua macam imbalan, intrinsik dan ekstrinsik. Bila imbalan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena menerima imbalan dalam proporsi yang sesuai dengan hasil karya (prestasi mereka). Pada sisi lain bila imbalan yang mereka terima dirasakan tidak adil dan kurang memadai, maka ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. Dalam model tersebut imbalan ekstrinsik meliputi upah / gaji, tunjangan tambahan, pengakuan / penghargaan atas prestasi kerja dan promosi, sedangkan imbalan intrinsik mencakup prestasi, penyelesaian tugas dan perkembangan pribadi (*personel growth*).

Apa yang menyebabkan guru merasa puas dengan pekerjaannya, sesungguhnya tidak terlepas dari apa saja telah diuraikan di atas. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja guru berkaitan dengan tersedianya serangkaian kondisi intrinsik dan ekstrinsik dalam pekerjaan, dan sejumlah mana imbalan (*rewards*) tersebut dirasakan adil dan memadai sesuai dengan prestasi kerja kita.

Pengaruh Usia, Jenjang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa semakin tua karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaannya. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya (Hani Handoko, 1995:147). Alasan yang dapat dikemukakan antara lain : pengharapan-pengharapan mereka lebih berpengalaman. Di lain pihak, karyawan muda cenderung kurang terpuaskan karena memiliki penghargaan lebih tinggi serta kurang penyesuaian terhadap situasi kerja.

Setelah tingkat usia, jenjang pekerjaan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan dengan jenjang pekerjaan lebih tinggi umumnya lebih terpuaskan daripada karyawan yang memiliki jenjang pekerjaan lebih rendah. Hal ini disebabkan tingkat kompensasi (gaji) yang lebih baik dan kondisi kerja yang lebih nyaman.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah para guru SMA Negeri Se Kabupaten Buleleng yang jumlahnya sebanyak 337 orang (guru tetap). Dari jumlah tersebut diambil sampel sebanyak 70 % (235 orang). Jumlah ini jauh melampaui sampel minimal = 165 orang, sehingga dianggap representatif terhadap populasi.

Untuk mengumpulkan data, dalam penelitian ini digunakan kuesioner yang disusun terdiri atas tiga bagian yaitu (1) Instrumen untuk mengukur tingkat kepuasan kerja; (2) Instrumen untuk mengukur penilaian guru terhadap beberapa aspek yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Instrumen yang dipakai untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan model " Job Descriptive Index " (JDI) dari Beatty dan Schneiner (1981). Model JDI ini berisikan lima hal : (1) kepuasan atas pekerjaan itu sendiri ; (2) kepuasan atas gaji ; (3) kepuasan atas kesempatan untuk promosi ; (4) kepuasan atas supervisi; dan (5) kepuasan atas hubungan dengan rekan kerja.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik untuk mengolah data yang terkumpul. Analisis statistik yang dimaksud adalah statistik deskriptif , dan Analisis Varians (ANAVA) satu jalur.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Secara umum, tingkat kepuasan kerja guru SMAN di Kabupaten Buleleng berada pada kategori " sedang " .Faktor-faktor yang dinilai penting oleh responden yang dapat menyebabkan kepuasan adalah : gaji (84%), rasa aman dalam menghadapimasa depan (63%), dan pekerjaan yang menarik (60%).

Dari hasil uji F (ANAVA), ditemukan bahwa dilihat dari tingkat usia dan masa kerja, tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja, sedangkan dari latar belakang pendidikan, ditemukan perbedaan yang signifikan. Guru yang berlatar belakang Sarjana/S-1 cenderung lebih tinggi kepuasan kerjanya jika dibandingkan mereka yang hanya berpendidikan bukan Sarjana (SM dan D3).

Dari hasil analisis ditemukan bahwa gaji dan rasa aman dalam menghadapi masa depan menempati urutan pertama dan kedua yang dianggap penting oleh guru. Hal ini sejalan dengan temuan Roy dan Raja, (telaah empiris di Asia) yang memberikan gambaran bahwa gaji dan keamanan menonjol sebagai dua faktor penting bagi kepuasan kerja para pekerja (Udai Parsek, 1994:132). Bagi para manager kedua faktor ini biasanya berada pada urutan paling bawah.

Temuan lain di negara maju yang dikemukakan Lindahl (1969) memberikan gambaran bahwa "penghargaan" merupakan faktor penting yang menempati urutan pertama. Perbedaan hasil penemuan di negara maju dan negara belum maju (termasuk Indonesia) dapat kita pahami karena perbedaan tingkat sebagai motivator sosio-ekonomis Di antara kedua tersebut. Di negara maju di mana tingkat sosio-ekonomisnya sudah tinggi, faktor gaji tidak lagi dirasakan sebagai faktor penting yang menyebabkan kepuasan kerja. Sedangkan di negara belum maju, gaji merupakan faktor penting dapat menimbulkan kepuasan dan sekaligus berfungsi sebagai motivator. karena itu "penghargaan" belum menonjol sebagai suatu kebutuhan. Hanya 14 % responden yang memandang penting faktor ini.

Tingkat kepuasan kerja pada aspek gaji yang berada pada kondisi sedang, merupakan indikasi masih terdapat kesenjangan antara gaji yang diharapkan dengan gaji yang secara nyata diterima.

Pekerjaan sebagai guru tetap (pegawai negeri) nampaknya memberikan jaminan rasa aman ntuk masa depan, karena itu sangat logis jika faktor ini menempati urutan kedua.

Dilihat dari segi usia dan masa kerja sebagai guru, hasil uji F menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan. Hal ini bertentangan / tidak sejalan dengan teori yang telah dikemukakan. Ketidak sesuaian ini diduga bahwa untuk pekerjaan / jabatan guru, tingkat kompensasi yang diterima dan juga kondisi kerja bagi mereka yang usianya muda dan tua "tidak jauh berbeda". Demikian pula halnya kalau dilihat dari masa kerjanya. Adanya perbedaan yang kecil dalam hal kompensasi dan kondisi kerja, memungkinkan tidak terdapatnya perbedaan dalam hal kepuasan kerja.

Dilihat dari latar belakang pendidikan, hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan. Mereka yang berpendidikan setara dengan S-1 lebih tinggi kepuasan kerjanya daripada mereka yang lebih rendah tingkat pendidikannya. Jika dikaitkan dengan tingkat kemampuan / keterampilan yang dimiliki, maka temuan ini dapat diakui kebenarannya. Terdapat kecendrungan bahwa karyawan yang lebih terampil, akan memperoleh kepuasan kerja lebih tinggi daripada mereka yang kurang / tidak terampil. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa perbedaan latar belakang pendidikan akan menyebabkan perbedaan kemampuan yang pada gilirannya akan menyebutkan perbedaan dalam kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

Kesimpulan

- 1) Tingkat kepuasan kerja guru SMAN di Kabupaten Buleleng tergolong dalam kategori cukup / sedang.
- 2) Gaji dan rasa aman merupakan dua kebutuhan yang dianggap sangat penting / berarti dapat menimbulkan kepuasan kerja.
- 3) Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja guru dilihat dari tingkat usia dan masa kerjanya.
- 4) Terdapat perbedaan kepuasan kerja guru dilihat dari latar belakang pendidikan. Mereka yang pendidikannya tinggi cenderung lebih terpuaskan daripada mereka yang pendidikannya lebih rendah.

Saran-saran

- 1) Pembinaan moral kerja guru mutlak diperlakukan dalam rangka memelihara / meningkatkan prestasi mereka. Karena itu sejumlah faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja harus diperharikan. Temuan menunjukkan bahwa jika faktor gaji yang dinilai sangat berarti, hal ini memberikan indikasi bahwa kebutuhan pada tingkat bawah (fisik) belum banyak terpenuhi. Karena itu perlu dicari upaya untuk meningkatkan honorarium mengajar.
- 2) Penelitian ini belum dapat memberikan gambaran tentang kepuasan kerja guru SMA di sekolah swasta, karena sampelnya terbatas pada sekolah negeri, demikian pula belum bisa memberikan gambaran kepuasan kerja guru menurut jenjang sekolah : SD, SMP dan PT. Untuk penelitian lanjutan disarankan mencakup populasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Beatty W. Richard dan Schneiner. 1981. *Personnel Administration*. Massachusetts : Addison Wesley Publishing Company.
- Edward, Allen. 1979. *Techniques of Attitude Scale Construction*, Bombay : Vakills Feffer and Simon Private Ltd.
- Gibson, James et.al. 1993. *Organization : Structures, Processes and Behavior*. New York: Busines Publication Inc.
- Hellgirell, Don Slocum. 1989. *Management*. Massachusetts : Adison Wesley, Publishing Company.
- Hoy, Wayne K dan Cecil G, Miskel. 1988. *Educational Administration*, New York : Random House.
- Hani Handoko. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Liberty.
- Luthans, Fred. 1981. *Organizatin Behavior*. New York : Mc Graw Hill Inc.
- Udai Pareek.1994.*Perilaku Organisasi*,Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Dadang Dahlan, Drs.M.Pd. adalah Lektor Kepala pada Program Studi Pendidikan Ekonomi dan Koperasi FPIPS UPI. Menyelesaikan program S-1 (1981) di IKIP Bandung, dan Magister Pendidikan (S-2) tahun 1987 di FPS IKIP Bandung. Pernah bekerja FKIP Univ Udayana, STKIP Negeri Singaraja Kabupaten Buleleng selama 17 tahun.

