

**HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL-BEING* DENGAN
KEPUASAN KERJA GURU HONORER**



Disusun untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana (S-1) Psikologi

oleh :

OZIE HERFIN LUFIANA

F 100 120 239

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

**HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL-BEING* DENGAN
KEPUASAN KERJA GURU HONORER**

PUBLIKASI ILMIAH

Diajukan oleh :

OZIE HERFIN LUFIANA

F 100 120 239

Telah disetujui untuk dipertahankan

Di depan Dewan Penguji

Pembimbing

A handwritten signature in dark ink, consisting of a stylized 'A' followed by a horizontal line and a small flourish.

(Achmad Dwityanto S.Psi, M.Psi)

**HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL-BEING* DENGAN
KEPUASAN KERJA GURU HONORER**

Diajukan Oleh :

OZIE HERFIN LUFIANA

F 100 120 239

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada tanggal 11 Februari 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Achmad Dwityanto O., S.Psi.,M.Si



Penguji Pendamping I.

Setiyo Purwanto, S.Psi.,M.Si, Psi



Penguji Pendamping II

Permata Ashfi Raihana, S.Psi, MA



Surakarta, 11 Februari 2017

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,



(Taufik, M.Si, Ph.D)

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 11 Februari 2017



Penulis

OZIE HERFIN LUFIANA

F 100 120 239

HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL-BEING* DENGAN KEPUASAN KERJA GURU HONORER

Abstrak

Semakin banyak masyarakat yang menginginkan pekerjaan yang layak, dimana kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Dimana terdapat salah satu faktor psikologis yaitu kesejahteraan yang ada didalam diri individu, dan kesejahteraan individu ini berada di *subjective well-being*, jika *subjective well-being* diperhatikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri individu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja, dan untuk mengetahui *subjective well-being* dengan kepuasan kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian yang digunakan adalah guru honorer se kab.Ngawi, yang berjumlah 80 orang yang diambil dengan *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan yaitu skala *subjective well-being* dan skala kepuasan kerja. Metode analisis dilakukan menggunakan teknik korelasi *Nonparametric Spearman's rho*. Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,668$; dengan sig. 0,000; ($p < 0,01$). Sehingga hipotesis yang diajukan diterima, dapat dikatakan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja guru honorer. Sumbangan efektif *subjective well-being* dengan kepuasan kerja sebesar 44,6% dan masih terdapat 55,4% faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kata Kunci: kepuasan kerja, *Subjective well-being*, guru, honorer.

Abstract

Many people who want a decent job. Where job satisfaction is something that can be perceived individually, especially to honorary teachers. There is a psychological factor that exist within the individual, namely *subjective well-being*. *Subjective well-being* can increase honorary teacher's job satisfaction. The purpose of this study was to investigate the relationship between *subjective well-being* and job satisfaction, and to know relationsip *subjective well-being* and job satisfaction Tthe subjects of this research are honorary theacers in district Ngawi, which amount 80 people. Sampling techniques used is *purposive sampling*. This research used questionare to measure variabel *subjective well-being* and job satisfaction. The data analysed using *Nonparametric Spearman's Rho*. Based on the results of the data analysis, obtained correlation coefficient $r_{xy} = 0,668$; with sig. 0,000; ($p < 0.01$). So the hypothesis that proposed accepted, it can be said there is a very significant positive relationship between *subjective well-being* with job satisfaction teachers. Effective contribution *subjective well-being* with job satisfaction of 44.6% and and there are still 55,4% other factors that affect job satisfaction.

Key Words: job satisfaction, *Subjective well-being*, teachers, temporary.

1. PENDAHULUAN

Banyak sekali permasalahan yang kita lihat sehari-hari, salah satunya permasalahan di dunia kerja dimana jika seseorang memiliki permasalahan di dalam bekerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja individu tersebut, karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual akan memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, tak lain halnya di dunia pendidikan yang dialami oleh pendidik, salah satunya guru honorer. Guru honorer memiliki perbedaan yang nyata daripada guru tetap, guru honorer juga memiliki permasalahan di dalam dunia pendidikan.

Menurut As'ad (1995), kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja merupakan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Guru yang membolos, mengajar tidak terencana, malas, mogok kerja, sering mengeluh merupakan tanda adanya kepuasan guru rendah. Guru membalas dendam atas ketidaknyamanan yang diberikan sekolah/kantor dengan keinginan/ harapannya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) guru honorer adalah guru yang tidak digaji sebagai guru tetap, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang diberikan. Guru yang belum berstatus sebagai guru tetap dimungkinkan mempunyai tekanan atau tuntutan yang lebih daripada guru tetap, karena para guru honorer mempunyai pekerjaan yang dibebankan padanya sama halnya dengan pekerjaan yang dibebankan untuk guru tetap namun dengan pertimbangan gaji yang sangat berbeda dan terlebih tidak adanya kesejahteraan lain untuk guru honorer.

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti di salah satu sekolah X di Ngawi yang berinisial M (54), konsistensi dirinya mengabdikan tidak pernah tanggung-tanggung dalam mencurahkan waktunya untuk pendidikan. Itu terbukti dari 20 tahun lebih masa pengabdianya. Namun, M merasa belum

mendapat perhatian yang setimpal dari pemerintah. Sebab, di masa usianya sekarang ia belum juga diangkat PNS. Tak hanya sampai di situ, perasaan sedih Mahmud juga muncul saat dirinya merasakan mendapat intimidasi dari pihak sekolah ataupun sesama guru. Hal itu didapati dalam susunan kepegawaian. Hal yang tidak dapat dihindari sewaktu dirinya harus melihat slip gaji yang keluar tidak berbarengan dengan gaji. Mirisnya lagi, dirinya mengaku harus menyaksikan teman guru yang sudah PNS menerima banyak tunjangan yang pastinya menjadikan nilai nominal gajinya lebih tinggi, dan ini mengakibatkan dirinya tidak maksimal dalam bekerja bahkan membolos disaat jam mengajar dan juga tidak ingin menaikan pangkat serta tidak bersemangat mengajar.

Kepuasan kerja guru honorer yang rendah karena banyak indikator yang memperlihatkan kepuasan kerja guru honorer rendah, wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada guru wanita yang bernama R beliau juga mencurahkan keadaanya sekarang sebagai anak tunggal yang menemani ibunya tidak bisa mendapat gaji yang sama dengan rekanya, padahal kerjanya sama dengan guru tetap, hal ini menambah ketidaknyamanan didalam sekolah dan juga dia menjelaskan merasa tidak diperhatikan oleh atasannya, bahkan R pernah tidak masuk selama beberapa hari karena kecewa dengan perlakuan yang dibedakan dengan guru tetap. Adanya indikasi ketidakpuasan kerja guru honorer sesuai dengan aspek kepuasan kerja menyangkut pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari tugas yang diberikan, kondisi kerja dan konsentrasi pada pekerjaannya dan aspek gaji yang meliputi gaji tetap setiap bulan dan gaji tunjangan yang diberikan seperti hari raya dan bonus dari atasan.

Blum (dalam Anoraga, 2009). Menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001).

Berdasarkan teori Blum (dalam Dwiana, 2011) kepuasan kerja mencakup beberapa aspek di dalamnya, yaitu: pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji dan jaminan sosial, teman sekerja, pengawasan maupun supervisi. As'ad (2001) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah faktor psikologi, dimana faktor psikologi mengungkap kebahagiaan yang ada pada diri individu dan kebahagiaan itu ada di dalam variabel *Subjective well-being*. Hasil ini sesuai dengan penelitian Judge dan Locke (dalam Russel, 2008) menemukan hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada perawat. Penyebabnya adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh individu mempengaruhi mereka dalam mengumpulkan dan merecall informasi tentang pekerjaan mereka. Diener, Lucas, Oishi (2005) mendefinisikan *Subjective well-being* sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang tentang hidupnya. Evaluasi ini meliputi penilaian emosional terhadap berbagai kejadian yang dialami yang sejalan dengan penilaian kognitif terhadap kepuasan dan pemenuhan kebutuhan. Berdasarkan teori Diener dalam (Indriyani, 2013) *Subjective well-being* mencakup beberapa aspek didalamnya, yaitu *life satisfaction*, afek menyenangkan dan afek tidak menyenangkan. Menurut Eddington dan Shuman (2005), mengemukakan beberapa faktor demografis dan lingkungan yang mempengaruhi *subjective well-being* yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, pendapatan, pernikahan, kepuasan kerja, kesehatan, religiusitas.

Subjective well-being merupakan rasa bersyukur atas yang dimiliki dan dijalani dimana seseorang merasa bahagia dengan keadaan hidupnya dan merasa senang dengan apa yang sudah dijalani. Hal ini juga berlaku pada guru honorer jika guru honorer bersyukur dengan keadaanya, merasa bahagia dengan pekerjaannya dan bisa menerima pekerjaannya maka akan timbul rasa bahagia dan merasa puas dengan pekerjaan. Hal ini dapat diungkap dalam aspek *subjective well-being*, karena didalam kepuasan kerja terdapat faktor psikologik dimana faktor ini menjelaskan kesejahteraan individu merupakan

salah satu penentu kepuasan hidup, dan kepuasan hidup ini bisa keadaan bahagia dilingkungan ataupun didunia kerja. jika *subjective well-being* ada pada dalam individu, maka akan menimbulkan kepuasan kerja pada setiap pekerjaan seseorang tetapi jika tidak adanya *subjective well-being* pada individu tersebut maka jika tidak akan ada kepuasan kerja yang cukup maksimal pada orang tersebut. Berangkat dari paparan permasalahan dan latar belakang pada penelitian tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji bab tersebut dalam suatu penelitian tentang Apakah Ada Hubungan *Subjective Well-Being* Terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga penelitian penulis berjudul “ Hubungan *Subjective well-Being* Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer”.

2. METODE

Penelitian ini terdapat 2 variabel, yaitu variabel bebas (*subjective well-being*) dan variabel tergantung (kepuasan kerja). Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer se-kabupaten Ngawi dengan menggunakan teknik *purposive Sampling*, adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2013). Pertimbangannya adalah guru honorer Se-Kabupaten Ngawi dan sudah mengabdikan lebih dari 5 tahun. Sampel dalam penelitian guru honorer Se-Kabupaten Ngawi berjumlah 80 orang dari 5 kecamatan dan di yaitu jogorogo, kendal, ngrambe. Sine dan Kedunggalar.

Masing-masing skala telah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Uji validitas skala menggunakan validitas isi yang dilakukan dengan *expert judgement* kemudian dianalisis dengan formula Aiken's sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha*. Dapat dilihat pada tabel dibawah:

skala	validitas		reliabilitas	
	Nilai Koefisien validitas	Nomor Aitem Skala Gugur	Nilai Koefisien Reliabilitas	Nomor Aitem Skala Gugur
Kepuasan Kerja	0,6-0,8	40	0,913	3,4,10,22
SWB	0,6-0,9	0	0,881	14,17

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Variabel kepuasan kerja diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnow $Z = 1,541$; sig. $p = 0,017$ ($p > 0,05$) termasuk kategori tidak normal. uji linieritas dalam penelitian ini mendapatkan hasil $F = 63,893$ dengan signifikansi (p) = 0,000 ($p < 0,05$ menunjukkan variabel bebas (*subjective well-being*) dengan variabel tergantung (kepuasan kerja) memiliki korelasi yang linier. Berdasarkan uji asumsi analisis dengan *product moment* tidak bisa dilakukan karena tidak memenuhi syarat normalitas maka pengujian hipotesis menggunakan analisis statistic *Nonparametric Spearman's*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis menggunakan *Nonparametric Spearman's* dengan hasil korelasi (r) sebesar 0,668 (p) = 0,000 ($p < 0,01$), artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *subjective well-being* dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yaitu: Ada hubungan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja guru honorer. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh As'ad (2001) menyatakan bahwa faktor psikologik yang meliputi kejiwaan karyawan, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, ketrampilan dan kesejahteraan individu adalah hal yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, dimana tempat bekerja harus bisa memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja individu.

Menurut *bottom-up theories* penilaian terhadap kepuasan hidup didasari oleh penilaian terhadap sejumlah kecil kepuasan pada ranah kehidupan individu (Diener & Oishi, 2002). Berdasarkan teori ini dapat dipahami bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan hidup individu. Hasil ini sesuai dengan penelitian Judge dan Locke (dalam Russel, 2008) menemukan hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada perawat. Penyebabnya adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh individu mempengaruhi mereka dalam mengumpulkan dan merecall informasi tentang pekerjaan mereka. Individu yang bahagia cenderung menyimpan, mengevaluasi, dan merecall

informasi dengan cara yang berbeda dibanding dengan individu yang tidak bahagia.

Kategorisasi kepuasan kerja pada penelitian ini (RE) sebesar 136,43 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 97,5 yang berarti kepuasan kerja pada subjek tergolong tinggi. Variabel *subjective well-being* (RE) sebesar 83,79 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 60 yang berarti tergolong sangat tinggi walaupun didalam wawancara awal menunjukkan kepuasan kerja yang rendah, namun dilapangan menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi hal itu dikarenakan kepuasan masing-masing individu berbeda-beda dan dilapangan guru cukup senang dan menikmati pekerjaannya sebagai guru honorer.

Sumbangan efektif koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,446 menunjukkan sumbangan efektif dari variabel *subjective well-being* dengan kepuasan kerja sebesar 44,6% dan masih terdapat 55,4% faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Selain faktor psikologis terdapat faktor finansial yang berhubungan dengan gaji, hal ini sesuai dengan penelitian (Rini Budiarti, 2015) yang menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, selain itu juga ada faktor sosial yang berkaitan dengan promosi persepsi terhadap jenjang karir juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, pernyataan ini sesuai dengan penelitian (Marliana, 2015)

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *Subjective well-being* dengan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut; (1) Bagi pemimpin diketahui bahwa *subjective well-being* pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja maka diharapkan Dinas Pendidikan dapat meningkatkan tingkat pelayanan dan memberikan kesejahteraan yang lebih baik kepada guru honorer, karena guru honorer sendiri memiliki jasa yang tidak kalah dengan guru yang sudah diangkat sebagai pegawai negeri, karena tugas dan pekerjaan yang dilakukan sama dengan guru yang sudah diangkat sebagai PNS. (2) Bagi keilmuan

Psikologi dapat dijadikan acuan dalam mengetahui kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor *subjective well-being* sehingga bisa menambah pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri. (3) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama diharapkan dapat memperhatikan variabel-variabel lain. Dan juga dilakukan penelitian kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (1995). *Psikologi Industri*. Edisi 2. Yogyakarta : Liberty.
- _____.(2001). *Psikologi Industri*. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty.
- Budiarti, R. 2015. Naskah Publikasi: *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Diener, E., & Oishi. (2005). *Subjective Well-being: the science of happiness and life Satisfaction*. In C. R Synder & S. J Lopez (Eds), *Handbook of positive psychology*. New York : Oxford University Press.
- Diener, Ed., Lucas, Richard E & Oishi, Shigero. (2005). *Personality, culture, and subjective well being: emotional and cognitive evaluation of life*. *Annua Reviews*. Vol 54, 403-426.
- Dwiana, Tulus. (2001). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organization Citizenship Behavior*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Eddington, N., & Shuman, R (2005). *Subjective well-being (happiness). Continuing psychology education: 6 continuing education hours*. Diunduh pada 7 Maret 2016 dari (<http://www.texcpe.com/cpe/PDF/ca-happiness.pdf>).
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Indriyani,P.A.2013. Metode Pengembangan *Subjective Well-Being* pada Masa Pensiun. Jurnal Ilmiah mahasiswa University Surabaya vol.2 No.1

Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Russell, J.E.A. (2008). *Promoting Subjective Well-Being at Work*. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 8, No.2. USA: Springer.

Sugiyono. (2012). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.