



**UBAYA**  
UNIVERSITAS SURABAYA



***National Conference***

***PROMOTING HARMONY  
IN URBAN COMMUNITY:  
A MULTI-PERSPECTIVE APPROACH***

***Surabaya, October 4, 2012***

**30 TAHUN (LUSTRUM VI)  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS SURABAYA**

# Proceedings

Book 2

Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Surabaya

# **PROCEEDING BOOK-2**

*National Conference*

**PROMOTING HARMONY IN URBAN COMMUNITY:  
A MULTI-PERSPECTIVE APPROACH  
OCTOBER 4, 2012**

30 TAHUN (LUSTRUM VI)  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS SURABAYA  
1982-2012

PROCEEDING BOOK

ISBN 978-602-18900-0-4



**Diterbitkan oleh:  
Fakultas Psikologi Universitas Surabaya**

**Editor : Hartanti, dkk.**

# SUSUNAN PANITIA

Penanggung jawab : Prof. Dr. Yusti Probowati Rahayu  
Ketua 1 : Prof. Dr. Jatie K. Pudjibudojo, S.U  
Ketua 2 : Dr. Hartanti, M.Si.  
Sekretaris 1 : Ktut Dianovinina, S.Psi., M.Psi.  
Sekretaris 2 : Nadia Soetanto, S.Psi., M.Psi.  
Bendahara 1 : Dra. Sri Wahyuningsih, M.Kes.  
Bendahara 2 : Nurlita Endah Karunia, S.Psi., M.Psi.

Ketua bidang:

## 1. International Workshop & Konferensi Nasional

- a. Ketua : Dr. Hartanti, M.Si.
- b. Bendahara : Johanna Natalia, S.Psi., M.Mus.
- c. Sie Kesekretariatan : Nurlita Endah Karunia, S.Psi., M.Psi.  
Listyo Yuwanto, S.Psi., M.Psi.  
Kristianto Batuadji, S.Psi., M.A.
- d. Sie Publikasi : Vivi Setiono, S.Psi., M.Psi.  
Ktut Dianovinina, S.Psi., M.Psi.  
Bonifacia Sherlince Lau, S.Psi., M.Psi.
- e. Sie Ilmiah : Dr. Verina Halim Secapramana, M.M.
- f. Sie Persidangan
  - Educational Setting : Aniva Kartika, S.Psi., M.A.
  - Family Setting : Dra. Soerjantini Rahaju, MA.
  - Community Mental Health Setting : Nanik, S.Psi., M.Si.  
Monique E. Sukamto, S.Psi., M.Si.
  - Industrial Setting : Dra. Setiasih, M.Kes.
  - Social Setting : Dra. Elly Yuliandari, M.Si.
  - Cross Cultural Setting : Kristianto Batuadji, S.Psi., M.A.
- g. Editor Abstrak : Dr. Hartanti, M.Si.  
Listyo Yuwanto, S.Psi., M.Psi.  
Kristianto Batuadji, S.Psi., M.A.
- h. Editor Proceeding : Dr. Hartanti, M.Si. & Hadi
  - Educational Setting : Ktut Dianovinina, S.Psi., M.Psi.
  - Family Setting : Nurlita Endah Karunia, S.Psi., M.Psi.
  - Community Mental Health Setting : Dr. Hartanti, M.Si.
  - Industrial Setting : Bonifacia Sherlince Lau, S.Psi., M.Psi.
  - Social Setting : Kristianto Batuadji, S.Psi., M.A.
  - Cross Cultural Setting : Listyo Yuwanto, S.Psi., M.Psi.

10. **Ririh Sulistiyani, Retno Ristiasih Utami, Roestamadji Brotowidagdo** –  
Kedisiplinan dan Kontrol Diri Sopir Bus antar Provinsi (AKAP) Jurusan Semarang-  
Surabaya.....488
11. **Setiasih** - Hubungan Antara Manfaat Kerja dan Kepuasan Kerja..... 499
12. **Triantoro Safaria** - Jenis Kelamin, Jabatan Akademik, Status Pekerjaan, Tipe  
Universitas, dan Stres Kerja pada Staf Akademik di Yogyakarta..... 511
13. **Tri Muji Ingarianti, Ria Andardini** – Hubungan Self Efficacy dan Post Power  
Syndrome pada Masa Pensiun..... 524
14. **Wibi Paramitha, Tulus Winarsunu, Tri Muji Ingarianti** - Makna Kerja Pria  
Dewasa Yang Berganti Pekerjaan..... 543

#### **E. Social Setting**

1. **Antonius Dieben R. Manurung, Kuncono Teguh Yunanto, Havidz Aima-**  
Penerapan Kepemimpinan Heroik sebagai Model Pendekatan Efektif dalam  
Pembangunan Karakter Personal.....556
2. **Choirun Nisa, Fathul Lubabin Nuqul** - Menelisik Rasa Keadilan Pidana Pada  
Narapidana Wanita.....564
3. **Idfi Setyaningrum, Arief Budhyantoro, Jatie K. Pudjibudojo** - Model  
Pengelolaan Ekowisata Dengan Metode Kemitraan Antara Warga, Perguruan  
Tinggi Dan Pemerintah Daerah: Contoh Penerapan Di Desa Tanjungan,  
Kecamatan Kemlagi Kabupaten Mojokerto..... 585
4. **Iswinarti** –Nilai-nilai Pembelajaran Kompetensi Sosial pada Permainan  
Tradisional Untuk Anak Usia Sekolah..... 594
5. **Khotimatun Na'imah** -Prinsip Keadilan Dalam Perspektif STIF In Personality..... 610
6. **Marselius S. Tondok, Tonny, Irma Vania Oesmani** - Rumahku Tidak Menapak  
Bumi: Rumah Susun Penjaringan Sari..... 615
7. **Mohammad Mahpur , Siti Mahfudhotin** - Gangguan Identitas Gender dan  
Orientasi Seksual: Dilema Narapidana Perempuan sebagai Transgender..... 630
8. **Ninawati Lihardja, Meiske Yunithree Suparman, Kurnia Setiawan** –  
Sikap terhadap Kematian pada Lansia Etnis Tionghoa di Jakarta..... 644
9. **Yusti Probowati Rahayu , Irma Vania Oesmani**- Penyebab Anak Menjadi  
Residivis di Lapas Anak Blitar: Studi Awal..... 658

#### **F. Cross Cultural Setting**

1. **Dong Qiujie\*, Wu Wujun\*, Xu Xinran\*, Kristianto Batuadji\*\*, Marchitania\*\*,  
Riezka Suryawardhani\*\*** -Intercultural Sensitivity between Chinese and  
Indonesian..... 671



## Hubungan antara Manfaat Kerja dan Kepuasan Kerja

Setiasih

Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya

**Abstrak.** Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri maupun oleh individu yang bekerja. Dalam penelitian ini diajukan hipotesis bahwa kemampuan individu dalam memanfaatkan akses yang ada pada pekerjaannya (dikenal sebagai manfaat kerja) memengaruhi kepuasan kerja, khususnya pada guru. Data penelitian ini diungkap dengan skala kepuasan kerja yang digunakan oleh Cicero, Pierro dan Knippenberg (2007) dan *Latent and Manifest Benefits (LAMB) Scale* dari Mueller, et al. (2005) dan dianalisis dengan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manfaat kerja, khususnya manfaat kerja finansial, berkegiatan dan struktur waktu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Adanya rasa aman secara finansial, juga kesempatan untuk melakukan kegiatan secara terstruktur dengan menggunakan pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya menjadikan guru dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

**Kata kunci:** manfaat kerja, kepuasan kerja, guru

**Abstract.** Job satisfaction can be caused by the job itself or the individu. Hypothesis of this study is benefits employment have an effect toward job satisfaction, especially for teacher. Data collected by job satisfaction scale used by Cicero, Pierro and Knippenberg (2007) and *Latent and Manifest Benefits (LAMB) Scale* developed by Mueller, et al. (2005) and analyzed with regression analysis. Result of this study is benefits of employment, especially financial, enforced activity and time structure have an effect toward job satisfaction. In this study financial secure, chance for doing activity structurally using their knowledge and competency make teacher feeling satisfied with their job.

**Key words:** benefits of employment, job satisfaction, teacher

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Pekerjaan merupakan salah satu ranah kehidupan yang penting bagi individu. Selain sebagai sumber identitas, menurut Hulin (2002) pekerjaan juga berfungsi sebagai sumber otonomi, memberi kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kreativitas, sumber tujuan dalam hidup, sumber penghasilan dan rasa aman, serta sumber berbagai aktivitas lainnya, misalnya rekreasi.

Hasil kajian Murphy dan Athanasou (1999) terhadap sejumlah penelitian yang dilakukan tahun 1986-1996 menunjukkan bahwa tidak mempunyai pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kesehatan mental. Hasil penelitian Winefield dan Tiggemann (1990) menunjukkan ada perbedaan afek negatif (depresi) dan harga diri antara individu yang tidak memperoleh pekerjaan selama tiga bulan atau kurang, selama empat sampai delapan bulan dan selama sembilan bulan atau lebih. Hasil penelitian Bockerman dan Ilmakunnas (2006) menunjukkan bahwa *subjective well-being* individu yang mempunyai pekerjaan lebih baik daripada *subjective well-being* individu yang tidak mempunyai pekerjaan.



Penelitian Creed, Muller dan Machin (2001); Creed dan Macintyre (2001); Creed dan Klisch (2005); Murphy dan Athanasau (1999) pada individu yang tidak mempunyai pekerjaan menunjukkan bahwa tidak adanya pengalaman untuk memperoleh manfaat kerja, baik nyata maupun laten, menjadikan *subjective well-being* individu rendah. Hal ini disebabkan karena tidak mempunyai pekerjaan, maka mereka tidak mempunyai pendapatan dan tidak memperoleh akses untuk mendapatkan pengalaman psikologis.

Selain status pekerjaan, sikap individu terhadap pekerjaan juga merupakan hal yang perlu diperhatikan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya penelitian tentang sikap kerja, khususnya kepuasan kerja yang sejak lama menjadi topik penelitian para ahli psikologi industri/organisasi (Judge & Church, dalam Eid & Larsen, 2008). Selain itu dalam bidang organisasi, kepuasan kerja merupakan komponen penting bagi banyak teori dan model tentang sikap dan perilaku individu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian tentang kepuasan kerja mempunyai implikasi praktis yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan individu dan efektivitas organisasi (Eid & Larsen, 2008).

Penelitian Aronsson dan Goransson (1999) membandingkan karyawan yang menyukai dan tidak menyukai pekerjaannya. Hasilnya menunjukkan, karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya lebih sering mengalami sakit kepala, mudah lelah dan mengalami depresi ringan dibanding karyawan yang menyukai pekerjaannya. Uraian di atas menunjukkan, bahwa individu senantiasa melakukan penilaian terhadap apa yang dialaminya. Individu yang tidak mempunyai pekerjaan, tidak dapat melakukan penilaian terhadap pekerjaannya. Individu yang mempunyai pekerjaan melakukan penilaian terhadap pekerjaan maupun hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Penilaian individu dapat bersifat positif dan negatif. Penilaian yang positif terjadi jika hal tersebut menimbulkan perasaan positif atau sesuai dengan kebutuhan individu. Penilaian negatif terjadi jika hal tersebut menimbulkan perasaan negatif atau tidak sesuai dengan kebutuhannya. Penilaian yang positif terhadap pekerjaan dikenal sebagai kepuasan kerja (Parker, 2007).

Menurut Parker (2007) ada tiga faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu: faktor situasi, faktor individu, dan interaksi antara faktor situasi dan individu. Pada faktor situasi, baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja (teori dua faktor dari Herzberg; Huang & Van de Vliert, 2003). Faktor pekerjaan itu sendiri, disukai atau tidak disukai berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Smerek & Peterson, 2007; Aronsson & Goransson, 1999).

Karakteristik pekerjaan seorang guru lebih terarah pada pendidikan dan pengajaran daripada profit. Pekerjaan seorang guru dapat dikatakan mempunyai karakteristik identitas tugas yang jelas, signifikansi tugas yang tinggi dan menuntut kemampuan yang bervariasi (Pasal 1 dan pasal 7 UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Sesuai dengan model karakteristik



pekerjaan dengan adanya tiga dimensi pekerjaan tersebut maka guru merasakan bahwa mengajar merupakan suatu pekerjaan yang bermakna dan mempunyai nilai tertentu.

Menurut Pihie dan Elias (2004) pemilihan pekerjaan sebagai guru, yang lebih berorientasi pada pendidikan dan pengajaran, lebih didasari oleh faktor internal daripada eksternal. Faktor internal tersebut adalah minat dan kepuasan pribadi, keinginan untuk berkontribusi pada siswa, untuk perbaikan diri atau karir yang menantang, rasa aman dan ambisi.

Jahoda (2009) menyatakan bahwa ada dua manfaat kerja yang diperoleh individu, yaitu (1) manfaat nyata, yaitu manfaat finansial dan (2) manfaat yang tidak nyata (laten). Manfaat kerja laten itu sendiri terdiri dari lima macam, yaitu pengalaman mencapai tujuan sosial bersama dengan orang lain (tujuan kolektif), kontak sosial, status dan identitas, mempunyai aktivitas yang sifatnya tetap dan penggunaan waktu yang terstruktur.

Memperhatikan uraian di atas bahwa pekerjaan mempunyai arti yang sentral bagi individu, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh manfaat kerja terhadap kepuasan kerja, khususnya bagi guru, yang pekerjaannya mempunyai suatu karakteristik tertentu yang sifatnya internal.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: manfaat kerja, baik manfaat kerja yang nyata (finansial) maupun manfaat kerja yang laten (yaitu manfaat kerja tujuan kolektif, kontak sosial, status dan identitas, berkegiatan dan struktur waktu) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan populasi guru Sekolah Menengah Atas (SMA). Sampel penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri dan swasta. SMA swasta yang terlibat dalam penelitian ini adalah SMA swasta non agama (tidak berafiliasi pada agama tertentu), SMA swasta yang berafiliasi pada agama Islam dan SMA swasta yang berafiliasi pada agama Kristen/Katolik, di kota Surabaya. Pada penelitian ini digunakan dua sekolah untuk masing-masing jenis SMA. Sampel penelitian ini diambil dengan teknik *nonprobability sampling*.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *self report*, dengan pertimbangan bahwa subjek sendiri diminta untuk memberikan penilaian terhadap pemikiran dan atau perasaan yang ada dalam dirinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Diener (dalam Eid & Larsen, 2008) bahwa *self report* merupakan instrumen yang cocok untuk mengungkap penilaian yang sifatnya kognitif maupun pengalaman yang sifatnya afektif.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



1. Skala kepuasan kerja yang dibuat oleh Brayfield dan Rothe (1951) dan digunakan dalam penelitian Cicero, Pierro dan Knippenberg (2007). Skala ini terdiri dari empat butir pernyataan, dengan rentang pilihan jawaban 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).
2. *Latent and Manifest Benefits (LAMB) Scale* yang dikembangkan Mueller, et al. (2005). Pilihan jawaban pada skala ini bergerak dari 1 (sangat jarang) hingga 7 (sangat sering). Subjek penelitian diminta untuk memilih 1 pilihan jawaban yang paling sesuai dengan dirinya.
3. Daftar pertanyaan untuk mengungkap data demografis subjek yang disusun peneliti.
4. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan teknik analisis regresi.

## HASIL

Tabel 1

*Hasil Analisis Instrumen*

Instrumen	$\Sigma$ item	Rentang koefisien korelasi	Koefisien reliabilitas( $\alpha$ )
Kepuasan kerja	3	0,55 – 0,66	0,78
Tujuan kolektif	6	0,51 – 0,71	0,84
Kontak social	6	0,31 – 0,69	0,80
Status dan identitas	6	0,21 – 0,61	0,72
Struktur waktu	4	0,21 – 0,60	0,66
Berkegiatan	5	0,43 – 0,67	0,75
Finansial	6	0,44 – 0,78	0,86

Hasil analisis instrumen menunjukkan, secara keseluruhan instrumen penelitian ini mempunyai reliabilitas yang memadai dan dapat digunakan lebih lanjut. Koefisien reliabilitas terendah 0,66 (manfaat kerja struktur waktu) hingga 0,86 (manfaat kerja finansial). Rentang koefisien korelasi item-total, pada satu instrumen adalah 0,21-0,60 hingga 0,44-0,78. Rincian hasil analisis dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 2

*Partisipan Penelitian (N=255)*

Jenis sekolah	N	%
SMA Negeri	49	19,2
SMA Swasta non agama	74	29,1





SMA Islam	71	27,7
SMA Kr/Katolik	61	24,0
Total	255	100,0

Distribusi partisipan dari setiap jenis sekolah, secara umum cukup merata, antara (24-29%), kecuali untuk SMA Negeri 19,2%.

Tabel 3

*Identitas Partisipan Penelitian (N=255)*

Demografi		N	%
<b>Jenis kelamin</b>	Laki-laki,	109	42,7
	Perempuan	146	57,3
<b>Usia</b>	18-30 tahun	70	27,5
	31-50 tahun	133	52,2
	>51 tahun	42	16,5
	Tidak diisi	10	3,9
<b>Status pernikahan</b>	Lajang	60	23,5
	Menikah	185	72,5
	Bercerai	9	3,6
	Tidak diisi	1	0,4
<b>Jumlah anak</b>	0	88	34,5
	1	48	18,8
	2	70	27,5
	3	40	15,7
	>3	9	3,5

Partisipan penelitian ini lebih banyak perempuan (57,3%) daripada laki-laki (42,7%), dengan rentang usia 20-70 tahun (rerata=37,3 dan SD=13,24 tahun). Berdasarkan teori perkembangan psikososial Erikson (Boyd & Bee, 2012), mayoritas partisipan penelitian ini (52,2%) berada pada kategori usia dewasa madya (usia 31-50 tahun) dan mempunyai tugas (peran) sebagai orang tua. Dalam penelitian ini 72,5% partisipan telah menikah dan jumlah partisipan yang mempunyai anak (1 hingga lebih dari 3) sebanyak 65,52%.



Tabel 4

*Kondisi Finansial (N=255)*

Finansial		N	%
Pendapatan	<1 juta/bulan	2	0,8
	1 juta - <2 juta/bulan	43	16,9
	2 juta - <3 juta/bulan	98	38,4
	3 juta - <4 juta/bulan	61	23,9
	4 juta- <5 juta/bulan	36	14,1
	≥ 5juta/bulan	6	17,3
	Tidak diisi	9	3,5
Pengeluaran	<1 juta/bulan	2	0,8
	1 juta - <2 juta/bulan	44	17,3
	2 juta - <3 juta/bulan	104	40,8
	3 juta - <4 juta/bulan	69	27,1
	4 juta- <5 juta/bulan	23	9,0
	≥ 5juta/bulan	8	3,1
	Tidak diisi	5	2,0

Secara umum kondisi finansial partisipan penelitian ini belum merata, dan berada pada kategori yang cenderung terbatas (lihat tabel 4). Sebanyak 16,9% partisipan mempunyai pendapatan <1 juta/bulan dan 17,3% partisipan mempunyai pengeluaran <1 juta/bulan, dengan ilustrasi ini berarti terdapat  $\pm 17\%$  partisipan dengan kemampuan finansial yang hanya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Mayoritas pendapatan dan pengeluaran partisipan berada pada kategori 1 juta - <2 juta/bulan, kondisi finansial demikian tampaknya juga terbatas digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, mengingat partisipan penelitian ini telah menikah dan mempunyai anak.

Tabel 5

*Data Demografi yang Berkait dengan Pekerjaan (N=255)*

Demografi		f	%
Pendidikan	SP/SMA	1	0,4
	Diploma	7	2,7
	Sarjana	220	86,3
	Pascasarjana	27	10,6



<b>Alasan menjadi guru</b>	Minat	217	85,1
	Saran dari orangtua	21	8,2
	Ikut teman	2	0,8
	Alasan lain	15	5,9
<b>Lama kerja</b>	< 2 tahun	31	12,2
	2-10 tahun	82	32,2
	> 10 tahun	139	54,5
	Tidak diisi	3	1,2
<b>Sertifikasi</b>	Sudah	109	42,7
	Belum	144	56,5
	Tidak diisi	2	0,8

Pemilihan pekerjaan sebagai guru bagi mayoritas partisipan penelitian ini melalui pertimbangan dan persiapan yang baik dan matang. Hal ini dapat dilihat dari persyaratan pendidikan yang telah dipenuhi oleh partisipan penelitian ini, yaitu sarjana (86,3%) dan pascasarjana (10,6%), adanya minat (85,1%) untuk menekuni bidang pendidikan dan pengajaran serta memperoleh sertifikat sebagai tenaga kependidikan (42,7%).

Minat untuk bekerja sebagai guru didukung dengan kesungguhan untuk menekuni pekerjaannya ini tercermin dari lama kerja partisipan. Mayoritas (54,5%) partisipan mempunyai masa kerja >10 tahun, 32,2% partisipan mempunyai masa kerja 2-10 tahun (tabel 5). Sesuai pembagian masa kerja dari Morrow dan Mc. Elroy (1987) masa kerja lebih dari 10 tahun berada pada masa pemeliharaan (*maintenance*), sedangkan masa kerja 2-10 tahun, berada pada masa lanjutan (*advancement*). Dengan masa kerja yang panjang dapat diartikan bahwa partisipan penelitian ini mampu menikmati pekerjaannya.

Tabel 6

*Rerata Nilai Variabel Penelitian*

Variabel Penelitian	Rerata	Standar deviasi
Kepuasan kerja	11.659	2.164
Tujuan kolektif	29.533	7.016
Kontak sosial	25.890	7.425



Status dan identitas	32.326	4.813
Struktur waktu	16.224	3.962
Berkegiatan	30.212	5.038
Finansial	28.667	8.190

Rerata nilai kepuasan kerja ( $M=11,659$ ;  $SD=2,164$ ) lebih rendah dibandingkan dengan masing-masing nilai manfaat kerja. Rerata nilai manfaat kerja yang tertinggi adalah status dan identitas ( $M=32.326$ ;  $SD=4.813$ ), sedangkan rerata nilai manfaat kerja terendah adalah struktur waktu ( $M=16.224$ ;  $SD=3.962$ )

### **Hasil Analisis Regresi**

Hasil analisis data penelitian ini dengan teknik analisis regresi diperoleh nilai  $F=11.938$  dan sig ( $0,000$ )  $<0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum persamaan regresi yang diperoleh dapat digunakan untuk meramalkan pengaruh manfaat kerja terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis data juga dapat diketahui bahwa manfaat kerja struktur waktu, berkegiatan dan finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan manfaat kerja tujuan kolektif, kontak sosial, status dan identitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Besar pengaruh masing-masing manfaat kerja dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7

### **Hasil Analisis Regresi**

Model	B	T	Sig
Tujuan kolektif	.030	1.297	.196
Kontak sosial	-.001	-.067	.946
Status dan identitas	.052	1.590	.113
Struktur waktu	-.079	-2.508	.013*
Berkegiatan	.109	3.588	.000*
Finansial	.041	2.523	.012*

Ket: \*sig pada  $\alpha=0,05$

## **BAHASAN**

Secara umum, kepuasan kerja diartikan sebagai kondisi emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian individu terhadap pekerjaannya (baik secara keseluruhan atau terhadap aspek-aspeknya (Parker, 2007). Dalam pemahaman tersebut terdapat reaksi afektif (perasaan) dan evaluasi kognitif (pikiran) individu terhadap pekerjaannya.



Menurut model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model/JCM*) ada lima karakteristik pekerjaan, yaitu: identitas tugas, signifikansi tugas, variasi kemampuan, otonomi dan umpan balik. Menurut teori ini, pekerjaan yang mempunyai karakteristik inti tersebut lebih memuaskan dan memotivasi daripada pekerjaan yang tidak memenuhi karakteristik tersebut.

Hasil penelitian Smerek dan Peterson (2007) maupun Pihie dan Elias (2004) menyatakan bahwa faktor pekerjaan itu sendiri, yaitu adanya kesempatan untuk maju dan adanya tanggung jawab mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Smerek dan Peterson (2007) maupun hasil penelitian Pihie dan Elias (2004). Menurut Pihie dan Elias, pemilihan pekerjaan sebagai guru, yang lebih berorientasi pada pendidikan dan pengajaran, lebih didasari oleh faktor internal daripada eksternal. Faktor internal tersebut adalah minat dan kepuasan pribadi, keinginan untuk berkontribusi pada siswa, untuk perbaikan diri atau karir yang menantang, rasa aman dan ambisi. Dengan alasan demikian diperkirakan individu yang bekerja sebagai guru akan dapat merasakan manfaat kerja secara maksimal, terutama manfaat kerja yang sifatnya laten. Hal ini disebabkan individu akan dapat menggunakan akses yang ada untuk memperoleh berbagai pengalaman yang dapat memenuhi kebutuhan psikologisnya.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Jahoda (2009) bahwa ada dua manfaat kerja yang diperoleh individu, yaitu (1) manfaat nyata, yaitu manfaat finansial dan (2) manfaat yang tidak nyata (laten). Namun dalam penelitian ini hanya dua manfaat kerja laten yang dapat dirasakan individu, yaitu manfaat kerja berkegiatan dan struktur waktu.

Sesuai pendapat Fryer (1986) bahwa pendapatan atau rasa aman secara finansial merupakan hal yang penting bagi individu, karena dengan mempunyai pendapatan individu dapat memenuhi kebutuhannya. Persepsi bahwa dengan bekerja individu, dalam hal ini guru dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan merasa aman secara finansial memungkinkan guru dapat merasakan adanya kepuasan dalam bekerja.

Manfaat kerja struktur waktu membuat individu terhubung dengan aktivitas yang dilakukan pada waktu sekarang, bukan kegiatan yang dilakukan pada masa yang lalu atau masa yang akan datang, sedangkan manfaat kerja berkegiatan membuat individu mempunyai aktivitas secara tetap, yang menuntut penggunaan kemampuan (*skill*) dan kompetensi (Jahoda, 1979). Selain itu menurut Fryer dan Pane (1984) manfaat ini juga menjadikan individu memperoleh konsekuensi dari aktivitas yang dilakukannya.

Pengalaman psikologis yang dimaksud dalam hal ini yaitu adanya struktur waktu, kontak sosial, pencapaian tujuan secara kolektif, status dan identitas serta adanya kegiatan. Lebih jauh pemenuhan kebutuhan psikologis yang diperoleh akan menimbulkan penilaian yang positif atau menimbulkan kepuasan kerja.



Dalam penelitian ini pekerjaan seorang guru, menuntut individu untuk melakukan kegiatan secara terstruktur, baik dalam hal memberikan pengajaran atau pengarahan/pembimbingan kepada murid maupun memberikan informasi kepada orang tua murid. Kegiatan demikian merupakan kegiatan yang memerlukan suatu pengetahuan atau ketrampilan tertentu dan merupakan kegiatan yang bermanfaat bagi orang lain dan dilakukan secara terstruktur (terjadual) oleh guru.

Dalam penelitian ini 85,1% subjek menjadi guru karena mereka minat mereka dalam bidang pendidikan dan pengajaran. 86,3% subjek penelitian ini mempunyai latar belakang pendidikan sarjana (S1), hal ini dapat diartikan bahwa mereka mempersiapkan diri secara serius untuk dapat bekerja sebagai guru. Keseriusan mereka juga sudah dibuktikan dengan masa kerja mereka, mayoritas (54,5%) partisipan mempunyai masa kerja >10 tahun, 32,2% partisipan mempunyai masa kerja 2-10 tahun. Sesuai pembagian masa kerja dari Morrow dan Mc. Elroy (1987) masa kerja lebih dari 10 tahun berada pada masa pemeliharaan (*maintenance*), sedangkan masa kerja 2-10 tahun, berada pada masa lanjutan (*advancement*). Dengan masa kerja yang panjang dapat diartikan bahwa partisipan penelitian ini mampu menikmati dan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

Apabila dilihat dari sisi finansial sebanyak 16,9% partisipan mempunyai pendapatan 1-<2 juta/bulan dan 17,3% partisipan mempunyai pengeluaran 1<2 juta/bulan. Dengan ilustrasi ini berarti terdapat  $\pm 17\%$  partisipan dengan kemampuan finansial yang hanya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Meski kondisi finansial terbatas, namun karena minat dan pilihan (keputusan) mereka sendiri untuk bekerja sebagai guru menjadikan mereka dapat merasakan manfaat dan kepuasan yang ada pada pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa manfaat kerja tujuan kolektif, kontak sosial, status dan identitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dimungkinkan oleh beban dan stres kerja guru yang cukup berat. Sesuai pendapat Kyriacou (2001) dan Schonfeld (dalam Merino, 2004) bahwa mengajar atau bekerja sebagai guru merupakan pekerjaan yang mempunyai stres tinggi. Hasil studi Austin, Shah dan Muncer (2005) juga Boyle, Borg, Falson, dan Baglioni (dalam Klassen & Chiu, 2010) menunjukkan bahwa stres pada guru dikarenakan oleh beban kerja yang berlebihan dan perilaku buruk murid.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu untuk dapat memanfaatkan akses yang ada dalam pekerjaannya, menjadikan individu mampu memenuhi kebutuhannya, baik dalam hal finansial, berkegiatan maupun struktur waktu. Lebih jauh



adanya pemikiran dan perasaan positif yang dirasakan individu sebagai konsekuensi dari pekerjaannya (sebagai guru) menjadikan individu mampu merasakan kepuasan dalam bekerja.

Sejalan dengan hasil penelitian ini dan untuk memaksimalkan individu dalam hal pemanfaatan akses yang ada dalam pekerjaannya maka disarankan para guru untuk dapat meningkatkan pemanfaatan pengetahuan dan ketrampilannya melalui kegiatan bersama teman (guru lain) secara rutin, misal dengan bergabung pada asosiasi/kelompok guru mata pelajaran. Dalam kegiatan demikian selain dapat meningkatkan kemampuan individu juga dapat menjalin jejaring kerja dengan teman yang profesinya sama.

Bapak/ibu guru juga diharapkan untuk bisa bersikap proaktif dan berperan aktif dalam membantu murid-murid atau orang lain yang membutuhkan perhatian dan perhatian, karena pada dasarnya dengan landasan minat pada pilihan pekerjaan individu akan dapat memaksimalkan fungsi dan perannya.

#### **PUSTAKA ACUAN**

- Aronsson, G., & Goransson, S. (1999). Permanent employment but not in a preferred occupation: Psychological and medical aspects, research implications. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*(2), 152-163.
- Austin, V., Shah, S., & Muncer, S. (2005). Teacher stress and coping strategies used to reduced stress. *Occupational Therapy International, 12*(2), 63-81.
- Bockerman, P. & Ilmakunnas, P. (2006). Elusive effects of unemployment on happiness. *Social Indicator Research, 79*(1), 159-169.
- Boyd, D., & Bee, H. (2012). *Lifespan development* (6<sup>th</sup> ed.). USA: Pearson Education, Inc.
- Cicero, L., Pierro, A., & Knippenberg, D. (2007). Leader group prototypicality and job satisfaction: The moderating role of job stress and team identification. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice, 11*(3) 165-175.
- Creed, P. A., & Klisch, J. (2005). Future outlook and financial strain: Testing the personal agency and latent deprivation model of unemployment and well being. *Journal of Occupational and Health Psychology, 10*(3), 251-260.
- Creed, P. A., & Macintyre, S. R. (2001). The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment for unemployed and underemployed individuals. *Psychological Reports, 90*, 1208-1210.
- Creed, P. A., Muller, J., & Machin, M. A. (2001). The role of satisfaction with occupational status, neuroticism, financial strain and categories of experience in predicting mental health in the unemployed. *Personality and Individual Differences, 30*, 435-447.
- Eid, M., & Larsen, R. J. (2008). Ed Diener and the science of subjective well being. Dalam M. Eid & R.J. Larsen (Eds.). *The science of subjective well being*. USA: the Guilford Press.
- Fryer, D. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour, 1*(1), 3-23.



- Fryer, D., & Payne, R. (1984). Proactive behavior in unemployment: Findings and implication. *Leisure Studies*, 3, 273-295.
- Hulin, C. L. (2002). Lessons from industrial and organizational psychology. Dalam J. M. Brett & F. Drasgow (Eds.). *The psychology of work: Theoretically based empirical research*. USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Huang, X. & Van de Vliert, E. (2003). Where intrinsic job satisfaction fails to work: National moderators of intrinsic motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 24(2), 159-179.
- Jahoda, M. (1979). The impact of unemployment in the 1930s and 1970s. *Bulletin of the British Psychological Society*, 32, 309-314.
- Jahoda, M. (2009). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. USA: Cambridge University Press.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teacher self efficacy and job satisfaction: Teacher gender, year of experience and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Direction for future research. *Educational Review*, 53, 27-35.
- Merino, A. (2004). *The effect of academic policy on psychological well being and collective self-esteem of California urban teacher*. Dissertation, Capella University.
- Morrow, P. C., & McElroy, J. C. (1987). Work commitment and job satisfaction over three career stage. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 330-346.
- Mueller, J. J., Creed, P. A., Waters, L. E. & Machin, M. A. (2005). The development and preliminary testing of a scale to measure the latent and manifest benefits of employment. *The European Journal of Psychological Assessment*, 21(3), 191-198.
- Murphy, G. C., & Athanasou, J. A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 83-99.
- Parker, S. K. (2007). Job satisfaction. Dalam S.G. Rogelberg (Eds.). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. USA: Sage Publications, Inc.
- Pihie, Z. A. L., & Elias, H. (2004). Improving the teaching profession through understanding educators' self motivation. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 19, 25-35.
- Smerek, R. E., & Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's theory: Improving job satisfaction among non academic employees at a university. *Research in Higher Education*, 48(2), AIR Forum Issue, 229-250.
- Undang-Undang Guru dan Dosen (2005).
- Winefield, A. H., & Tiggemann, M. (1990). Length of unemployment and psychological distress: Longitudinal and cross sectional data. *Soc. Sci. Med*, 31(4), 461-465.