

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA GURU HONOR DAN GURU APARATUR  
SIPIIL NEGARA (ASN) DI KECAMATAN MANDAU**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau Untuk Memenuhi  
Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Derajat Strata Satu Psikologi



**Oleh:**

**NIKE RAMADINI**  
**148110154**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2019**

## LEMBAR PENGESAHAN

### HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU HONOR DAN GURU APARATUR SIPIIL NEGARA (ASN) DI KECAMATAN MANDAU

**NIKE RAMADINI**

**148110154**

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Pada Tanggal  
29 November 2019

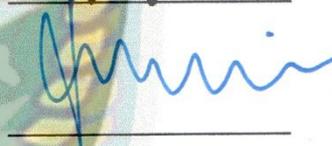
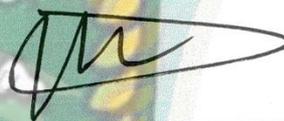
#### DEWAN PENGUJI

Syariffah Farradina., S.Psi., MA

Tengku Nila Fadhlia., M.Psi., Psikolog

Yanwar Arief M.Psi, Psikolog

#### TANDA TANGAN



**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi**

Pekanbaru, 16 DEC 2019

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



  
(Yanwar Arief M.Psi, Psikolog)

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawa ini Nike Ramdini dengan disaksikan oleh dewan penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang penuh ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia gelar saya dicabut.

Pekanbaru, 28 Oktober 2019

Yang menyatakan

Nike Ramadini

## PERSEMBAHAN

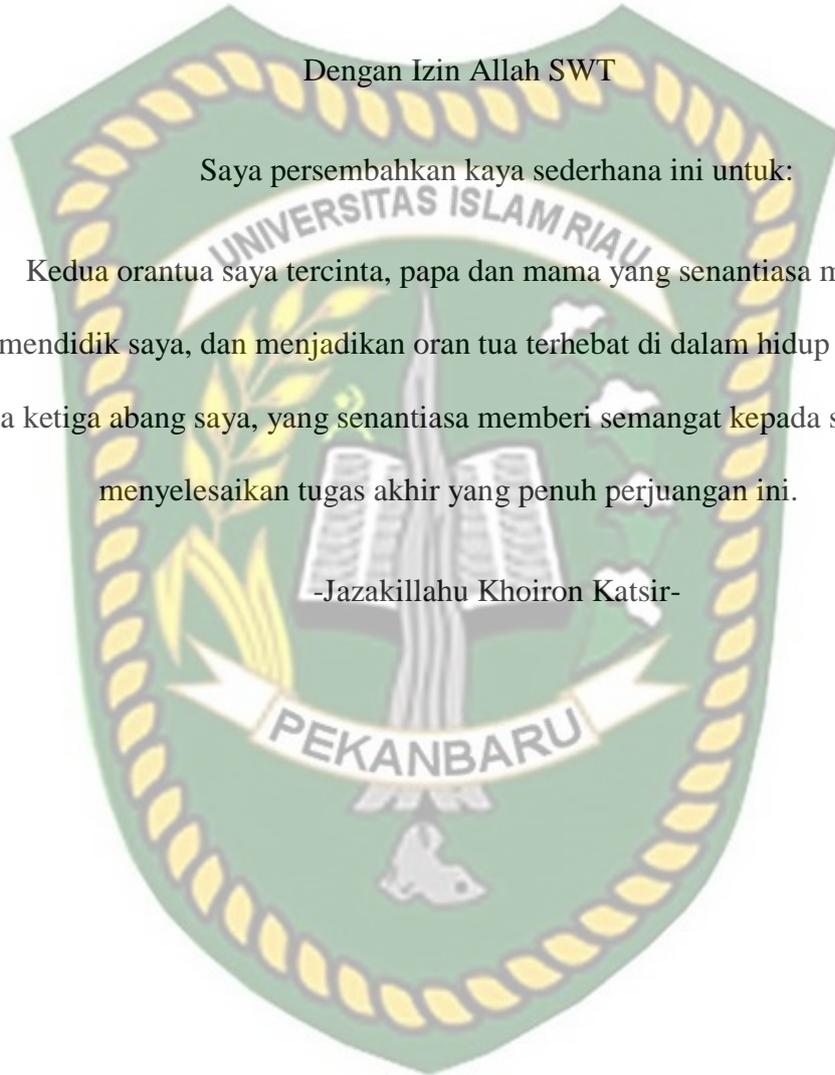
Bismillahirrohmaanirrohiim...

Dengan Izin Allah SWT

Saya persembahkan karya sederhana ini untuk:

Kedua orang tua saya tercinta, papa dan mama yang senantiasa mendoakan saya, mendidik saya, dan menjadikan orang tua terbaik di dalam hidup saya, serta kepada ketiga abang saya, yang senantiasa memberi semangat kepada saya dalam menyelesaikan tugas akhir yang penuh perjuangan ini.

-Jazakillahu Khoiron Katsir-

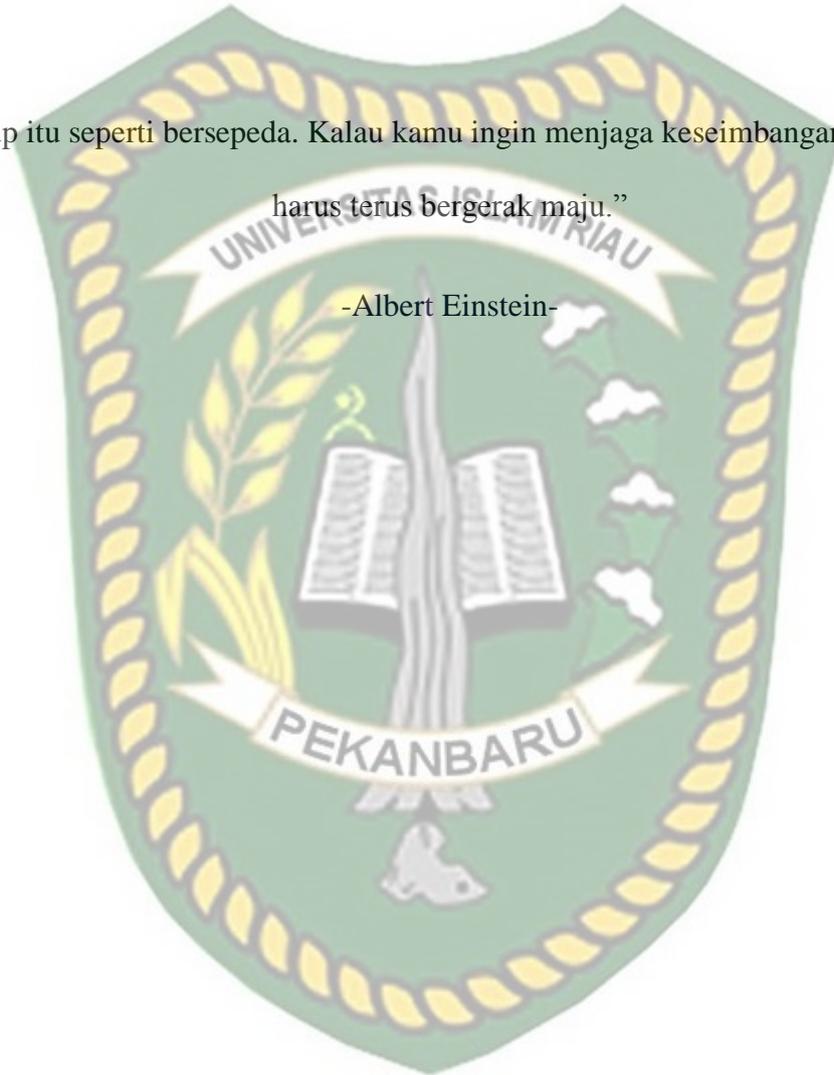


## MOTTO

“Jika orang lain bisa, maka aku juga termasuk bisa”

“Hidup itu seperti bersepeda. Kalau kamu ingin menjaga keseimbanganmu, kamu harus terus bergerak maju.”

-Albert Einstein-



## KATA PENGANTAR

*Asalamualaikum, wr, wb*

*Alhamdulillah rabbil'alamin*, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis dan atas izin-Nyalah sehingga penulis dapat menyesuaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Honor Dan Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Mandau, Duri”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi 1 (SI) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan kali ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL. selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Fikri, S. Psi., M.si selaku wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Irma Kusma Salim, M. Psi., Psikolog selaku wakil dekan II
5. Ibu Lisfarika Napitupulu, M., Psikolog selaku wakil dekan III

6. Ibu Yulia Herawaty., S.Psi.,MA selaku ketua program studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Ibu Syarifah Farradina., S.Psi., MA selaku pembimbing I saya yang telah banyak meluangkan waktu dengan penuh kesabaran ditengah kesibukan memberikan masukan, bimbingan atau dorongan sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Tengku Nila Fadhila, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dengan penuh kesabaran detengah kesibukan memberikan masukan, bimbingan, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Leni Armayanti, S.Psi.,M.si, selaku panasehat Akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
10. Bapak/Ibu Fakultas Psikologis Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungannya yang sangat bermanfaat bagi penulis, serta telah memberikan ilmu dan berbagai pengalaman selama penulis belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
11. Segenap pengurus Tata Usaha Fakultas Psikologi Islam Riau. Terimakasih atas bantuan dan yang baik selama ini.
12. Terimakasih kepada kedua orang tua saya dan keluarga besar saya yang selalu memberikan semangat dalam membuat skripsi ini.
13. Terimakasih kepada abang-abang saya, kakak saya, mbak selalu memeberi motivasi dan semangat dalam pembuatan skripsi ini.

14. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan dalam pembuatan skripsi selalu membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini. Dan terimakasih kepada teman-teman Psikologi angkatan 2014 yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih untuk kebersamaan yang menghadirkan rasa kekeluargaan yang tidak terlupakan.
15. Terimakasih buat kak ema, tria yang saling mengutkan dalam proses pembuatan skripsi ini, disaat kita merasa tidak bisa melakukannya selalu ada yang mengatakan “KITA PASTI BISA” melewatinya kalimat yang sederhana tapi membangkitkan motivasi dalam diri kita masing-masing. Buat retno dan dilla terimakasih telah meberikan semangat.
16. Teman-temanku riski, att, robi, fajri, arif, yulia, meri, kak ibel, yuyun, intan, ani, yulia yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini, terimakasih selalu ada disaat saya membutuhkan kalian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 28 Oktober 2019

Nike Ramadini

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTO .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
ABSTRACK.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumus Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
1. Manfaat Teoritis .....	8
2. Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Kesejahteraan psikologis.....	10
1. Definisi kesejahteraan Psikologis .....	10
2. Dimensi Kesejahteraan Psikologis .....	12
3. Faktor-Faktor kesejahteraan psikologis.....	14
B. Kepuasan kerja .....	17
1. Definisi kepuasan kerja.....	17
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja .....	19
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	22
C. Karakteristik Guru Di Indonesia .....	22
1. Definisi guru.....	22
2. Status Kepegawaian Guru .....	24
a. Guru ASN/PNS .....	25

b. Guru Honor .....	26
D. Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honor dan guru ASN.....	27
E. Hipotesis Penelitian.....	28

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional .....	30
1. Kesejahteraan Psikologis .....	30
2. Kepuasan Kerja.....	31
C. Subjek Penelitian.....	31
1. Populasi Penelitian.....	31
2. Sampel penelitian.....	32
D. Metode Pengumpulan Data.....	32
1. Skala Kesejahteraan Psikologis.....	33
2. Skala kepuasan kepuasan kerja .....	35
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	36
1. Uji Validitas .....	36
2. Uji Reliabilitas .....	37
F. Metode Analisis Data.....	37
1. Uji Normalitas.....	41
2. Uji Linearitas.....	41
3. Uji Hipotesis.....	41

### **BAB IV PEMBAHASAN**

A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	43
1. Profil Guru Honor dan ASN .....	43
B. Persiapan Penelitian.....	44
C. Pelaksanaan Penelitian .....	44
D. Hasil Analisis .....	45
1. Data Responden Penelitian .....	45
2. Hasil Analisis Deskriptif .....	46
E. Hasil uji asumsi .....	49
a. Uji Normalitas sebaran .....	49
b. Uji Linearitas.....	50
c. Uji Hipotesis.....	51
F. Pembahasan.....	54

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....59  
B. Saran.....59

**DAFTAR PUSTAKA .....61**

**LAMPIRAN**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Blue Print Skala Kepuasan Kerja.....	34
Tabel 1.2 Blue Print Skala Kepuasan Kerja.....	36
Tael 4.1. Deskripsi Data Penelitian.....	46
Tabel 4.2. Skor Kesejahteraan psikologis Guru ASN.....	47
Tabel 4.3. Skor Kepuasan kerja Guru ASN.....	48
Tabel 4.4. Skor kesejahteraan psikologi guru honor.....	48
Tabel 4.5. Skor Kepuasan Kerja Guru Honor.....	49
Tabel 4.6 Hasil Analisis Asumsi Normalitas.....	50
Tabel 4.7 Hasil Analisis Korelasi.....	51
Tabel 4.8 Independent Sample T-Test Kesejahteraan Psikologis.....	52
Tabel 4.6 independent sample T-Test Kepuasan Kerja.....	52
Tabel 4.10 Analisis Koefisien Determinasi Guru ASN.....	53
Tabel 4.11 Analisis Koefisien Determinasi Guru Honor.....	53

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR LAMPIRAN

- 1.1 Skala Penelitian .....
- 4.1 Hasil skor penelitian .....
- 4.2 Hasil analisis data SPSS penelitian .....



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA GURU HONORER DAN GURU APARATUR  
SIPIL (ASN)**

**NIKE RAMADINI**

**148110154**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki oleh setiap pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan yang mereka terima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologi dengan kepuasan kerja pada guru honorer dan guru aparatur sipil (ASN) di Kecamatan Mandau, Duri. Teknik yang digunakan adalah *kuota sampling* dengan sampel sebanyak 237 orang responden. Alat ukur yang digunakan adalah skala kepuasan kerja sebanyak 34 butir dan skala kesejahteraan psikologi sebanyak 54 butir. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi. Berdasarkan uji analisis statistik korelasi menunjukkan bahwa korelasi pada guru asn memiliki korelasi yang positif sebesar 0,407 ( $p < 0,05$ ). Hal ini dinyatakan hipotesis diterima. Dan korelasi pada guru honor sebesar 0,274 ( $p < 0,05$ ). Hal ini dinyatakan hipotesis diterima dan terdapat hubungan positif antara kesejahteraan psikologi dengan kepuasan kerja pada guru aparatur sipil (ASN) sebanyak 16,5% pada guru honor sebanyak 7,5% menunjukkan kontribusi kesejahteraan psikologi terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu bagi guru untuk mencari kesejahteraan psikologi untuk dirinya sendiri.

**Kata kunci: Kesejahteraan Psikologi, Kepuasan Kerja, Guru**

**RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELFARE WITH WORK  
SATISFACTION IN HONORARY TEACHERS AND CIVIL APARATURE  
TEACHERS (ASN)  
NIKE RAMADINI**

**148110154**

**FACULTY OF PSYCHOLOGY  
RIAU ISLAMIC UNIVERSITY**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**ABSTRACT**

*Job satisfaction is a general attitude held by every employee that is closely related to the rewards they receive. This study aims to determine the relationship between psychological well-being and job satisfaction among honorary teachers and civil servant teachers (ASN) in Mandau District, Duri. The technique used was quota sampling with a sample of 237 respondents. The measuring instrument used was a work satisfaction scale of 34 items and a psychological welfare scale of 54 items. The analysis used in this study is correlation analysis. Based on the statistical correlation analysis test showed that the positive correlation was to the teacher asn of 0.407 ( $p < 0.05$ ) and to the teacher honorary of 0.274 ( $p < 0.05$ ). It is stated that the hypothesis is accepted, there is a positive relationship between psychological well-being with job satisfaction for honorary teachers and civil servant teachers (ASN) as much as 16.5% and for honorary teachers as much as 7,5%. showing the contribution of psychological well-being to job satisfaction. Therefore it is necessary for teachers to seek psychological well-being for themselves.*

*Keywords: Psychological Welfare, Job Satisfaction, Teachers*

# العلاقة بين الرفاه النفسي مع الرضا الوظيفي لدى المعلمين غير موظفي الحكومة والمعلمين كموظفي الحكومة

إيكي راماديني

148110154

كلية علم النفس

الجامعة الإسلامية الريوية

الملخص

الرضا الوظيفي هو موقف عام يتمسك به كل موظف يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمكافآت التي يتلقونها. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الرفاه النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين غير موظفي الحكومة والمعلمين كموظفي الحكومة في مقاطعة ماندو، دوري. كانت التقنية المستخدمة هي أخذ عينات من الحصى مع عينة من 237 من المستجيبين. كانت أداة القياس المستخدمة عبارة عن مقياس الرضا الوظيفي يتكون من 34 عنصراً ومقياس للرفاه النفسي يتكون من 54 عنصراً. التحليل المستخدم في هذه الدراسة هو تحليل الارتباط. استناداً إلى ارتباط اختبار التحليل الإحصائي، يُظهر أن الارتباط لدى المعلمين كموظفي الحكومة له علاقة إيجابية تبلغ  $P > 0.407$  ( $P < 0.05$ ). هذا يدل على أن الفرضية مقبولة. والارتباط لدى المعلمين غير موظفي الحكومة بلغ  $P > 0.274$  ( $P > 0.05$ ). وهذا يدل على أن الفرضية مقبولة وهناك علاقة إيجابية بين الرفاه النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين كموظفي الحكومة بما يصل إلى 16.5% بينما لدى المعلمين غير موظفي الحكومة يصل إلى 7.5% تدل على مساهمة الرفاه النفسي في الرضا الوظيفي. لذلك من الضروري للمعلمين أن يبحثوا عن الرفاه النفسي لأنفسهم.

الكلمات المفتاحية : الرفاه النفسي، الرضا الوظيفي، المعلمو

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu tolak ukur di dalam penilaian kualitas seseorang. Pendidikan merupakan salah satu upaya seseorang untuk mengembangkan potensi yang ia miliki. Undang-Undang Negara Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, menjelaskan tentang sistem pendidikan Nasional dimana pendidikan dilakukan melalui tiga jalur yaitu: Pendidikan formal, pendidikan informal dan pendidikan nonformal. Di Indonesia, pendidikan yang wajib diikuti oleh warga negara Indonesia selama 12 tahun dari jenjang sekolah dasar hingga sekolah menengah atas.

Undang-Undang Negara Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah seorang pendidik profesional yang mempunyai tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Di Indonesia guru selain sebagai tenaga pengajar, guru juga merupakan pegawai pemerintahan yang mana di bawah tanggung jawab Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas). Undang-Undang Negara Republik Indonesia

No. 43 Tahun 1999, menjelaskan bahwa status kepegawain guru di Indonesia yang berbeda yaitu: guru Aparatur Sipil Negara (ASN) dan guru Honorer. Status yang berbeda ini akan membedakan hak yang akan di peroleh dari kedua guru tersebut.

Undang-Undang Negara Republik Indonesia No. 8 Tahun 1974, mengatakan hak dan tunjangan yang di dapatkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut diantaranya yaitu: Gaji, hak cuti, asuransi jiwa dan keselamatan & kesehatan dalam bekerja, tunjangan kematian, tunjangan istri dan suami, tunjangan beras, tunjangan anak, selain dari tunjangan yang di dapatkan oleh guru ASN juga mendapatkan insetif. Sedangkan guru Honorer tidak mendapatkan hak dan tunjangan-tunjangan yang di dapatkan oleh guru ASN tersebut. Honorium yang di bayarkan kepada guru honorer dari Biaya Operasional Sekolah (BOS) dengan mempertimbangkan jumlah siswa dari sekolah tersebut

Guru yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan guru Honorer, menurut Dapertemen Pendidikan Nasional dan pedoman perhitungan beban kerja guru, antara guru ASN dan guru Honorer berkewajiban untuk memenuhi jam kerja yang setara dengan beban kerja pegawai lainnya yaitu selama 37,5 jam kerja atau selama 60 menit perminggu. Atau dapat juga di katakana bahwa guru wajib mengajar selama 24 jam perminggu. Kegiatan tatap muka dalam satu tahun dilakukan kurang lebih 38 minggu atau 19 minggu persemester.

Berdasarkan persamaan dari jumlah jam kerja dan tugas dari guru ASN dan guru Honorer terdapat perbedaan dalam hal imbalan dan tunjangan. Perbedaan-perbedaan ini memungkinkan terdapatnya perbedaan kepuasan kerja bagi kedua jenis status guru tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi adalah impian dan harapan bagi setiap guru baik itu guru ASN dan guru Honorer, terdapatnya beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja yang menjadi rendah seperti, faktor psikologis, fisik, dan finansial (As'ad, 2003).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, beberapa peneliti memandang bahwa hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan mengenai “Perbedaan Kepuasan Guru ditinjau dari status Guru Negeri dan Guru Swasta serta jenis kelamin pada Guru sekolah dasar”. Yang menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah faktor psikologis, sosial, fisik, finansial. Sementara itu faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja guru ASN dan Guru Honorer yaitu faktor finansial (Santi, 2012).

Kepuasan kerja menjadi suatu pandangan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan merupakan sikap positif dari individu terhadap pekerjaannya, dan cara menghadapi iklim di lingkungan kerja (Handoko, 2001). Kepuasan kerja merupakan kondisi emosi positif yang di rasakan sebagai hasil penilaian pekerjaannya (Locke, 1976). Kepuasan kerja merupakan perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan kerja (Dole & Schroeder, 2001).

Lingkungan pendidikan berperan sangat penting dalam membangun masa depan anak bangsa, tentunya tidak lepas dari peran seorang guru baik itu guru ASN maupun guru Honorer. Oleh sebab itu perlu kepuasan kerja seorang guru yang tinggi agar dapat memberikan proses kegiatan belajar mengajar yang baik, karena berhubungan positif dengan kualitas kegiatan belajar mengajar. Berbagai pandangan telah menyebutkan bahwa kepuasan kerja seorang guru ASN maupun Honorer perlu di perhatikan seperti imbalan, sehingga mereka merasa puas dengan peran mereka dalam mengajar, mendidik dan nyaman dalam bekerja (Heller,1993).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki oleh setiap pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan yang mereka terima. Dimana kepuasan kerja sebagai wujud sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari imbalan yang mereka terima (Suhendi dan Anggara, 2010). Selain dengan imbalan yang mereka terima, kepuasan kerja juga terkait erat dengan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis merupakan suatu gambaran kualitas kehidupan dan kesehatan mental yang dimiliki seseorang. Kesejahteraan psikologis bukan hanya merupakan ketiadaan penderitaan, namun kesejahteraan psikologis meliputi keterikatan aktif dalam hidup, dan memahami tujuan dalam hidup (Snyder & Lopez, 2005).

Kesejahteraan psikologis sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kelebihan dan kelemahan dalam diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengendalikan

hubungan yang positif, mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus berkembang secara personal (Ryff, 1995).

Berbagai penelitian telah dilakukan sebelumnya mengenai hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja telah dilakukan oleh Cropanza & Wright (2000), mengemukakan bahwa adanya hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja, karena mereka yang merasa puas dengan pekerjaan akan lebih produktif dalam bekerja sehingga mereka akan lebih loyalitas dalam pekerjaannya mereka. Penelitian terdahulu yang lain, yang telah dilakukan oleh Wright & Bonnet (2007), Mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan, karena seseorang yang menilai lingkungan kerjanya menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan, maka mereka akan merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal.

Penelitian yang konsisten dalam meneliti kesejahteraan psikologis, yang telah dilakukan oleh Ryff menyebutkan bahwa Kesejahteraan psikologis merupakan hasil evaluasi atau penilaian individu terhadap dirinya yang merupakan evaluasi atas pengalaman-pengalaman hidupnya. Kesejahteraan psikologis ditunjukkan dengan enam dimensi yang dimiliki individu berkaitan erat dengan bagaimana cara individu dalam penerimaan dirinya, memiliki hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi yang tinggi (Ryff & Singer, 2002 ).

Profesi seorang guru ditunjukkan dapat menerima dan menghargai berbagai aspek dalam dirinya menunjukkan penerimaan diri yang tinggi. Mereka akan cenderung memberikan kualitas kerja yang baik, karena mereka memiliki pandangan positif terhadap masa lalunya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ryff mengenai kesejahteraan psikologis pada individu. Jika seseorang mampu menerima dirinya, memiliki kualitas diri yang baik dan mampu menerima masa lalunya (Ryff & Singer, 2002).

Seorang guru yang menunjukkan kesejahteraan psikologis yang baik itu dengan membina hubungan yang baik terhadap atasan, rekan kerja, maupun dengan wali murid. Hal ini sejalan dengan pandangan Robins (2003), mengatakan bahwa kondisi kerja dan mitra kerja yang mendukung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Hasil penelitian lainya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang guru dan berpengaruh juga dengan motivasi kerja guru (Ardansyah, 2012). Hal ini senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ryff & Singer (2002), mengatakan bahwa mereka yang memiliki kesejahteraan yang tinggi mampu membina hubungan positif yang baik dengan orang lain.

Namun demikian mereka juga di tuntutan untuk dapat mandiri dalam hal membentuk dirinya sendiri, tidak bergantung dengan orang lain, mempunyai kecakapan dalam membina kerja sama dengan rekan kerja dan memiliki kematangan sosial. Hal ini senada dengan pandangan dari Hasbullah (2012), mengatakan bahwa seorang pendidik harus memperlihatkan bahwa ia tidak bergantung dengan orang lain seperti menangani masalah siswa, menguasai

materi pembelajaran, dan mampu mengendalikan pembelajaran di dalam kelas. Hal ini sesuai dengan Ryff & Singer (2002), mengatakan bahwa kemandirian yaitu kemampuan seseorang dalam pengambilan keputusan untuk dirinya dan tidak bergantung pada orang lain.

Seorang guru harus dapat menguasai lingkungannya dengan baik saat mengajar dan dapat mengendalikan perilaku dalam dirinya karena guru merupakan panutan bagi peserta didiknya. Seorang guru yang mampu membentuk lingkungan dan mengontrol lingkungannya dengan baik, merupakan salah satu tanda bahwa mereka mampu mencapai kesejahteraan psikologis yang baik. Ryff & Singer (2002), mengatakan bahwa penguasaan lingkungan yaitu kemampuan seseorang untuk membentuk lingkungannya sesuai dengan keadaan dirinya.

Seorang guru memiliki tujuan yang mulia yaitu memajukan kualitas belajar mengajar, membantu mengembangkan potensi yang ada dalam diri peserta didik, dan memajukan kualitas anak bangsa. Ryff & Singer (2002), mengatakan bahwa kepercayaan yang menimbulkan perasaan bahwa hidup itu berarti dan memiliki tujuan.

Menjadi seorang guru membuat mereka memiliki kesempatan untuk dapat mengembangkan dirinya, memberikan ilmu pengetahuan yang mereka miliki kepada siswa-siswinya. Ryff & Singer (2002), mengatakan bahwa mereka yang sejahtera adalah mereka yang mampu memandang dirinya tumbuh dan kemampuan untuk mengembangkan dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti perlu melakukan studi selanjutnya dengan melihat apakah adanya “Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer Dan Guru Apratur Sipil Negara (ASN) Di Kecamatan Mandau”.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang telah di uraikan, maka peneliti ingin mengetahui apakah adanya “Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dengan Kepuasan kerja Guru Honorer dan Guru Aparatur sipil Negara (ASN) di Kecamatan Mandau, Duri”.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah adanya “Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer dan Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Mandau, Duri Riau”.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu:

#### **a. Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat dari penelitian yang diharapkan oleh peneliti yaitu. Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya psikologi. Khususnya dalam bidang psikologi positif dan industri. Harapan peneliti dari hasil penelitian

ini dapat bermanfaat untuk keperluan penelitian selanjutnya bagi siapa saja yang tertarik untuk melakukan penelitian di bidang psikologi positif dan psikologi industri.

**b. Manfaat Praktis**

Adapun harapan dari peneliti dari penelitian ini dapat menunjukkan hubungan kesejahteraan dengan kepuasan kerja yang baik bagi guru honorer maupun guru aparatur sipil negara (ASN).



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kesejahteraan Psikologis

##### 2.1.1 Definisi Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis merupakan refleksi dari happiness, emotional wellbeing dan positive mental health. Kesejahteraan psikologis merupakan suatu konstruk yang kompleks yang menyangkut pengalaman optimal dan pemfungsian. Kesejahteraan psikologis dibagi menjadi dua yaitu hedonik dan eudaimonik, perbedaan dari hedonik dan eudaimonik ini terletak pada tujuan hidup, kesejahteraan hedonik (*hedonic*) ini disebut sebagai *subjective wellbeing* menganggap bahwa tujuan hidup adalah mendapatkan kebahagiaan secara maksimal sedangkan kesejahteraan eudaimonik (*eudaimonic*) menganggap tujuan hidup yaitu menggali potensi diri secara maksimal (Ryan & Deci, 2001).

Kesejahteraan psikologis mengacu pada kesejahteraan eudaimonik yang dimana menghadapi tantangan eksistensial kehidupan misalnya, mengejar tujuan yang berarti, tumbuh dan berkembang sebagai pribadi, dan menjalin hubungan yang baik dengan orang lain (Ryff & Keyes, 2002). Kesejahteraan psikologis dipopulerkan oleh Ryff dengan konsep yang berawal dari adanya keyakinan bahwa kesehatan yang positif tidak sekedar dengan tidak adanya penyakit fisik saja, tetapi juga berkaitan dengan kebutuhan untuk merasa baik secara psikologis. Menurut Ryff manusia dapat dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik bukan sekedar bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan (Ryff, 1989).

Ryff merumuskan pengertian kesejahteraan psikologis dengan mengintegrasikan teori psikologi klinis, psikologi perkembangan dan teori kesehatan mental. Teori psikologi klinis tersebut adalah aktualisasi diri dari Maslow, konsep kematangan diri dari Allopert, konsep berfungsi penuh (*fully functioning person*) dari Roger, dan konsep individual dar jung, dari teori-teori psikologi perkembangan, Ryff merujuk pada konsep tahapan psikososial dari Erikson. Ryff juga merujuk pada konsep kriteria kesehatan mental positif dari Jahoda, sehingga Ryff menyimpulkan bahwa individu berusaha berfikir positif tentang dirinya meskipun mereka sadar atas keterbatasan dirinya (Ryff, 1989).

Kesejahteraan psikologis merupakan pencapaian penuh dari potensi seseorang dan suatu keadaan dimana mereka dapat menerima kelebihan dan kelemahan pada dirinya dengan apadanya, memiliki tujuan hidup, dapat mengembangkan relasi positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan dan bertumbuh secara pribadi (Ryff, 1995).

Berdasarkan dari uraian yang dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan suatu kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain memiliki tujuan dalam hidup mereka, mampu mengembangkan potensi dalam diri dengan baik dan mampu dalam mengontrol lingkungannya sendiri dan dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah laku sendiri.

### 2.1.2. Dimensi Kesejahteraan Psikologis

Ryff (1995) mengambil perspektif eudaimonic dalam menjabarkan dimensi dari kesejahteraan psikologis. Terdapat enam dimensi kesejahteraan psikologis yaitu: penerimaan diri (*Self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

#### 1) Penerimaan diri (*Self-acceptance*)

Penerimaan diri adalah kemampuan seseorang dalam menerima dirinya secara keseluruhan baik pada masa kini dan masa lalunya. Seseorang dikatakan mampu menerima dirinya apabila ia memiliki sikap positif terhadap dirinya mengetahui dan menerima segala tentang dirinya, termasuk kualitas dirinya baik dan buruk dirinya. Serta merasa positif mengenai pengalaman masa lalunya.

#### 2) Hubungan Positif dengan Orang Lain (*Positive Relations With Others*)

Dimana kemampuan seseorang untuk menjalani hubungan yang baik dengan orang yang berada disekitarnya. Individu tersebut digambarkan dengan memiliki sikap empati yang kuat, saling percaya. Sementara itu, individu yang dikatakan rendah atau kurang ditandai dengan memiliki sedikit hubungan dengan orang lain, sulit bersikap hangat dan tidak memiliki ikatan dengan orang lain.

### 3) Otonomi (*Autonomy*)

Digambarkan sebagai kemampuan individu untuk bebas namun tetap mampu mengatur hidup dan tingkah lakunya. Individu yang memiliki otonomi ditandai dengan kemampuan menentukan diri sendiri, independen, mampu menahan tekanan sosial untuk dapat berfikir dan bertindak dengan caranya sendiri, mengatur perilaku dari dalam diri dan mampu menilai sendiri dengan standar personal.

### 4) Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*)

Dimensi ini merupakan kemampuan seseorang untuk memilih atau membentuk lingkungan yang sesuai dengan keadaan dirinya. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisik dirinya. Dengan kata lain ia mampu menghadapi kejadian diluar dirinya. Sedangkan individu yang kurang baik dalam hal dimensi ini akan menunjukkan ketidak mampuan dalam mengatur kehidupan sehari-harinya, kurang memiliki kontrol terhadap lingkungan sekitar.

### 5) Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)

Tujuan hidup ini memiliki pengertian bahwa seseorang memiliki pemahaman yang jelas akan tujuan hidupnya dan arah dalam hidupnya, maka ia memiliki keyakinan mampu mencapai tujuan hidupnya dan memiliki makna akan pengalaman hidup di masa lalu dan masa kini. Orang yang memiliki tujuan hidup akan lebih terarah dalam menjalani kehidupannya.

### 6) Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Dapat dilihat dari potensi dalam dirinya secara berkelanjutan dan lebih menenkankan pada cara memandang diri dan merealisasikan potensi dalam diri. Seseorang yang memiliki pertumbuhan pribadi yang baik memiliki perasaan untuk berkembang, melihat diri sebagai sesuatu yang bertumbuh, menyadari potensi dalam diri, dan mampu melihat peningkatan dalam diri. Sementara itu, individu yang kurang baik dalam hal ini akan menunjukkan ketidakmampuan dalam mengembangkan sikap dan tingkah laku baru, memiliki perasaan bahwa individu tersebut seorang pribadi yang tidak tertarik dengan kehidupan yang ia jalani.

### 2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan psikologis

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi kesejahteraan psikologis sebagai berikut :

#### 1) Usia

Ryff & Keyes (1995) mengemukakan bahwa perbedaan usia dapat mempengaruhi perbedaan di dalam dimensi kesejahteraan psikologis. Dalam penelitiannya Ryff & Keyes (1995) menemukan bahwa dimensi penguasaan lingkungan, dan dimensi otonomi mengalami peningkatan seiring dengan bertambahnya usia, terutama dari dewasa awal hingga dewasa akhir. Dimensi tujuan hidup dan pengembangan pribadi dapat memperlihatkan bahwa penurunan seiring dengan bertambahnya usia, penurunan ini terjadi pada dewasa madya hingga dewasa akhir. Tetapi tidak ada perbedaan yang signifikan dari dimensi penerimaan diri selama dalam usia dewasa muda hingga dewasa akhir.

## 2) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ryff (1989), memperlihatkan bahwa wanita lebih cenderung memiliki kesejahteraan psikologis dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini dikaitkan dengan pola pikir yang dimiliki oleh wanita yang mana berpengaruh pada strategi coping, dan aktivitas sosial. Kemampuan interpersonal yang dimiliki oleh seorang wanita lebih baik dari laki-laki. Seorang laki-laki yang mana dibesarkan oleh keluarga dengan sifat mandiri, minim dalam mengekspresikan emosi, memberi nilai lebih pada wanita dalam dimensi hubungan positif dengan orang lain (Ryff & Keyes, 1995).

## 3) Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Dukungan sosial berkaitan dengan aktivitas sosial yang diikuti oleh individu, seperti memiliki kegiatan pertemuan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan yang mana terdapatnya hubungan yang signifikan antara interaksi sosial dengan kesejahteraan psikologis (Bauer-Jones, 2014).

## 4) Status Sosial Ekonomi

Dari penelitian Ryff (1999) menjelaskan status sosial ekonomi meliputi tingkat pendidikan, tingkat pendapatan seseorang, dan keberhasilan dalam pekerjaan dalam memberikan pengaruh tersendiri pada kesejahteraan psikologis seseorang. Yang mana tingkat pendidikan seseorang lebih tinggi, memiliki pekerjaan yang baik akan menunjukkan kesejahteraan psikologis yang

lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat penelitian lainnya, yang dimana individu memfokuskan pada kebutuhan materi dan finansial sebagai tujuan untuk memperlihatkan tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah (Ryan & Deci, 2001). Hal ini juga sejalan dengan status sosial yang dimiliki individu, dapat memberikan pengaruh yang berbeda pada kesejahteraan psikologis seseorang.

5) Religiusitas

Menurut Ellison (1991) terdapatnya hubungan antara ketaatan beragama dengan kesejahteraan psikologis pada seseorang. Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dan lebih sedikit mengalami trauma atik. Hal ini juga didukung dengan penelitian dari Koenig, Kvale dan Farel (1998) bahwa individu tingkat religiusitasnya tinggi memiliki sikap yang lebih baik, merasa puas akan hidupnya dan sedikit mengalami kesepian.

6) Kepribadian

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh Schumutte dan Ryff (1997) mengenai hubungan antara lima tipe kepribadian (*the big five traits*) pada individu dengan dimensi kesejahteraan psikologis. Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa individu yang termasuk dalam kategori yang memiliki kepribadian *ekstraversi*, *conscientiousness*, dan *low neuroticism* memiliki skor yang tinggi terhadap dimensi penerimaan diri, penguasaan lingkungan. Individu yang termasuk kedalam kategori *agreeableness* dan *extraversi* memiliki skor tinggi terhadap dimensi

hubungan positif dengan orang lain, dan kategor dari *low neuroticism* juga memiliki skor yang tinggi terhadap dimensi ekonomi (Ryff & Deci, 2001).

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan kondisi sejahtera yang merupakan hasil penelitian terhadap pencapaian potensi diri. Kesejahteraan psikologis yang penting unuk di perhatikan adalah penerimaan diri, hubungan positif pada orang lain, kemandiriaan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi, penguasaan lingkungan.

## **2.2. Kepuasan Kerja**

### **2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, setiap individu memiliki tingkatkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku didalam dirinya. Secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana mereka memandang pekerjaannya. Menurut Herzberg (1959) ciri prilaku yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka senang dalam melakukan pekerjaanya, sedangkan pekerja yang kurang puas ia akan malas berangkat kerja, dan melakukan pekerjaanya. Menurut teori dua faktor dari Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda yang mana kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu merupakan bukan suatu variabel yang kontinu, teori ini merumuskan faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yaitu: pekerjaan yang menarik. Penuh tantangan, kesempatan memperoleh penghargaan dn promosi.

Menurut Davis dan Newstrom (1994) kepuasan kerja ialah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang telah disediakan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi antara karyawan dengan pekerjaannya (As'ad, 2000). Kepuasan kerja menurut Handoko (2001) adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja di pengaruhi oleh banyak faktor-faktor yaitu: imbalan atau gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi, kondisi kerja dan keamanan kerja (Ivancevich & Matteson 2002). Kepuasan kerja menurut Robbins (2003) merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya jika seseorang yang tidak puas dalam pekerjaannya maka ia akan menunjukkan sikap yang negatif.

Robbins (2005) mengartikan kepuasan kerja sebagai kumpulan dari perasaan-perasaan yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya. Hasibuan (2005) menjelaskan kepuasan kerja suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini cerminan dari moral kerja, disiplin dan kinerja dari karyawan, kepuasan hasil dari interaksi dan persepsi dari karyawan dan lingkungan kerja mereka.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi karyawan dengan pekerjaan mereka, setiap individu memiliki kepuasan kerja yang berbeda. Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu rasa senang yang dimiliki oleh seorang pekerja di dalam dirinya yang di peroleh dari hasil pekerjaan dan di lingkungan kerja mereka.

### 2.2.2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek dari kepuasan kerja menurut Robbins (2003) aspek-aspek kepuasan kerja dapat dikategorikan dalam enam kategori yaitu:

#### a. Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang memiliki elemen yang memuaskan atau tidak memuaskan. Pekerjaan dilakukan oleh seorang karyawan biasanya menentukan hasil dari yang mereka peroleh, semakin baik pekerjaan mereka maka akan semakin baik pula hasil yang akan diperoleh oleh karyawan tersebut.

#### b. Upah

Upah atau imbalan yang diberikan pada pekerja, merupakan sebagai balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka sebagai status karyawan yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan karyawan.

#### c. Promosi

Promosi merupakan sebagai seorang karyawan dapat berkembang melalui dengan naiknya jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya. Pada umumnya promosi

atau naik jabatan juga diikuti dengan peningkatan pendapatan yang diperoleh sebelumnya. Promosi jabatan itu sendiri memiliki nilai, karena mereka yang mendapatkan naik jabatan merupakan potensi yang mereka miliki mendapatkan pengakuan dari prestasi.

d. Pengawasan

Karyawan harus melakukan perintah dan arahan yang telah diberikan oleh atasan mereka. Akan tetapi tidak pernah terlepas dari pengawasan dari atasan disaat melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

e. Rekan Kerja

Seorang teman merupakan tempat seseorang untuk berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerja menyenangkan atau tidak menyenangkan. Bagi setiap karyawan tempat kerja merupakan tempat untuk berinteraksi sosial dengan baik. Oleh karena itu ketika memiliki rekan kerja yang ramah dan menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang.

f. Penghargaan

Dalam aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas akan penghargaan yang dihasilkan berdasarkan dari hasil kerja. Setiap karyawan ingin usaha mereka, kerja keras dan pengabdian yang dilakukan untuk kemajuan organisasi ataupun perusahaan dapat dihargai dengan semestinya.

Menurut Luthans (2006) ada lima kategori kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan.
- b. Pendapatan/gaji adalah sejumlah upah yang diterima di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan imbalan tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
- c. Kesempatan promosi adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut.
- d. Pengawasan adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung
- e. Rekan kerja adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan.

Dari uraian diatas aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: gaji, promosi, rekan kerja, pengawasan dan pekerjaan itu sendiri. Akan tetapi dalam penelitian ini penulis lebih menfokuskan penulisan kepuasan kerja, dipengaruhi oleh aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans (2006) yang mana

ia menjelaskan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja itu dapat dipengaruhi oleh: upah/gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

### 2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2003), faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja anatra lain:

#### a. Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, keterampilan, sikap terhadap kerja serta perasaan dalam bekerja.

#### b. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja yang meliputi pengaturan kerja, sirkulasi udara, dan kondisi kerja.

#### c. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengna jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas dan promosi.

## 2.3. Karakteristik Guru di Indonesia

### 2.3.1. Definisi Guru

Guru sebagai salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam proses pendidikan. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab 1, pasal 1 menyatakan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik,

mengajarkan, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, hingga pendidikan menengah (Redaksi sinar Grafika, 2009).

Menurut Rusman (2010) bahwa kemampuan dasar seorang guru yang harus dimiliki sebagai seorang profesional adalah harus dapat mampu menguasai bahan bidang studi, mengelola kelas seperti menciptakan disiplin dalam kelas, mengenal kemampuan anak didik, menggunakan media atau sumber dalam rangka proses belajar mengajar, dan menguasai landasan-landasan kependidikan.

Guru adalah seseorang yang memiliki kemampuan yang dapat merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dengan baik dan mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan (Uno, 2009). Pandangan dari Hasbullah (2012) mengatakan bahwa seorang guru sebagai pendidik harus dapat memperlihatkan bahwa ia mampu mandiri, tidak bergantung dengan orang lain, dan juga dapat memahami diri sendiri, memiliki kematangan sosial, dan mempunyai kecakapan dalam membina kerjasama dengan orang lain.

Keberadaan seorang guru yang profesional dan berkompeten merupakan suatu keharusan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar dapat memudahkan siswa siswinya untuk mencapai tujuan pembelajar. Menurut Sobri (2016) mengatakan bahwa guru yang profesional mampu mencerminkan sosok keguruannya dengan wawasan yang luas dan memiliki sejumlah kompetensi yang menunjang tugasnya. Selanjutnya Supriadi (2013) menjelaskan bahwa upaya

pengembangan profesionalisme seorang guru itu perlu dilakukan secara berkelanjutan agar pengetahuan, pemahaman, dan ketereampilan mereka yang berhubungan dengan tugasnya selalu dapat mengikuti perkembangan kemajuan dunia pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa guru adalah seorang pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dan guru juga harus mampu mandiri dalam mengurus keadaan dalam kelas, tidak bergantung dengan orang lain, mempunyai kecapakan dalam membina kerjasama dengan orang lain.

### **2.3.2. Status Kepegawaian Guru**

Status kepegawaian guru pada sistem pendidikan digolongkan menjadi beberapa golongan. Pada dasarnya guru merupakan pegawai pemerintah yang mana dibawah naungan langsung oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas). Berdasarkan dengan hal tersebut maka hal-hal yang menyangkut tentang profesi guru telah tercantum dalam undang-undang termasuk status kepegawaian, pendapatan, dan lain-lain. status kepegawaian dibagi menjadi Pegawai Negeri dan Pegawai Non-Negeri (Honorar).

Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-

undangan yang berlaku. Disisi lain guru yang belum memiliki status sebagai PNS merupakan guru non-Pegawai Negeri yang salah satunya adalah pegawai Honorer.

Pada Peraturan Pemerintah No 48 Tahun 2005, telah dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

### **1. Guru PNS**

Undang-Undang No.43 Tahun 1999, menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undang yang berlaku. Berdasarkan dari penjelasan di atas guru PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan guru yang telah memenuhi syarat. Untuk diangkat menjadi PNS oleh pejabat yang berwenang, dan diserahi tugas serta digaji berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru PNS berhak memperoleh hak seperti: gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, tunjangan khusus, dan sebagainya. Selanjutnya dalam UU No.

8 Tahun 1974 menjelaskan hak yang di dapati oleh Pegawai Negeri seperti: asuransi kematian, asuransi kesehatan, tunjangan suami/istiri, tunjangan anak.

## 2. Guru Honorer

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) guru honorer adalah guru yang tidak digaji sesuai dengan guru tetap, tetapi di gaji sesuai dengan jumlah jam pelajaran yang dipakai untuk mengajar.

Menurut Peraturan Pemerintah No 48 Tahun 2005, telah dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan belanja Daerah (APBD).

Berdasarkan Peraturan Perundangan Menteri Pendidikan Nasional No 15. Tahun 2010, menjelaskan bahwa Pegawai honorer tidak mendapatkan hak dan tunjangan-tunjangan yang di dapatkan oleh Pegawai Sipil. Pembayaran atau upah yang didapatkan oleh seorang guru honorer, mereka mendapatkannya dari dana Biaya Operasional Sekolah (BOS) dengan mempertimbangkan rasio jumlah siswa dan guru sesuai dengan ketentuan pemerintah.

#### **2.4.1. Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Guru Honorer dan Guru PNS.**

Kesejahteraan psikologis merupakan suatu pencapaian penuh dari potensi seseorang dan suatu keadaan mereka dapat menerima kelebihan dan kelemahan pada dirinya dengan apa adanya, memiliki tujuan hidup, menjadi pribadi yang mandiri, menjalani hubungan yang baik dengan orang lain dan bertumbuh secara pribadi (Ryff, 1995).

Ketika individu dapat merasakan kesejahteraan psikologis yaitu menerima kekuatan dan kelemahan, dapat membangun relasi, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus tumbuh secara pribadi maka individu dapat bekerja dengan baik dapat bekerja dengan baik dan merasakan kepuasan kerja. kesejahteraan psikologis yang baik dapat dirasakan oleh guru akan membuat guru memiliki perasaan tenang dan mampu menghadapi tekanan dalam bekerja sehingga guru mampu memberikan hasil pekerjaan yang baik dan prestasi dalam pekerjaannya. dengan demikian karyawan akan merasakan puas terhadap apa yang dikerjakannya.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Cropanza & Wright (2000), mengemukakan bahwa adanya hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja, karena mereka yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif dalam bekerja sehingga mereka akan lebih loyalitas dalam pekerjaan mereka. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakuka oleh Wright & Bonnet (2007), Mengemukakan bahwa

kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan, karena seseorang yang menilai lingkungan kerjanya menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan, maka mereka akan merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal.

Kepuasan kerja merupakan perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan kerjanya (Dole & Schroeder, 2001). Hal ini sejalan dengan pandangan Robinns (2006), mengatakan bahwa kondisi kerja dan mitra kerja yang mendukung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Ardansyah (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang guru dan juga dapat motivasi kerja guru.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa diatas hubungan kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja, memiliki hubungan yang signifikan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang guru maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh seorang pekerja.

### **2.5.1. Hipotesis**

Berdasarkan dari teoritis yang telah di paparkan di atas, penulis menemukan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

1. Adanya hubungan kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada Guru ASN.
2. Adanya hubungan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pada guru Honor

3. Terdapatnya perbedaan kesejahteraan psikologis pada Guru PNS dan Guru Honorer.
4. Terdapatnya perbedaan kepuasan kerja guru Honorer dan Guru PNS.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Identifikasi Variable Penelitian**

Variabel penelitian adalah merupakan suatu variabel yang bervariasi yaitu faktor-faktor yang dapat berubah-ubah ataupun dapat diubah untuk tujuan penelitian. Variabel harus ditentukan dengan jelas agar alur hubungan variabel dalam penelitian dapat dicari dan dianalisa (Bungin, 2010). Pada penelitian ini sesuai dengan judul yang akan diteliti, maka variabel-variabel dalam penelitian dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) : Kesejahteraan psikologis
2. Variable terikat (Y) : Kepuasan kerja

### **3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini, definisi operasional dari variabel penelitian adalah sebagai berikut:

#### **1. Kesejahteraan psikologis**

Kesejahteraan psikologis merupakan sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif, terbebas dari penyakit mental, dimana pada diri tergambar kemampuan menerima diri, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup yang

membuat hidup lebih bermakna untuk dirinya, serta berusaha dalam mengeksplorasi kemampuan di dalam dirinya dan mengembangkan dirinya, yang diukur dengan menggunakan skala Kesejahteraan Psikologis yang diadaptasi dari skal *Psychological well-being* Ryff (1995).

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaan seseorang, hal ini terlihat dari sikap positif seseorang pada pekerjaannya atau segala sesuatu dilingkungan kerja. Hal ini diukur dengan skala kepuasan kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan dari aspek-aspek kepuasan kerja Luthans (2006) yang mana dipengaruhi oleh: upah/gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

### 3.3. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi berasal dari bahasa Inggris yang berarti *population*, yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian kata populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Kata populasi dalam metode penelitian amat populer, digunakan untuk menyebutkan serumpun atau kelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya, populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang terdapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian

(Bungin, 2010). Populasi dari penelitian ini adalah guru yang berstatus honorer dan pns di Kecamatan Mandau Duri, riau yang berjumlah 1964 orang.

## 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan sebagian dari populasi karena ia bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Sugiyono, 2008).

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik *kuota sampling* yang mana teknik ini merupakan penentuan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2008). Untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan tabel Sugiyono, jumlah sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 237 diambil dari 10% kesalahan dari populasi 1964 guru yang bekerja di sekolah Kecamatan Mandau Duri, Riau.

## 3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian (Bungin, 2010). Kesalahan penggunaan metode pengumpulan data atau metode pengumpulan data tidak digunakan semestinya, berakibat fatal terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan skala pengukuran psikologi yang dibuat oleh peneliti. Skala dalam ilmu psikologi biasanya digunakan sebagai alat ukur, data yang di ungkap adalah aspek yang menggambarkan kepribadian individu (Azwar, 2010).

Bentuk skala yang digunakan adalah skala likert karena skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2010). Adapun skala yang digunakan ialah skala kesejahteraan psikologis dan skala kepuasan kerja yang adaptasi dari (widia 2018) dan (Misti ningsih, 2018).

Skala ini terdiri dari 2 pernyataan, yakni pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*). Dalam skala ini terdapat 6 kategori penskoran dengan rentangan skor 1 hingga 6 pernyataan positif, dan jawaban akan diskor dari 1 hingga 6 dimana skor 6 merupakan sangat setuju sedangkan dengan skor 1 sangat tidak setuju. Pada pernyataan negatif jawaban akan diskor dengan cara kebalikannya yakni dari 6 ke 1, dimana skor 6 merupakan skor yang tidak setuju dan skor 1 merupakan sangat setuju. Pada masing-masing kategori skor tertinggi menunjukkan responden memiliki penguasaan pada kategori tersebut didalam hidupnya, sedang skor rendah menunjukkan responden sedang berusaha untuk mencapai kenyamanan pada kategori tersebut didalam hidupnya.

### **1. Skala Kesejahteraan Psikologis**

Skala kesejahteraan psikologis digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang telah disusun berdasarkan teori Ryff (1989) dengan aspek-aspek sebagai

berikut: penerimaan diri (*self acceptance*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pengembangan pribadi (*personal growth*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), otonomi (*autonomy*) dan hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*). Aspek-aspek skala kesejahteraan psikologis ini dijabarkan dalam bentuk aitem-aitem yang terdiri dari 54 pernyataan, sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1 Blue Print Skala Kesejahteraan Psikologis**

Dimensi	No Aitem		Jumlah
	Positif	Negatif	
Penerimaan diri	46, 47, 48, 51, 52, 53	49, 50, 54	9
Hubungan positif dengan orang lain	28, 29, 33, 34, 35, 36	30, 31, 32	9
Otonomi	1, 2, 4, 6, 9	3, 5, 7, 8	9
Tujuan Hidup	37, 38, 42, 45	39, 40, 41, 43, 44	9
Pertumbuhan Pribadi	19, 21, 23	20, 22, 24, 25, 26, 27	9
Penguasaan Lingkungan	11, 15, 17	10, 12, 13, 14, 16, 18	9
Jumlah	27	27	54

---

Skala ini terdiri dari 2 pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*). Didalam skala ini terdapat 6 kategori penskoran dengan rentangan skor 1 sampai 6. Pada pernyataan positif, jawaban akan diskor dari 1 hingga 6 dimana skor 6 artinya sangat setuju dan skor 1 sangat tidak setuju. Pada pernyataan negatif, jawaban akan diskor dengan cara kebalikannya yakni dari 6 ke 1, dimana skor 6 merupakan skor yang tidak setuju dan skor 1 merupakan sangat setuju.

## 2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja pada penelitian ini disusun dalam pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*) dengan enam alternatif jawaban yang diberikan. Skala *likert* berisikan item pernyataan yang harus dijawab oleh partisipan dengan memilih salah satu alternatif jawaban, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Cukup setuju (CS), kurang setuju (KS)

Skala dalam penelitian ini adaptasi dari skala kepuasan kerja Widya (2018). Masing-masing dari jawaban memiliki skor yang berbeda dimulai dari 1 hingga 6 skor untuk respon pernyataan sangat setuju 6 dan sangat tidak setuju 1. Sebaliknya untuk respon pertanyaan negatif (*unfavorable*) sangat tidak setuju 6 dan 1 sangat setuju. Penyusunan alat ukur ini lebih jelasnya dijabarkan dalam bentuk *Blue Print* pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Blue Print Skala Kepuasan Kerja

Aspek	No Aitem		Jumlah
	Positif	Negatif	
Pekerjaan itu sendiri	2	13, 18, 21, 26,31	6
Gaji/Upah	4, 7	14, 19, 22, 27, 32	7
Kesempatan promosi	3, 5, 8	15, 20, 23, 28, 33	8
Pengawasan / Supervisi	1, 6, 9, 11	16, 24, 29 34	8
Rekan kerja	10, 12	17, 25, 30	5
Jumlah	12	22	34

### 3.5. Validitas dan Realibitas

#### 1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan atau kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2014). Dalam penelitian ini, pengujian pada tahap validitas skala dilakukan dengan menggunakan validitas isi (*content validity*). Validitas menunjukkan sejauh mana butir skala yang merupakan representasi aspek yang hendak di ukur.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2014) reliabilitas merupakan sejauh mana pengukuran dapat dipercaya untuk mengukur suatu objek. Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran suatu data yang dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran pada suatu subjek yang sama untuk menunjukkan adanya kesesuaian antara suatu yang diukur dengan jenis alat ukur yang digunakan.

Penelitian ini melakukan perhitungan reliabilitas menggunakan pendekatan dengan teknik reliabilitas *alpha cronbach* dan dibantu dengan menggunakan program SPSS (*software statistical package for the social sciences*) versi 22.0. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien yang angkanya berada dalam rentang angka 0,00 sampai 1,00. Skala reliabilitas tinggi jika nilai koefisien reliabilitasnya tinggi jika nilai koefisien reliabilitasnya mendekati 1,00, sebaliknya jika reliabilitasnya mendekati angka 0 maka semakin rendah reliabilitasnya.

### 3.6. Metode Analisa Data

Sebelum melakukan uji model atau uji hipotetis dalam penelitian ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas konstruk di dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis faktor yaitu *confirmatory factor analysis* (CFA) untuk menguji unidimensionalitas alat ukur. Langkah selanjutnya yang harus dilakukan uji validitas konstruk pada aitem data yang di terima. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *confirmatory factor analysis* dengan *software*

SPSS. Harrington (2009) menjelaskan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mendapatkan criteria hasil *confirmatory factor analysis* yang baik adalah:

- a. Dilakukan uji *confirmatory factor analysis* dengan model satu factor dan dilihat nilai *Chi-square* yang dihasilkan. Jika *Chi-square* tidak signifikan ( $p > 0.05$ ) berarti semua item hanya mengukur satu factor saja. Namun, jika nilai *Chi-square* signifikan ( $p < 0,05$ ) maka perlu dilakukannya modifikasi terhadap model pengukuran yang diuji sesuai langkah kedua pada berikut ini.
- b. Jika nilai *Chi-square* signifikan ( $p < 0,05$ ) maka dilakukan modifikasi model pengukuran dengan cara membebaskan parameter berupa korelasi kesalahan pengukuran. Ini terjadi ketika suatu item selain mengukur konstruk yang ingin diukur, item tersebut juga mengukur hal yang lain (mengukur lebih dari satu konstruk atau multidimensional). Jika setelah beberapa kesalahan pengukuran dibebaskan untuk saling berkorelasi dan akhirnya diperoleh model fit, maka model terakhir inilah yang akan digunakan pada langkah selanjutnya.
- c. Jika telah diperoleh model yang fit, maka dilakukan analisis aitem dengan melihat apakah muatan faktor item tersebut signifikan dan mempunyai nilai koefisien positif. Jika *t-value* untuk koefisien muatan faktor suatu item lebih besar dari 1,96 (*absolute*), maka item tersebut dinyatakan signifikan dalam mengukur faktor yang hendak diukur (tidak di-*drop*).
- d. Setelah itu dilihat apakah ada aitem yang muatan negatif, jika ada pernyataan negatif maka perlu dilakukan penyuaian arah skoring yang dirubah menjadi positif, jika sudah dibalik, maka berlaku perhitungan umum dimana aitem bermuatan faktor negatif di-*drop*.

- e. Selanjutnya, dapat melihat *loading factor* yang merupakan besar korelasi (kovarian) antara indikator dengan konstruk latennya setelah diperoleh dari model yang fit. Bobot yang diperlakukan dalam *loading factor* sebesar 0,5 atau lebih yang dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten. Jika sudah sesuai, maka item tersebut dinyatakan valid dalam mengukur faktor yang hendak diukur (tidak di-drop).
- f. Apabila kesalahan pengukuran berkorelasi terlalu banyak dengan kesalahan pengukuran pada item lain, maka item seperti ini pun dapat di-drop karena bersifat sangat multidimensional.

Selanjutnya Wijanto (2007) menjelaskan bahwa secara praktis mengenai nilai uji validitas konstruk bisa dilihat dengan menggunakan standar nilai *goodnes of fit* sebagai tingkat kecocokan yang bisa diterima, dimana yang menjadi acuan ini adalah nilai Chi-square yaitu mengikuti uji statistik yang berkaitan dengan persyaratan signifikan, dimana nilai semakin kecil maka semakin baik. Kemudian dengan standar  $p\text{-value} > 0,05$ , kemudian kriteria RMSEA menghasilkan nilai  $< 0,08$  dan kriteria yang lain yaitu GFI, NFI dan CFI menghasilkan nilai  $> 0,9$  sehingga model yang dihasilkan sudah *goodnes of fit*. Selanjutnya suatu variabel dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap konstruk atau variabel latennya, jika nilai t muatan faktor (*factor loading*) lebih besar dari nilai kritis atau  $\geq 1,96$ .

Adapun hasil dari uji validitas konstruk masing-masing dari variabel dalam penelitian ini merupakan hasil dari adaptasi sehingga menghasilkan model yang baik dan dapat diteruskan pada analisis *structural equating*

*modeling*. Untuk lebih jelas hasil uji validitas konstruk dari masing-masing variabel yakni sebagai berikut:

a. Validitas konstruk kesejahteraan psikologis

Peneliti menguji apakah ke-54 aitem yang ada bersifat *unidimensional* untuk memastikan bahwa aitem tersebut benar hanya mengukur satu faktor yaitu kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor, hasilnya tidak fit. Oleh sebab itu diperlukan modifikasi terhadap model, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa aitem dibebaskan berkorelasi satu sama lain. Sehingga diperoleh model fit terhadap sekumpulan aitem kesejahteraan psikologis  $\chi^2 = 493,477$ ,  $df = 143$ ,  $P\text{-value} = 0,000$ ,  $\text{RMSEA} = 0,742$ .

Berdasarkan nilai dari  $z$  bagi koefisien muatan pada faktor 16 aitem signifikan karena  $z > 1,96$  sehingga semua aitem valid mengukur kesejahteraan psikologis. Selanjutnya penulis melihat muatan faktor dari aitem, apakah ada yang bermuatan negatif atau tidak. Diketahui bahwa tidak adanya muatan yang negatif.

b. Validitas konstruk kepuasan kerja

Peneliti menguji apakah ke-32 aitem yang ada bersifat *unidimensional* untuk memastikan bahwa aitem tersebut benar hanya mengukur satu faktor yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor, hasilnya tidak fit. Oleh sebab itu diperlukan modifikasi terhadap model, dimana kesalahan pengukuran pada

beberapa aitem dibebaskan berkorelasi satu sama lain. Sehingga diperoleh model fit terhadap sekumpulan aitem kepuasan kerja  $chi-square = 169,053$   $df = 561$ ,  $P-value = 0,000$ ,  $RMESEA = 0,633$ .

### 1. Uji Normalitas

Menurut Priyanto (2016) data dikatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari  $>0,05$ . Pengujian normalitas dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0 for windows. Taraf signifikansi yang ditetapkan dalam pengujian ini  $\alpha = 0,05$ . Pembuktian suatu data memiliki distribusi normal dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya pada histogram maupun norma.

### 2. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat arah, bentuk dan kekuatan hubungan antara variabel dependen (Y) tidak bebas dan variabel independen (X) variabel bebas. Data dikatakan linear apabila signifikan lebih besar dari  $0,05$  ( $>0,05$ ). Perhitungan uji linearitas menggunakan program komputer SPSS 22.0 (*statistical product and service solution*) (Priyanto, 2016)

### 3. Uji Hipotesis

Setelah melakukan persyaratan analisis yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas yang dilakukan, dilanjutkan uji hipotesis. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honorer dan guru asn. Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji analisis korelasi *product moment* yang bertujuan

untuk menguji hipotesis (uji hubungan) variabel bebas dan variabel terikat. Penyelesaian analisis dilakukan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS 22.0 for window*.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Persiapan Penelitian

##### 4.1.1. Orientasi Kanchah Penelitian

###### a. Profil Guru Honor dan Guru ASN

Secara formal, guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus [sarjana](#), dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia. Status kepegawaian guru pada sistem pendidikan digolongkan menjadi beberapa golongan. Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disisi lain guru yang belum memiliki status sebagai PNS merupakan guru non-Pegawai Negeri yang salah satunya adalah pegawai Honorer.

Pada Peraturan Pemerintahan No 48 Tahun 2005, telah dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

#### 4.2. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu peneliti mengurus prosedur surat izin penelitian, persiapan-persiapan yang dilakukan penelitian adalah sebagai berikut: mengurus surat izin untuk penelitian pada tanggal 20 Agustus 2019 kebagian Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau, penelitian mengambil surat pada tanggal 22 Agustus 2019 dengan No surat 646/E-UIR/27-F.Psi/2019. Kemudian pada tanggal 24 Agustus 2019 peneliti mengatarkan surat ke sekolah-sekolah yang berada di duri kecamatan mandau agar diproses perizinan penelitian di sekolah-sekolah tersebut. Pada tanggal 27 Agustus peneliti melakukan penelitian dengan memenuhi prosedur yang sistematis dan disesuaikan dengan seluruh tahapan pengumpulan data. Tahapan awal yang dilakukan diawali dengan persetujuan oleh kedua belah pihak untuk melakukan penelitian . Pengumpulan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 27 Agustus 2019 dengan melibatkan 237 guru di kecamatan mandau dengan 54 aitem pada skala 1 (kesejahteraan psikologis) dan 34 aitem pada skala 2 (kepuasan kerja).

#### 4.3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan melibatkan 237 guru di kecamatan mandau duri. Penelitian ini dilaksanakan dengan mendapatkan izin dari pihak sekolah untuk melakukan penelitian disekolah tersebut terhadap guru di sekolah. Tata cara pengisian skala yang sudah dijelaskan oleh peneliti terhadap sampel maka di laksanakan penelitian ini dengan membagikan satu buah angket penelitian skala kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pada setiap sampel. Sampel memperoleh satu angket yang berisi dua skala yaitu 54 aitem skala kesejahteraan

psikologis dan 34 aitem skala kepuasan kerja. Berikut ini adalah hasil analisis dari penjabaran data penelitian yang telah dilakukan.

#### 4.4. Hasil Analisis Data

Hasil analisis data pada penelitian ini terdiri dari hasil analisis deskriptif, hasil uji asumsi, dan hasil uji hipotesis.

##### a. Data Responden Penelitian

Tabel Data Subjek Penelitian

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
1.	Usia		
	20-25	80	33,76
	30-35	64	27,00
	40-45	52	21,94
	>50	41	17,30
2.	Jenis Kelamin		
	Perempuan	193	81,43
	Laki-laki	44	18,56
3.	Pendidikan terakhir		
	SMA	2	0,84
	Diploma	7	2,95
	Sarjana	228	96,21
4.	Status Dalam Bekerja		
	PNS / ASN	119	50,21
	Honorar	118	49,79
5.	Lama Bekerja		
	3-6 Tahun	100	42,19
	7-9 Tahun	27	11,40
	>10 Tahun	110	46,41
	Jumlah	237	100

Berdasarkan data diatas, rata-rata yang mendominasi data subjek diatas ini adalah jenis kelamin perempuan pada usia paling banyak 20-25 tahun mereka memiliki riwayat pendidikan terakhir sarjana dan merupakan ASN serta telah bekerja paling banyak selama lebih dari 10 tahun

## b. Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan dari hasil data deskriptif penelitian hubungan kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honor dan guru asn, yang telah dilakukan skoring dan diolah dengan *SPSS 22,0 for window* diperoleh gambaran seperti yang disajikan dalam tabel 4.1 berikut:

**Tael 4.1. Deskripsi Data Penelitian**

Variabel Penelitian	Skor X yang diperoleh				Skor X yang dimungkinkan			
	X Max	X Min	Rata-rata	SD	X Max	X Min	Rata-rata	SD
Kesejahteraan Psikologi ASN	264	168	210,73	21,1083	324	54	189	45
Kepuasan Kerja ASN	173	113	141,86	12,534	204	34	119	28,33
Kesejahteraan psikologis honor	264	172	216,00	18,828	324	54	189	45
Kepuasan kerja honor	180	107	144,86	13,485	204	34	119	28,33

Berdasarkan tabel deskriptif data penelitian diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata empirik dari kesejahteraan psikologis guru asn diperoleh rata-rata 210,73 (SD=21,0823). Sementara kepuasan kerja guru asn diperoleh rata-rata 141,083 (SD=12,534). Selain itu kesejahteraan psikologis guru honorer diperoleh rata-rata 216,00 (SD=18,828). Sementara itu kepuasan kerja guru honor memperoleh skor rata-rata 144,86 (SD=13,485). Dari hasil skor hipotetik kesejahteraan psikologis guru asn yang diperoleh rata-rata 189 (SD=45). Kepuasan kerja guru asn diperoleh rata-rata 119 (SD=28,33). Dan hasil skor hipotetik dari kesejahteraan psikologis guru honor memperoleh hasil rata-rata 189 (SD=45). Sementara itu kepuasan kerja guru asn memperoleh hasil skor hipotetik

rata-rata 119 (SD=28,33). Dan kesejahteraan psikologis guru honor juga memperoleh hasil skor hipotetik rata-rata 189 (SD=45) dan kepuasan kerja guru honor 119 (SD=28,33). Oleh karena itu diperlukan membuat kategorisasi untuk menggambarkan kategorisasi respon untuk kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada guru honor dan guru asn di kecamatan mandai, duru yang terdiri dari:

1. Sangat tinggi :  $X \geq M + 1,5 SD$
2. Tinggi :  $M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$
3. Sedang :  $M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$
4. Rendah :  $M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
5. Sangat Rendah :  $X \leq M - 1,5 SD$

Keterangan : M = Mean empirik  
SD = Standar deviasi

Berdasarkan rumus diatas, diketahui bahwa ada respon kesejahteraan psikologi guru asn dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

**Tabel 4.2. Skor Kesejahteraan psikologis Guru ASN**

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X \geq 242,354$	10	8,41
Tinggi	$221,271 \leq X < 242,354$	29	24,37
Sedang	$200,189 \leq X < 221,271$	33	27,73
<b>Rendah</b>	<b><math>179,106 \leq X &lt; 200,189</math></b>	<b>41</b>	<b>34,45</b>
Sangat Rendah	$X \leq 179,106$	6	5,04
Jumlah		119	100

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan kesejahteraan psikologi pada guru asn menunjukkan kesejahteraan psikologi yang dominasisnya berada pada kategori rendah yang diperoleh sebanyak 34,45% .sedangkan pada dimayoritas kedua pada kategori sangat rendah yang direspon sebanyak 5,04%. Variabel kedua pada yaitu skala kepuasan kerja pada guru asn ditunjukkan pada tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3. Skor Kepuasan kerja Guru ASN

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X \geq 160,661$	8	6,72
Tinggi	$148,127 \leq X < 160,661$	30	25,21
<b>Sedang</b>	<b><math>135,593 \leq X &lt; 148,127</math></b>	<b>38</b>	<b>31,93</b>
Rendah	$123,059 \leq X < 135,593$	37	31,09
Sangat Rendah	$X \leq 123,059$	6	5,05
Jumlah		119	100

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa mayoritas kepuasan kerja pada guru asn berada pada kategori sedang sebanyak 31,93% Mayoritas respon kedua lainnya menunjukkan kepuasan kerja pada guru aparatur asn termasuk dalam kategori rendah sebanyak 31,09%. Pada variabel selanjutnya kesejahteraan psikologis pada guru honor ditunjukkan pada tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4. Skor Kesejahteraan Psikologi Guru Honor

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X \geq 244,242$	10	8,48
Tinggi	$225,414 \leq X < 244,242$	28	23,72
Sedang	$206,586 \leq X < 225,415$	38	32,20
<b>Rendah</b>	<b><math>187,758 \leq X &lt; 206,586</math></b>	<b>39</b>	<b>33,05</b>
Sangat Rendah	$X \leq 187,758$	3	2,55
Jumlah		118	100

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa mayoritas kesejahteraan psikologis guru honor berada pada kategori rendah sebanyak 33,05% Mayoritas respon kedua lainnya menunjukkan kesejahteraan psikologis guru honor pada termasuk dalam kategori rendah sebanyak 2,55%. Pada variabel selanjutnya kepuasan kerja pada guru honor ditunjukkan pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5. Skor Kepuasan Kerja Guru Honor

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X \geq 165,087$	5	4,24
Tinggi	$151,602 \leq X < 165,087$	37	31,35
<b>Sedang</b>	<b><math>138,118 \leq X &lt; 151,602</math></b>	<b>38</b>	<b>32,20</b>
Rendah	$124,633 \leq X < 138,118$	33	27,97
Sangat Rendah	$X \leq 124,633$	5	4,24
Jumlah		118	100

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa mayoritas kepuasan kerja guru honor berada pada kategori sedang sebanyak 32,20% Mayoritas respon kedua lainnya menunjukkan kesejahteraan psikologis guru honor pada termasuk dalam kategori rendah sebanyak 2,24%. Untuk analisis selanjutnya dapat dilakukan dengan melakukan uji asumsi. Uji asumsi dilakukan untuk memenuhi kriteria-kriteria untuk melakukan analisis korelasi.

### 3. Uji Asumsi

Data yang telah didapati hasil nya dilakukan uji asumsi untuk memenuhi kriteria-kriteria korelasi. Uji asumsi meliputi normalitas sebaran data, uji linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji Normalitas dilakukan pada masing-masing variabel yaitu, variabel kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja pada guru honorer dan guru ASN yang dianalisis dengan bantuan *SPSS 22,0 for window*. Metode yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidak sebaran data adalah jika  $P > 0,05$  maka

sebaran normal, jika sebaliknya  $p < 0,05$  maka sebaran tidak normal (Azwar, 2012).

Hasil uji normalitas sebaran data kesejahteraan psikologi guru asn dan honor diperoleh skor K-SZ = 1,147 sementara P sebesar 0,144 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan sebaran data penelitian menunjukkan distribusi yang normal. Hasil uji normalitas sebaran data kepuasan kerja pada guru asn diperoleh skor K-SZ = 0,780 sementara P sebesar 0,144 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan sebaran data penelitian menunjukkan distribusi normal.

**Tabel 4.6 Hasil Analisis Asumsi Normalitas**

Variabel	Skor K-SZ	P	Keterangan
Kesejahteraan psikologi asn	1,147	0,144	Normal
Kepuasan kerja asn	0,780	0,577	Normal
Kesejahteraan psikologis honor	0,067	0,200	Normal
Kepuasan kerja honor	0,095	0,011	Normal

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas hubungan dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara kesejahteraan psikologi dengan kepuasan kerja pada guru honor dan guru asn uji linearitas menggunakan kaidah signifikan ( $p$ ) dari nilai F (*Linearity*)  $< 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah *linier*. Tetapi jika signifikansi ( $p$ ) dari nilai F (*Linearity*)  $> 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah tidak *linier*. Kriteria uji linearitas menggunakan taraf signifikan 5% Hasil uji linearitas yang telah dilakukan dengan mengetahui F (*Linearity*) sebesar 32,971 dengan nilai  $p$  sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil uji linieritas hubungan variabel tersebut membuktikan bahwa kedua variabel *linier*.

Berdasarkan hasil pembahasan uji asumsi normalitas dan linearitas diatas maka data dalam penelitian ini memenuhi kriteria-kriteria untuk dilakukan uji parametrik, artinya untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara uji korelasi.

**c. Uji Hipotesis**

- a) Uji Hipotesis Hubungan kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada guru ASN.

Uji hipotetsis pertama H1. terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada guru ASN. Berdasarkan analisis korelasi Pearson yang telah dilakukan untuk mengukur hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada guru ASN dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7 Hasil Analisis Korelasi**

	Kepuasan Kerja	
Kesejahteraan psikologi	Pearson Correlation	.407**
	Sig.	.000
	N	119

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa  $R = 0,407$   $P < 0,05$ , maka terdapatnya hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada guru ASN. Oleh karena itu H1 Penelitian ini dinyatakan diterima yaitu terdapat hubungan kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada guru ASN.

- b) Uji Hipotesis Hubungan Kesejahteraan Psikologi dengan Kepuasan Kerja pada Guru Honor.

Uji hipotets kedua ini H2. Terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada guru Honor. Berdasarkan analisis korelasi

Pearson yang telah dilakukan untuk mengukur hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada guru Honor dapat dilihat pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8 Hasil Analisis Korelasi**

	Kepuasan Kerja	
Kesejahteraan psikologi	Pearson Correlation	.274**
	Sig.	.003
	N	118

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa  $R = 0,274$   $P < 0,05$ , maka terdapatnya hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada guru Honor. Oleh karena itu H2 Penelitian ini dinyatakan diterima yaitu terdapat hubungan kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada guru Honor.

- c) Uji hipotesis Terdapatnya Perbedaan Antara Kesejahteraan Psikologis Pada Guru ASN dan Guru Honor.

Berdasarkan hipotesis Selanjutnya H3. Terdapatnya perbedaan antara kesejahteraan psikologis pada guru ASN dan guru Honor. Berdasarkan analisis *Independent Sample T Test* yang telah dilakukan untuk mengukur perbedaan antara kesejahteraan psikologis pada guru ASN dan Guru Honor dapat dilihat pada Tabel 4.9.

**Tabel 4.9 *Independent Sample T Test* Kesejahteraan Psikologis**

	Levene's Test for Equality of variances			t-test for Equality of Means	
	N	F	Sig.	t	Sig.
ASN	119	1.633	.203	2.029	.044
HONOR	118			2.029	.044

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $t = 2.029$  dan nilai signifikan ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan ada perbedaan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis pada guru ASN dan guru Honor di kecamatan mandau.

d) Uji hipotesis Terdapatnya Perbedaan Antara Kepuasan Kerja Pada Guru ASN dan Guru Honor.

Uji hipotesis berikutnya H4. Terdapatnya perbedaan antara kepuasan kerja pada guru ASN dan guru Honor. Berdasarkan analisis *Independent Sample T Test* yang telah dilakukan untuk mengukur perbedaan antara kepuasan kerja pada guru ASN dan Guru Honor dapat dilihat pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.10 Independent Sample T Test Kepuasan Kerja**

	Levene's Test for Equality of variances			t-test for Equality of Means	
	N	F	Sig.	t	Sig.
ASN	119	1.201	.274	1.778	.077
HONOR	118			1.778	.077

Berdasarkan uji analisis tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $t = 1.778$  dan nilai signifikan ( $P < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja pada guru ASN dan guru Honor di kecamatan mandau.

#### d. Hasil Uji $R^2$

Berdasarkan analisis Determinasi  $R^2$  untuk menguji kontribusi variabel kesejahteraan psikologis terhadap variabel kepuasan kerja pada guru ASN dapat bahwa kesejahteraan psikologis memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pada guru ASN dapat dilihat pada tabel 4.11.

**Tabel 4.11. Analisis Koefisien Determinasi Guru ASN**

Variabel	R	$R^2$	Eta	Eta Squared
Kesejahteraan psikologi	.407	.165	.821	.674
Kepuasan kerja				

Berdasarkan tabel 4.11. diatas menunjukkan bahwa,  $R^2 = 0,165$  maka diketahui bahwa Kesejahteraan psikologis memberikan kontribusi sebesar 16,5% terhadap kepuasan kerja pada guru ASN.

Berdasarkan analisis Determinasi  $R^2$  untuk menguji kontribusi variabel kesejahteraan psikologis terhadap variabel kepuasan kerja pada guru Honor dapat bahwa kesejahteraan psikologis memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pada guru Honor dapat dilihat pada tabel 4.12.

**Tabel 4.12. Analilisis Koefisien Determinasi Guru Honor**

Variabel	R	$R^2$	Eta	Eta Squared
Kesejahteraan psikologi	.274	.075	.718	.512
Kepuasan kerja				

Berdasarkan tabel 4.11. diatas menunjukkan bahwa,  $R^2 = 0,075$  maka diketahui bahwa Kesejahteraan psikologis memberikan kontribusi sebesar 7,5% terhadap kepuasan kerja pada guru Honor.

#### 4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan diketahui bahwa jumlah guru asn yang menerima kesejahteraan psikologis pada kategori rendah sebesar 34,45% kesejahteraan psikologis yang diperoleh guru asn tersebut dan sebaliknya pada guru honor memperoleh skor 33,05% di kategori rendah dan pada kategori sedang memiliki skor 32,20%. Sementara itu kepuasan kerja pada guru asn memperoleh skor 31,09% di dalam kategori sedang, sedang kan guru honor di dalam kategori sedang di skor 32,20%.

Hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada guru ASN. Hasil didapatkan dengan  $R=0,407^{**}$  dengan nilai ( $p < 0,05$ ). Maka hal ini menyatkan bahwa terdapatnya hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologi dengan kepuasan kerja pada guru asn. Sedangkan guru honor memiliki korelasi  $R=0,274^{**}$  dengan nilai ( $p < 0,05$ ). Maka hipotesis dapat diterima yakni adanya hubungan positif antara kesejahteraan psikologi dengan kepuasan kerja pada guru honor. Hal ini berarti semakin tinggi kesejahteraan psikologi seorang guru maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru tersebut. namun sebaliknya semakin rendah kesejahteraan psikologi yang dirasakan makan semakin rendah juga kepuasan kerja pada guru honorer dan guru aparatur sipil negara (ASN).

Berdasarkan uraian-uraian hasil yang telah dijelaskan diatas maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan teori yang mendasari variabel dalam pembahasan penelitian yaitu hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pada guru honorer dan guru ASN di kecamatan mandau. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wright & Bonnet (2007), Mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan, karena seseorang yang menilai lingkungan kerjanya menyenangkan, dan tidak membosankan, penuh dengan tantangan, maka mereka akan merasa senang dalam bekerja sehingga menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan oleh Ryff menjelaskan kesejahteraan psikologis adalah suatu hasil dari penilaian individu terhadap dirinya

yang merupakan penilaian dari pengalaman hidup mereka. Kesejahteraan psikologis ditunjukkan dengan enam dimensi yang dimiliki individu berkaitan erat dengan bagaimana cara individu dalam penerimaan dirinya, mampu menjalin hubungan positif dengan orang lain dengan baik, mampu mandiri dalam menentukan pilihan dan keputusan tanpa bergantungnya dengan orang lain, memiliki penguasaan lingkungan yang baik, memiliki tujuan hidup yang terarah dan memiliki pertumbuhan pribadi yang baik (Ryff & Singer, 2002).

Menurut penelitian Tasema (2018) kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat terjadi bila karyawan tersebut merasa senang, aman, dan puas dalam melakukan pekerjaannya tanpa memikirkan bebas atas pekerjaan tersebut. Dengan demikian kesejahteraan psikologisnya pun baik karena merasa bahagia dalam menjalankan tugas sebagai karyawan. Sementara menurut Budiningsih (2014) kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu tidak akan pernah berhenti sepanjang hidupnya. Begitupula lah pada guru honorer, mereka diwajibkan untuk terus berinovasi, berkarya untuk pekerjaannya jika mereka dapat melakukan inovasi dalam pembelajaran dapat membuat seorang guru merasakan bahagia ataupun tidak bahagia tergantung bagaimana menyikapinya. Dengan demikian kesejahteraan psikologinya dapat dilihat. Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu Cropanza dan Wright (2000), mengemukakan bahwa adanya hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja, karena mereka yang merasa puas dengan pekerjaan akan lebih produktif dalam bekerja sehingga mereka akan lebih loyalitas dalam pekerjaannya mereka.

Analisis selanjutnya adalah untuk menguji perbedaan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pada guru Honor dan guru ASN di kecamatan mandau. Berdasarkan dari analisis data yang telah dilakukan diketahui terdapatnya perbedaan analisis kesejahteraan psikologis antara guru ASN dan Guru Honor sebesar  $t = 2.209$  dan  $(p) = .044$  ( $p < 0.05$ ) hal ini menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan kesejahteraan psikologis pada guru ASN dan guru Honor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Distina dan Rusli (2013) mengenai “Perbedaan *Psychological Well-Being* Pada Guru Sekolah Menengah Atas Dan Sekolah Mengah Kejuruan Di Kabupaten Bangka” yang menyebutkan bahwa terdapatnya perbedaan yang signifikan karena responden di SMK kebanyakan guru Honor sedangkan di SMA mayoritas guru ASN.

Berdasarkan kepuasan kerja pada guru ASN dan guru Honor memiliki skor  $t = 1.778$  dan nilai signifikan  $(p) = .077$  ( $p < 0,05$ ) hal ini menyatakan bahwa tidak terdapatnya perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja pada guru ASN dan guru Honor tersebut. bahwa hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan mengenai “Perbedaan Kepuasan Guru ditinjau dari status Guru Negeri dan Guru Swasta serta jenis kelamin pada Guru sekolah dasar”. Yang menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah faktor psikologis, sosial, fisik, finansial. Sementara itu faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja guru ASN dan Guru Honor yaitu faktor finansial (Santi, 2012).

Berdasarkan teori pendukung diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan adanya kesejahteraan psikologi terhadap guru dapat meningkatkan kepuasan kerja pada guru honorer dan guru aparatur sipil negara (ASN) Semakin tinggi kesejahteraan psikologi maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru honorer dan guru aparatur sipil negara (ASN) begitu pula sebaliknya semakin rendah kesejahteraan psikologi maka semakin rendah juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru honorer dan guru aparatur sipil negara (ASN).

Dalam penelitian ini, penulis menyadari masih terdapat kelemahan dan kekurangan yang ditemukan selama penelitian berlangsung. Kelemahan dalam penelitian ini adalah dalam melakukan pengukuran variabel menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Sehingga data yang diperoleh tergantung dari pemahaman responden terhadap kalimat-kalimat dalam pernyataan. Sehingga penulis tidak dapat memberi gambaran yang lebih spesifik mengenai hasil penelitian ini karena setiap responden memiliki jawaban yang berbeda, dan terkadang responden mengisi tidak pada saat yang stabil atau sedang dalam masalah sehingga hasil yang diberikan tidak sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya atau asal memberikan jawaban.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologi dengan kepuasan kerja pada guru honorer dan guru aparatur sipil negara (ASN) analisis statistik . Hal ini berarti semakin tinggi kesejahteraan psikologi maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru honorer dan guru aparatur sipil negara (ASN) namun sebaliknya semakin rendah kesejahteraan psikologi maka semakin rendah juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru-guru tersebut.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan saran yaitu:

1. Kepada Instansi Pendidikan agar lebih memprioritaskan guru, sesuaikan dengan tugas yang dikerjakan oleh guru tersebut. seperti gaji, tempat bekerja yang menyenangkan, dan sebagainya. Agar dalam mengajar guru lebih merasa senang dalam menyampaikan ilmu kepada para siswa.
2. Bagi guru ASN diharapkan dapat memiliki rasa senang dalam mengajar disertai dengan hati yang tulus agar anak didik dapat menerima pelajaran dengan baik. Bagi guru Honor walaupun upah guru honorer tidak sebanding dengan upah guru ASN tetapi tidak mempengaruhi kesejahteraan pada guru honor, karena pekerjaan sebagai guru honor adalah pekerjaan yang mulia.

3. Kepada peneliti selanjutnya, Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penelitian ini, sehingga berharap bagi peneliti selanjutnya yang mungkin tertarik dengan penelitian ini, agar dapat menyempurnakan alat ukur dan mencari faktor-faktor lain selain kesejahteraan psikologi, seperti motivasi bekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, (2000). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Ardansyah, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Medan. <http://digilib.unimed.ac.id>.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta
- Bungin, (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Budiningsih, A. (2012). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2000). A 5 year study of change in the relationship between well being and performance. *Consuting psychology journal : practice and research*, 51:252-265.
- Depdiknas. (2003). Undang-undang RI No.20 tahun (2003). tentang sistem pendidikan nasional.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2005). Undang-Undang Nomor 14 Tahun (2005), Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Depdiknas.
- Dole, C., Schroeder, Richard G. (2001), The Impact of Varios Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intention of Profesional Accountants, *Managerial Auditing Journal*, 16(4):234-245.
- Davis, K. & Newstrom (1994). *Perilaku dalam Organisas, Alih Bahasa: Agus Dharma* Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.

- Herzberg, (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan & Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Harrington, J. M. & Gill F.S. (2003). *Buku Saku Keselamatan Kerja*. Jakarta: EGC
- Handoko, T. (2002). *Managemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPE
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPE Jogja
- Hasbullah. (2012). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Locke, E.A. (1976). What Is Job Satisfaction? *Journal of Organization Behavior and Human Performance*. 4:309 – 336
- Ivancevich, J.M.. & Matteson, M.T (2002). *Organizational Behaviour and Management*. Singapore: Irwin/McGraw-hill.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Rusman. 2010. *Model Model Pembelajaran*. Bandung: Rajawali Pers, hal. 132-133, 201,224.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in Adult Life. *Current Dirrections in Psychological Science*, 4(4):99-104.
- Ryff, C. D., Keyes, C. L. M. & Schmotkin, D. (2002) Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of personality and social pschology*, 82:1007-1022.
- Ryff , C. D. & Singer, B. (2002). From social structure to biology: integretive science in persuit of human health and well-being. In C. R. Synder, & Lopes (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.

- Ryan, R. M.. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonoc and eudaimonic well-being. *Annul Review of Psychology*, 57:1069 – 1081. Doi: 0022-3514/89/SOO.75
- Ryff, C.D. (1989). Happines is everything, or is it? Explorations on the meanings of psychological well being. *Journal of personality and Psychology*, 57, 1069 -1081. Doi: 0022-3514/89/SOO. 75
- Priyatno, .D. (2016). Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tinkat Pemula dan Menengah. Yogyakarta: Gava Media
- Santi, D.N. (2012). Perbedaan Kepuasan Guru Ditinjau dari Status Guru Negeri dan Swasta serta Jenis Kelamin pada Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tebet Jakarta Selatan. *E-journal Psikologi Gunadarma*, 1-11.
- Suhendi, H. & Anggara, S. (2010). *Perilaku Organisasi, Bandung* : C.V. Pustaka Setia
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuanatitatif Kualitatif*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Tasema, J. K. 2018. Hubungan Antara Psychological Well Being Dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi. Vol 7, No. 1. ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/84*.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 2 ayat (3) tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Uno & Hamzah B. (2009). *Teori motivasi dan Pengukurannya* (Analisis di Bidang Pendidikan). Jakarta : Bumi Aksara.
- Wijanto, S. (2008). *Structural Equation Modelling dengan Lisrel 8.8*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Wright, T. A. & Bonnet, S.G. (2007). Job satisfaction and psychological well being asnonaddictive predictors of workplace turnover. *Journal of management*, 33:141-161.