

**GAMBARAN KEPUASAN KERJA PADA TENAGA PENDIDIK  
HONORER DI SD 004 RAMBAH SAMO**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau Sebagai  
Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Strata Satu Psikologi*



DISUSUN OLEH :

**Lia Erianti**

**188110184**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**

## LEMBARAN PENGESAHAN

GAMBARAN KEPUASAN KERJA PADA TENAGA PENDIDIK

HONORER DI SD 004 RAMBAH SAMO

**LIA ERIANTI**

**188110184**

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji Pada Tanggal 16 Juni 2022

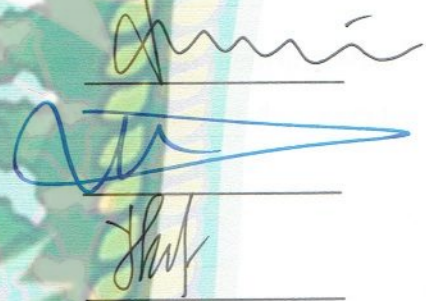
**DEWAN PENGUJI**

**TANDA TANGAN**

Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog

Syarifah Farradinna, MA., Ph.D

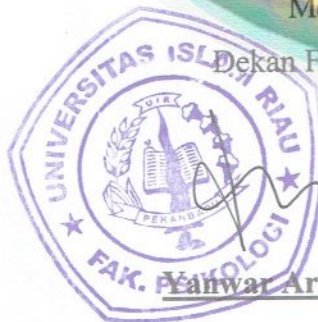
Yulia Herawaty, S.Psi., M.A



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

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



**Yanwar Arief, M. Psi., Psikolog**



### HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lia Erianti

NPM : 188110184

Judul Skripsi : Gambaran Kepuasan Kerja Pada Tenaga Pendidik Honorer Di Sd 004 Rambah Samo.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya asli yang telah saya tulis dan ajukan dalam memenuhi salah satu persyaratan guna mendapatkan gelar sarjana program studi strata (S1) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan tugas akhir (Skripsi) ini telah saya sebutkan didalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau karya ini terbukti bukan hasil asli saya dan merupakan hasil meniru dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima segala sanksi yang berlaku.

Pekanbaru, 2 April 2022



Lia Erianti

188110184

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Berkat Rahmat dan karunia yang diberikan Allah SWT dengan izinnya, skripsi ini telah selesai saya kerjakan, saya mempersembahkan terkhusus untuk Omak, Abah, uni dan keluarga yang telah memberikan kasih sayang serta dukungan yang tak terhingga. Saya ucapkan terimakasih untuk semuanya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau

## MOTTO

Nikmati setiap proses yang kamu miliki, setiap manusia beda proses hidupnya.

Beristirahat lah dan bersyukurlah (William Wadsworth)



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi mini ini dengan tepat waktu dengan judul “Gambaran Kepuasan Kerja pada Tenaga Pendidik Honore di SD 004 Rambah Samo”.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dari beberapa pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam proses menyelesaikan penyusunan laporan ini terutama kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan pada penulis untuk menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Bapak Yanwar Arief M.Psi., Psikolog. Selaku dekan sekaligus Dosen pembimbing yang telah banyak memberikan petunjuk dan pengarahan kepada penulis.
3. Bapak Dr, Fikri.,S.Psi.,Msi selaku wakil dekan I Fakultas Psikologi
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku wakil dekan II bidang keuangan dan kepegawaian Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
5. Ibu Yulia Herawati, S.psi, MA selaku wakil dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
7. Ibu Leni Armayati, M.Si selaku Pembimbing Akademik

8. Ibu Syarifah Farradina, MA.,Ph.D, Ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi., Psikolog, Ibu dr. Raihanatu Bin Qolbi Ruzzain, M.Kes, Ibu Icha Herawati, S.Psi., M.Soc., Sc, Ibu Tengku Nila Fadhlia, M.Psi., Psikolog, Ibu Eka Fitriani, M.Psi., Psikolog, Ibu Alucyana, M.Psi., Psikolog, Ibu Irfani Rizal, S.Psi., M.Si, Bapak Dr. Sigit Nugroho, M.Psi., Psikolog, serta seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu serta dukungan kepada penulis.
9. Yang tercinta dan teristimewa Ayahanda Wanto Ali., S.Pd, Ibunda Parida Eriati., S.Pd terimakasih telah memberikan kasih sayang yang tak terhingga, do'a, dukungan serta motivasi kepada penulis.
10. Tersayang Lia Wardani., M.Pd (almh) dan Lia Warianda., M.Pd terimakasih telah menjadi kakak, teman, sahabat serta motivator bagi penulis. Abang ipar satu satunya Hanafi., S.Ip,dan ananda Aulian Khalif H serta silim, randi pratama,windari persepupuan lainnya terimakasih atas dukungannya.
11. Sahabatku Nurislami dan Iffa Aprilla teman serumah dan seperjuangan diperantauan, sahabatku Sapruni yang menjadi pendengar keluh kesah terimakasih telah menjadi keluarga kedua.
12. Ulvi Wardana yang telah menemani disegala kondisi terimakasih atas waktu,semangat dan perhatian yang telah diberikan.
13. Nisa Aristawati serta teman seperjuangan di Fakultas Psikologi UIR terimakasih sudah membantu dan memeberi motivasi.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis berusaha semaksimal mungkin agar mendapat hasil yang maksimal, namun penulis menyadari sepenuhnya bahwa

masih banyak kekurangan yaitu baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang membangun dari para pembaca, serta amat sangat penulis harapkan yang dimana untuk menyempurnakan pembuatan penulisan selanjutnya.

Pekanbaru, 2 April 2022

Lia Erianti





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	ii
<b>MOTTO</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>ABSTRAK</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Fokus Penelitian .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat Praktis .....	5
<b>BAB II</b> .....	6
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	6
2.1 Kepuasan Kerja .....	6
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	6
2.1.2 Aspek – Aspek Kepuasan Kerja.....	10
2.1.3 Faktor-faktor mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
2.2 Guru Honorer .....	12
2.4 Kerangka Pikir.....	13
<b>BAB III</b> .....	15
<b>METODELOGI PENELITIAN</b> .....	15
3.1 Jenis Penelitian .....	15

3.2	Materi Penelitian .....	15
3.2.1	Lokasi dan Subjek Penelitian .....	15
3.2.2	Teknik Pengambilan Sampel penelitian .....	16
3.3	Teknik Pengumpulan data .....	16
3.4	Prosedur Penelitian .....	17
3.5	Metode Analisis Data .....	19
<b>BAB IV</b>	.....	<b>21</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	.....	<b>21</b>
4.1	Setting Penelitian .....	21
4.2	Persiapan Penelitian .....	21
4.3	Hasil Penelitian .....	22
4.4	Analisis Hasil Penelitian .....	31
4.5	Pembahasan .....	40
<b>BAB V</b>	.....	<b>46</b>
<b>PENUTUP</b>	.....	<b>46</b>
5.1	Kesimpulan .....	46
5.2	Saran .....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>48</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.....	24
(observasi subjek 1 ).....	24
Tabel 4.2 Wawancara 1.....	24
Tabel 4.3.....	28
(observasi subjek 2 ).....	28
Tabel 4.4 Wawancara 2.....	28



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



# GAMBARAN KEPUASAN KERJA PADA TENAGA PENDIDIK HONORER DI SD 004 RAMBAH SAMO

LIA ERIANTI

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja seperti pada tenaga pendidik honorer melalui aspek-aspek kepuasan kerja yang diperoleh baik secara finansial maupun penghargaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran bagaimana kepuasan guru honorer di SD 004 Rambah samo, dengan riset awal yang dilakukan terdapat keluhan dari guru honorer seperti masalah status pekerjaan hubungan antar rekan kerja dan mengenai gaji yang diterima. dengan begitu di SD 004 rambah samo kepuasan kerja tenaga pendidik honorer masi rendah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dikumpulkan dan ditulis ulang pada lembar penyajian. Berdasarkan hasil penelitian, para informan penelitian sudah memenuhi aspek-aspek dari kepuasna kerja , hanya saja ada beberapa aspek yang belum terpenuhi seperti aspek sosial dan finansial yang mana dari aspek itu dapat mempengaruhi individu dalam bekerja seperti kefikiran dan merasa minder dengan status menjadi guru honorer. Ketidakpuasan informan terhadap gaji yang diterima sering mengalami keterlambatan dan hubungan antar guru dengan atasan yang memberikan ketidaknyamanan guru dalam bekerja.

*Kata kunci : kepuasan kerja, guru honorer, tenaga pendidik*

**DESCRIPTION OF HONORER EDUCATOR SATISFACTION AT PRIMARY  
SCHOOL 004 RAMBAH SAMO SD**

**LIA ERIANTI**

**FACULTY OF PSYCHOLOGY**

**RIAU ISLAMIC UNIVERSITY**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**ABSTRACT**

*Job satisfaction is something that can affect work productivity as in honorary educators through aspects of job satisfaction that are obtained both financially and awards. Study this aim for see description how satisfaction of honorary teachers at SD 004 Rambah samo, with research start done there is complaint from honorary teachers as job status problem connection between colleague work and about salary received. with so in SD 004 it was penetrated samo satisfaction work power educator honorary still low. Study this use method study qualitative descriptive, with technique data collection through observation, interview and documentation collected and written repeat on sheet presentation . Based on the results of the study, the informant study already fulfil aspects from satisfaction work , just just there is a number of aspects that have not fulfilled as aspect social and which financial from aspect that could influence individual in work as thoughts and feel inferior to the status of being an honorary teacher. Dissatisfaction informant to salary received often experience lateness and connection between teachers and boss who gave teacher discomfort in work .*

*Keywords: job satisfaction, honorary teachers, educators*

وصف اقتناع على العمل لدى المدرس المرتب في المدرسة الابتدائية 004 رمية سامو

ليا أيرياني

188110184

كلية علم النفس  
الجامعة الإسلامية الرياوية

### ملخص

كان اقتناع العمل هو عامل يؤثر على إنتاج العمل كالمدرس المرتب من جهة اقتناع العمل الذي يناله المدرس من مالي و جائزة. يهدف هذا البحث إلى معرفة وصف كيف اقتناع المدرس المرتب في المدرسة الابتدائية 004 رمية سامو، قامت الباحثة بالملاحظة المقدمة فوجدت الباحثة شكوى من المدرس المرتب عن منزلة عمله وارتباط مع الأجر والأجرة. ولذلك اقتناع العمل في المدرسة الابتدائية 004 رمية سامو في المستوى منخفض. يستخدم هذا البحث بحث كفي وصفي والاسلوب المستخدم لجمع البيانات بالملاحظة والمقابلة والتوثيق ثم تجمع الباحثة وتكتبها في عرض البيانات. نظرا إلى نتيجة البحث فدل على أن المخبرين قد يقتنعون على اقتناع العمل ولكن بعضهم لم يقتنعوا من الاجتماعية والمالية وهتان الناحيتان تؤثران على المرء في العمل كثرة الفكر ولم يتفائل بمنزلته. عدم اقتناع المخبرين على أجره التي يقبلونها لأن تأخير إعطاء الأجرة ومعاملة بين المدرس وعلى الأمراء حتى لم يشعروا براحة في العمل.

الكلمات الرئيسية: اقتناع العمل، المدرس المرتب، الموظف



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Rendahnya kualitas dari sumber daya manusia dapat mempengaruhi hasil kerja yang diharapkan. Perlu adanya langkah-langkah dalam membenahi permasalahan yang mendasar di dalam dunia pekerjaan dengan melakukan penataan dalam sumber daya manusia. Banyak hal-hal yang dapat diperhatikan berkaitan dengan sumber daya manusia salah satunya memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki aspek aspek yang dapat meningkatkan kualitas bekerja pada diri seseorang. Kepuasan Kerja adalah suatu cara individu merasakan pekerjaan yang dijalani dan dihasilkan dari sikap individu dengan menyikapi aspek yang ada di dalam pekerjaannya Swatno dan Priansa (dalam Puspitawati & Riana, 2014).

Pendidikan merupakan investasi yang dapat dinikmati dengan jangka waktu yang panjang dan berpengaruh kepada perkembangan, kemajuan bangsa. Pendidikan telah tumbuh dan berkembang dari segi bentuk, isi dan cara penyampaian dalam menyelenggarakan program pendidikan. Upaya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dilakukan melalui pendidikan, maka dari itu dalam melaksanakan program pendidikan memerlukan dorongan atau pendukung baik dari segi materi maupun non materi.dari semua pihak agar pelaksanaan pendidikan memberi hasil yang sesuai dengan yang diinginkan. Widiastuti (2012).

Generasi muda harus dapat bersaing dengan kemajuan dari era Globalisasi. Sesuai dengan UUD (1945) alenia ke-IV yaitu salah satu tujuan nasional bangsa indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Proses pendidikan yang gagal akan menghambat pencapaian kemajuan dan kesejahteraan bangsa, maka harus diperhatikan hal-hal yang menjadi acuan serta yang memfasilitasi program pendidikan kepada generasi-generasi bangsa.

Dalam dunia pendidikan berprofesi sebagai guru sangat berpengaruh didalamnya. Djamrah (dalam Suprihatin & Manik 2020) guru merupakan seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik dengan berpedoman terhadap ilmu dan prestasi yang dimiliki. Guru menjadi penyampai ilmu kepada semua yang menjalani proses pembelajaran. Profesi menjadi seorang guru akan menjadi pembimbing dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Sekolah negeri ada dua pengelompokan guru yaitu guru tetap atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun guru honorer. Menurut Haeri (2021) kepala bidang Advokasi Perhimpunan Pendidikan dan Guru (P2G) terdapat hampir 40% guru berstatus honorer. Guru Honorer merupakan pegawai yang berstatus tidak tetap. Guru Honorer sama halnya dengan guru (PNS) memiliki peran penting dalam dunia pendidikan dan dapat membantu memajukan nasib pendidikan dengan ilmu yang dimiliki dapat dibedakan dari segi penamaan dan penghasilan.

Yasinta (dalam Widayati,Fitria & Fitriani 2020). kebutuhan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi untuk memperoleh kepuasan kerja dan mempengaruhi produktifitas kerja. Pada lingkup kerja Guru akan merasa puas ketika menerima imbalan dari pekerjaan sesuai dengan kebutuhan. sebaliknya jika guru tidak memperoleh imbalan yang sesuai dengan kebutuhan maka guru tersebut tidak akan mencapai kepuasan. seseorang tidak mencapai kepuasan kerja dengan berlarut-larut maka seseorang akan sedih frustrasi,dengan keadaan tersebut produktifitas kerja akan menurun.

Menurut info (rri.co.id) indonesia menjadi sistem pendidikan terbaik di urutan ke lima puluh lima dari tujuh puluh tiga negara dan masih berada diurutan yang perlu mendapatkan perhatian. Pada saat ini khususya pada tenaga pendidik honorer beberapa kepuasan kerja tidak dapat dipenuhi. Menurut informasi dari Kompas.com (2021) mengenai tenaga pendidik honorer yang tidak memperoleh gaji selama tujuh bulan sedangkan para Honorer juga harus membiayai hidup. Pada riset awal yang peneliti lakukan pada tanggal 15 Desember 2021 dengan memawawancarai tenaga Pendidik Honorer SD 004 Rambah Samo bahwa terdapat banyak keluhan dalam bekerja seperti perolehan jam kerja yang tidak sesuai, hubungan antara atasan dan pegawai yang kurang baik yang membuat guru honorer merasa kurang nyaman hingga tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini menjadikan mereka mengalami penurunan semangat bekerja. Salah satu dari guru honorer menyatakan



bahwasanya merasa tidak memiliki peran yang penting dalam lingkungan kerja karena berstatus sebagai guru honorer. selain itu subjek juga mengeluh ingin memiliki status tetap sebagai guru agar sesuai jam kerja dengan penghasilan yang dimiliki. Informasi yang didapat menunjukkan adanya keluhan subjek mengenai disiplin kerja yang menurun dan semangat mengajar yang menurun yang memberi gambaran gejala tidak adanya kepuasan kerja dari segi fisik dan psikologis.

Berdasarkan Riset Cepi (dalam Lesmana & Widjajani 2015) menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan dengan produktifitas kerja yang dipengaruhi oleh faktor faktor dalam kepuasan kerja .Kepuasan kerja dapat diperoleh melalui berbaagai bentuk baik secara finansial maupun penghargaan. Pada dasarnya kepuasan kerja akan memberikan nilai Positif dan Negatif pada kinerja karyawan. Peningkatan mutu pendidikan akan dapat terlaksana dengan memberikan loyalitas terhadap Guru baik yang berstatus tetap amaupun honorer hingga pencapaian kepuasan kerja dapat terlaksana.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja guru honorer di SD 004 Rambah Samo masih rendah, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui Gambaran Kepuasan Kerja pada Tenaga Pendidik Honorer Di SD 004 Rambah Samo.

## 1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka fokus penelitian ini adalah Bagaimana Gambaran Kepuasan Kerja Pada Tenaga Pendidik Honoror Di SD 004 Rambah Samo.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui Gambaran Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Honoror Di SD 004 Rambah Samo.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian bermanfaat untuk untuk menambah ilmu dibidang ilmiah dalam kajian Psikologi, khususnya Psikologi industri , Psikologi Sosial dan Psikologi Pendidikan.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan pembaca dalam mengetahui gambaran kepuasan kerja yang diperoleh tenaga kerja honoror, dan penelitian ini dapat dijadikan acuan atau pengembangan untuk penelitian selanjutnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Kepuasan Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan hingga sikap yang memiliki hasil positif terhadap pekerjaan yang sedang dimiliki. Ketika individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi apabila individu tersebut memiliki perasaan dan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya ketika individu memiliki rasa tidak puas atas pekerjaannya maka individu tersebut memiliki perasaan dan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Gibson (dalam Cepi, 2015) kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya. Levy (dalam Soeharto 2010) Pada orang yang mencapai kepuasan kerja akan produktif, dan dapat mengurangi tingkat absen jam kerja, dan juga rendah *Turnover* Levy (dalam Soeharto, 2010).

Menurut Wibowo (dalam Mora, 2017) kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari karyawan terhadap penyesuaian dirinya dengan kondisi pekerjaan yang dijalani, termasuk permasalahan upah, kondisi sosial, kondisi Fisik, serta kondisi Psikologi. Kepuasan kerja merupakan Respon emosional yang dimiliki karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dijalannya Wexley & Yukl (dalam Mora 2017).



Menurut George dan Jones (2008) (dalam Mora 2017) ada empat elemen kepuasan kerja individu, Elemen pertama yaitu kepribadian (Personality) yang merupakan cara pandang individu terhadap tugas yang diberikan dalam dunia pekerjaan. Elemen kedua yaitu nilai (Value) , yang merupakan nilai-nilai yang diperoleh seseorang yang bersifat Intrinsik maupun Ekstrinsik, yang meliputi imbalan, pengakuan, tanggung jawab, jaminan kerja dan layanan sosial. Elemen ketiga yaitu situasi pekerjaan (*Work Situation* ) merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, bawahan dan kondisi Fisik. Elemen keempat yaitu pengaruh dari lingkungan sosial (Social Influence ) yang merupakan kondisi pekerjaan yang dipengaruhi oleh kelompok dan budaya organisasi, seperti aktivitas atau kegiatan.

Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap emosional yang positif yang terjadi berdasarkan pengalaman kerja seseorang dalam Arifin (2012). Kepuasan kerja merupakan sikap yang meliputi secara umum hingga perasaan dengan tingkat yang positif pada diri seseorang terhadap pekerjaan Robbins (dalam Tentama 2015).

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Tentama 2015) kepuasan kerja merupakan sikap positif dan negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Tiffin (dalam As'ad 2004) kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Menurut Tuhumena (dalam Tentama, 2015), jika tingkat kepuasan kerja karyawan atau karyawan itu rendah, maka akan mengakibatkan tidak lancarnya organisasi dan proses produksi yang dikarenakan tingginya tingkat keluar masuknya karyawan.

Menurut Rusman (dalam widayati, 2020) kepuasan kerja menjadi salah satu faktor baik langsung maupun tidak langsung dalam menentukan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja tersebut merupakan bentuk dari tanggapan bagi seorang karyawan baik positif maupun negatif terhadap pekerjaan yang dijalani. Seorang karyawan akan memperoleh kepuasan kerja bila tanggapan berbentuk positif begitu juga sebaliknya ketika tanggapan tersebut bersifat negatif maka kepuasan kerja tidak akan tercapai Chamundeswari (dalam widayati, 2020).

Loyalitas dan kepuasan kerja dapat terwujud dengan memperhatikan beberapa aspek seperti rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, aspek upah atau gaji, supervisi, promosi, dll Luthans (dalam widayati, 2020). Menurut Usop (dalam widayati, 2020), pekerjaan akan produktif ketika seorang karyawan mendapat kepuasan kerja. Chehrazi (dalam widayati, 2020), kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja .

Pada penelitian widayati, (2020), peneliti menilai secara keseluruhan bahwa yang mempengaruhi loyalitas dan kepuasan kerja pada guru atau karyawan yaitu atas kebijakan sekolah, honor atau gaji yang diperoleh, ketidak harmonisan hubungan antar rekan kerja dan beberapa kondisi yang memberikan ketidak nyamanan bagi karyawan.

Menurut Howell dan Robert (dalam buku Wijono 2010) kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan yang dirasakan oleh karyawan mengenai rasa suka atau tidak suka karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai hasil dari berbagai sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan Blum dan Naylor (dalam buku Wijono, 2010). Menurut Schultz (dalam buku Wijono, 2010) kepuasan kerja adalah serangkaian sikap yang ditunjukkan oleh individu terhadap pekerjaan yang dijalannya. Kepuasan kerja memiliki faktor-faktor yang dapat diamati yaitu sikap dan cara kerjanya. Faktor tersebut bisa dilihat seperti pada karyawan akan diberikan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan pekerjaan itu dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan.

Menurut Locke (dalam buku Wijono, 2010) kepuasan kerja adalah tingkat emosi positif dan memberikan rasa menyenangkan bagi individu . menurut Fleisman & Bass (dalam buku Wijono, 2010) kepuasan kerja adalah tindakan efektif karyawan terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja menjadi hasil dari pengalaman yang diperoleh karyawan dalam bekerja dan menjadi penilaian terhadap diri sendiri, dengan hasil kerja sesuai dengan harapan atau tidak sesuai dengan harapan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang diberikan individu terhadap pekerjaan yang dijalannya baik perasaan suka atau tidak suka yang dapat mempengaruhi situasi bekerja individu.



### 2.1.2 Aspek – Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Prestawan (2010) terdapat beberapa aspek yang terkait kepuasan kerja yaitu:

a. Aspek Psikologis

Aspek yang berhubungan dengan kejiwaan seseorang, mencakup minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Aspek Fisik

Aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan.

c. Aspek Sosial

Aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan dengan atasan maupun antara karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.

d. Aspek Finansial

Aspek yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Berdasarkan faktor menurut Prestawan (2010) dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu dari segi kondisi Psikologis, kondisi fisik, hubungan sosial individu dengan lingkungan



kerja serta finansial yang berupa upah atau gaji serta tunjangan yang diterima oleh individu dalam bekerja.

### 2.1.3 Faktor-faktor mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mullin dalam Wijono (2010). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor Pribadi, yang meliputi kepribadian, pendidikan intelegensi dan kemampuan, usia status perkawinan, dan orientasi kerja.
- b. Faktor Sosial, Diantaranya Hubungan dengan Rekan Kerja, kelompok kerja, dan norma norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi informal.
- c. Faktor budaya, diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan dan nilai-nilai.
- d. Faktor organisasi, diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebiakan personalia dan prosedur-prosedur, realisasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi pekerjaan. Supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja
- e. Faktor lingkungan, diantaranya ekonomi, sosial, teknik dan pengaruh, pengaruh pemerintahan.

Faktor-faktor yang tertera diatas dapat disimpulkan bahwa adanya faktor internal dan eksternal. Faktor internal kepuasan kerja meliputi faktor pribadi menyangkut kepribadian individu dan faktor eksternal dari hubungan sosial, budaya, organisasi dan lingkungan kerja.

## 2.2 Guru Honorer

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia KBBI Guru Honorer merupakan tenaga pendidik yang tidak digaji sesuai dengan perolehan dari tenaga pendidik berstatus guru tetap dan digaji sesuai dengan jam kerja yang digunakan dalam mengajar.

Tenaga Honorer merupakan seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk menjalankan tugas tertentu pada instansi pemerintahan atau penghasilnya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) atau anggaran Belanja (APBD). Guru honorer dan guru tetap memiliki peran yang sama hanya saja perbedaan terletak pada status dan penghasilan yang diperoleh.

Menurut UUD pasal 1 ayat 1 peraturan pemerintahan nomor 48 tahun 2005 tenaga honorer merupakan seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dari instansi tersebut. Tenaga honorer dapat membantu segala pekerjaan baik tenaga honorer pada instansi perkantoran maupun instansi pendidikan.

## 2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori terhubung dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Penjelasan di atas dapat menjadi kesimpulan untuk dijadikan kerangka pikiran mengenai Gambaran Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Honorar Di SD 004 Rambah Samo sebagai berikut :

### Gambar 1

#### Kerangka Berpikir Gambaran Kepuasan Kerja Pada Tenaga Honorar Di SD 004 Rambah Samo.



Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja guru honorer dapat diteliti melalui berbagai aspek yaitu psikologis, fisik, sosial dan finansial. Dari informasi yang diperoleh guru honorer mengalami keluhan dari segi aspek psikologis dan sosial. Kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi loyalitas karyawan. Kepuasan kerja guru akan menghasilkan dampak yang baik atau buruk atas yang diperoleh dari situasi dan kondisi yang dialami oleh guru tersebut terkait dengan pekerjaannya. Lembaga sekolah harus mampu mendorong kepuasan kerja melalui aspek aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti aspek psikologis, fisik, sosial dan finansial Prestawan (2010).

Menurut Chamundeswari dalam (Widayati, Fitria, & Fitriani 2020). Guru akan memiliki kepuasan kerja bila tanggapan yang diperoleh positif begitu juga sebaliknya. Dari penelitian terdahulu terdapat pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja dengan hasil kinerja pada guru Widayati (2020). Penting adanya kepuasan kerja pada seorang guru honorer, dengan harapan mampu meningkatkan kualitas kerja mampu membuat guru merasa nyaman dan senang dalam menjalani pekerjaannya.

Berdasarkan sistematis kerangka berpikir diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya keluhan yang dirasakan oleh guru honorer akan membuat kondisi karyawan dalam bekerja akan tidak baik, maka dari itu perlu diadakannya penelitian lanjutan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada guru honorer.



## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan yaitu, metode Penelitian Kualitatif deskriptif. Pengertian dari penelitian kualitatif menurut Anselm dan Juliet (2003), penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya.

Menurut Sugiyono (2009) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara Purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

#### 3.2 Materi Penelitian

##### 3.2.1 Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di salah satu desa kab Rokan Hulu Kec rambah Samo desa langkitin tepatnya di SD 004 Rambah Samo. Identifikasi variabel pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja menjadi variabel terikat (y) dengan subjek penelitian yang merupakan tenaga Honorer di SD 004 Rambah Samo.

### 3.2.2 Teknik Pengambilan Sampel penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* sebagai teknik penelitian. Sampel jenis ini bertujuan untuk memperoleh data sesuai dengan kebutuhan peneliti. Jenis sampel *Purposive Sampling* merupakan sampling non probabilitaas yang mana peneliti mempunyai tujuan tertentu dalam memilih sampel Suprpto (2020). Pemilihan sampel dalam penelitian berdasarkan adanya pertimbangan dari peneliti, responden dipilih sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh peneliti.

## 3.3 Teknik Pengumpulan data

### 3.3.1 Wawancara

Penelitian menggunakan teknik pengumpulan wawancara, yang mana terdapat dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) dan yang di wawancarai (*interviewe*). Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan rangkaian pertanyaan melalui lisan kepada subjek penelitian guna untuk menggali informasi dalam penelitian Suprpto (2020).

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara terstruktur, dengan mempersiapkan pertanyaan melalui informasi apa yang ingin kita dapatkan dan mengembangkan pertanyaan yang diluar daftar pertanyaan tetapi tetap memberikan informasi seputar penelitian yang dilakukan.

### 3.3.2 Observasi

Setelah melakukan wawancara dengan memberikan pertanyaan peneliti dapat mengumpulkan data tanpa melalui pertanyaan tetapi melakukan pengamatan (Observasi).

Observasi menjadi tahapan pengumpulan data selanjutnya dalam penelitian ini. Observasi merupakan pengumpulan data yang bersifat Primer, dengan melakukan pencatatan pola perilaku subjek, Objek atau kejadian yang sistematis tanpa harus berkomunikasi dengan individu yang diteliti Suprpto (2020).

### 3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian kualitatif, dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan teknik observasi dan wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif.

## 3.4 Prosedur Penelitian

### a. Tahap persiapan Penelitian

Tahap awal yang dilakukan oleh peneliti yaitu mengumpulkan data dan informasi mengenai permasalahan yang ingin diteliti melalui Jurnal, Buku serta penelitian sebelumnya terkait dengan Gambaran Kepuasan Kerja pada Karyawan Honorer di SD 004 Rambah Samo. Peneliti mempersiapkan instrumen yang

dijadikan acuan dalam mengumpulkan data seperti Pedoman Wawancara, lembar Observasi, dokumentasi perekam suara dan video dll.

Memilih informan penelitian sekaligus membuat persetujuan mengenai tempat dan waktu dalam pelaksanaan proses pengumpulan data. Sesuaikan waktu dan tempat dengan kesepakatan bersama agar penelitian tetap berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

b. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Dimulai dengan mencari informan yang bekerja sebagai Karyawan Honorer di Sd 004 Rambah Samo. Mengunjungi lokasi dengan memberikan surat perizinan dalam meneliti kepada pihak instansi sekolah. Setelah memperoleh izin peneliti dapat memilih informan yang akan dijadikan narasumber sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, menjalin komunikasi yang baik tentang menentukan tempat dan waktu sehingga mempermudah proses penelitian yang akan dilakukan. Peneliti harus mampu memilih situasi lokasi dan tempat yang aman dan nyaman tidak terganggu oleh hal-hal lain selama proses penelitian berlangsung.

c. Tahap pengumpulan Data

Setelah dilakukannya proses penelitian maka selanjutnya dilakukan tahap pengumpulan data. Pengumpulan data diperoleh dari hasil wawancara, observasi hingga dokumentasi dapat



dikumpulkan dan ditulis ulang pada lembar penyajian. Data yang diperoleh dapat digolongkan di analisis serta di deskripsikan untuk memperoleh gambaran hasil dari penelitian. Pendeskripsian dilakukan dengan bahasa yang baik dan mudah dimengerti agar tujuan penelitian dapat tersampaikan dengan baik.

### 3.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data menurut Bungin (2012) yang menerapkan tiga teknik analisis data yaitu:

1. *Data Reduction* ( Reduksi Data )

Reduksi data merupakan proses pengeditan, koding, hingga tabulasi data yang terdiri dari sekumpulan hasil selengkap mungkin dan membagikannya menjadi satuan konsep, golongan atau tema khusus yang ada didalamnya.

2. *Display Data* ( Penyajian Data )

Merupakan teknik penyajian data mencakup hasil pengurangan data yang juga perlu dikelompokkan kedalam suatu bentuk tertentu sehingga terlihat bentuk yang nyata. Teknik ini bertujuan untuk menyederhanakan informasi menjadi bentuk yang sederhana dan mudah untuk dimengerti.

3. *Conclusion Drawing and Verification* ( kesimpulan )

Selanjutnya pada tahap menyimpulkan data setelah melewati proses penyajian data. Membuat verifikasi dan

penarikan kesimpulan sehingga tercapainya hasil dari penelitian yang dilakukan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SD 004 Rambah Samo, Kecamatan Rambah Samo, Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini dilakukan atas persetujuan dari lembaga sekolah serta informan. Pada informan pertama dilakukan wawancara diruangan kelas satu ketika siswa sudah pulang. Pada informan kedua dilakukan di ruangan majelis guru ketika guru lain masuk jam mengajar. Pemilihan lokasi wawancara dilakukan oleh informan sesuai dengan pilihan tempat yang nyaman bagi informan untuk diwawancarai.

Hari sebelumnya peneliti datang untuk mengantarkan surat izin penelitian dan langsung diberikan izin untuk melakukan penelitian, ketika ingin melakukan wawancara peneliti melakukan pendekatan dengan membangun situasi yang baik dengan mengajak untuk berbicara tentang hal hal dilingkungan sekolah. Informan dari kedua yang peneliti wawancara yaitu guru honorer yang sudah berkeluarga, dan dua dari informan merupakan guru peneliti ketika sekolah dulu.

#### 4.2 Persiapan Penelitian

Banyak persiapan yang dilakukan peneliti meliputi persiapan administrasi dan persiapan pengumpulan data, sebagai berikut :

a. Persiapan Adminitrasi

Peneliti melampirkan surat izin penelitian kepada pihak sekolah. Dan memberikan *inform consen* sebagai surat izin kepada informan untuk dilakukan observasi dan wawancara secara individu kepada informan satu hingga tiga.

b. Persiapan pengumpulan data

Peneliti mempersiapkan pertanyaan yang dijadikan acuan untuk wawancara, mempersiapkan alat untuk merekam wawancara berupa *voice record* hingga kumpulan foto yang dijadikan bukti wawancara. Mempersiapkan alat tulis untuk mencatat hasil observasi yang dilakukan .

#### 4.3 Hasil Penelitian

Hasil penelitian diperoleh dari teknik wawancara. Wawancara dilakukan terhadap 2 orang subjek yang dianggap tepat sesuai kriteria penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan data dari tiga informan dalam penelitian ini.

1. FT merupakan guru honorer SD 004 Rambah Samo yang sudah berumah tangga dan sudah hampir 8 tahun menjadi guru honorer.
2. ER merupakan guru honorer yang sudah berumah tangga dan sudah hampir 10 tahun menjadi guru honorer.

Data yang peneliti dapatkan diperoleh dari hasil wawancara berupa pertanyaan yang dijawab oleh informan yang dilakukan secara langsung dengan tatap muka dan data tersebut disajikan dalam bentuk kutipan hasil



wawancara. Hasil kutipan wawancara tersebut merupakan hasil jawaban informan yang beragam yaitu mengenai kepuasan kerja tenaga pendidik honorer di SD 004 Rambah Samo. Kutipan wawancara tersebut akan secara lebih rinci dijelaskan pada sub bab hasil penelitian berikut ini.

Hasil yang diperoleh pada penelitian menggunakan wawancara yaitu berdasarkan subjek yang merupakan guru yang berstatus honorer di SD 004 Rambah Samo yakni subjek 1 dan subjek 2. Setiap subjek kan memberikan informasi mengenai seputar pertanyaan yang diberikan peneliti sesuai dengan aspek-aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang peneliti gunakan menurut teori Prestawan (2010).

1. Identitas subjek I (satu)

Nama : FI  
Usia : 35 th  
Pekerjaan : Guru Honorer  
Alamat : Langkitin

**a. Observasi**

Observasi dilakukan peneliti pada tanggal 10 Maret 2022.

Hasil Observais yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut.

**Tabel 4.1**  
(observasi subjek 1 )

No	Aspek Yang Diamati	Hasil Observasi
1	Kondisi subjek	subjek dengan keadaan sehat dan dapat beraktivitas dengan baik
2	Respon subjek terhadap proses wawancara	Informan menyambut dengan baik dan bersedia diwawancarai, bersifat terbuka dan menjawab sesuai pertanyaan yang diberikan.
3	Hubungan informan terhadap rekan lainnya	Tidak ada terlihat permasalahan informan dan rekan lainnya berhubungan baik.
4	Kondisi kerja informan	Melakukan pekerjaan dengan baik dan terkadang menggunakan waktu istirahat untuk melanjutkan pekerjaan

**b. Wawancara**

Wawancara dilakukan satu kali pertemuan yaitu pada tanggal 09 Maret 2022.

**Tabel 4.2 Wawancara 1**  
**Panduan wawancara 1 subjek 1**

No	Aspek	Daftar Pertanyaan
1	Aspek Psikologis (sikap terhadap kerja, minat bekerja, baakat dan keterampilan)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana pendapat anda dengan pekerjaan yang anda jalani saat ini ?</li> <li>2. Bagaimana perasaan anda ketika mendapat kesempatan kerja menjadi seorang guru honorer?</li> <li>3. Perubahan apa saja yang anda alami setelah bekerja sebagai guru honorer?</li> <li>4. Bagaimana cara bersyukur menjalani pekerjaan?</li> <li>5. Bagaimana perasaan anda menjadi guru honorer?</li> <li>6. Bagaimana proses anda menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja?</li> </ol>

- 
- 2 Aspek Fisik ( jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, istirahat fasilitas hingga hingga kesehatan karyawan)
1. Ceritakan kegiatan anda dalam bekerja!
  2. Bagaimana kondisi ruangan yang digunakan dalam bekerja?
  3. Jelaskan fasilitas yang diberikan untuk menjalani pekerjaan!
  4. Fasilitas apa saja yang menurut anda mampu meningkatkan semangat kerja?
  5. Bagaimana jika karyawan tidak enak badan dalam bekerja?
  6. Cerita kan kegiatan anda ketika beristirahat setelah bekerja!
- 

- 3 Aspek Sosial (hubungan antar rekan kerja dan atasan, hubungan dengan keluarga)
1. Bagaimana respon keluarga anda terhadap pekerjaan yang anda jalani ?
  2. Jelaskan pengaruh pekerjaan dengan situasi dan kondisi keluarga ?
  3. Bagaimana hubungan anda dengan rekan kerja?
  4. Bagaimana tanggapan anda terhadap rekan kerja anda?
  5. Ceritakan perbedaan antara guru tetap dan guru honorer di lingkungan kerja ?
  6. Bagaimana tanggapan rekan kerja ketika ada karyawan yang tidak baik baik saja?
  7. Bagaimana hubungan anda dengan atasan?
  8. Jelaskan bagaimana sistem pimpinan yang dilakukan atasan anda?
  9. Bagaimana cara atasan anda membuat hubungan antar rekan kerja semakin erat?
-

- 
- |   |   |
|---|---|
| <p>4 Aspek Finansial (jaminan kesejahteraan karyawan, gaji, tunjangan, fasilitas dan promosi)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut anda apakah gaji yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang anda dijalani?</li> <li>2. Jelaskan apa saja yang diberikan berupa reward anda dalam bekerja ?</li> <li>3. Jelaskan bagaimana sistem pemberian gaji yang anda peroleh ?</li> <li>4. Ketika ada jam tambahan bekerja apakah anda menerima uang tambahan?</li> <li>5. Bagaimana jika anda melakukan kesalahan dalam bekerja?</li> <li>6. Bagaimana sistem reward and punishment yang diberikan atasan terhadap guru honorer dan guru tetap?</li> </ol> |
|---|---|
- 

SI.FI merupakan guru honorer yang hampir 10 tahun menjadi seorang guru honorer. ia menjadi guru honorer hingga di usia kini yaitu 35 tahun. Ia sudah menjadi guru honorer hampir 8 tahun. SI.FI tetap menjadi guru honorer karena dapat membantu keuangan keluarga. Ia menyetujui untuk dijadikan informan dan telah mengisi *inform consent* yang disediakan dan bersedia dilakukan pengambilan dokumentasi yang dijadikan sebagai bukti pada penelitian.

SI.FI dapat merasa bersyukur menjadi guru honorer dan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan sehari hari. Suka duka menjadi guru honorer yang dirasakan oleh SI.FI mulai dari menyesuaikan diri dengan dunia pekerjaan serta permasalahan gaji yang belum UMR (Upah Minimum Regional). Ia juga merasa minder dan merasa berbeda ketika melihat guru tetap atau PNS lainnya yang tidak berstatus honorer. ia merasa senang meski menjadi guru honorer dikarenakan menjadi seorang guru sudah impian dari dulu. ia tetap harus bersyukur dengan



gaji yang diperoleh tidak sesuai harapan tetapi tetap memiliki harapan untuk kedepannya guru honorer dapat diangkat menjadi guru tetap.

Kegiatan yang dilakukan sehari sehari seperti mengurus keluarga hingga berangkat mengajar tepat waktu. Selama mengajar ia belum pernah mendapatkan *reward* yang diberikan pihak sekolah. Perolehan gaji yang diterima sering mengalami keterlambatan hingga tiga bulan. Gaji yang diterima berdasarkan dana sekolah jadi setiap guru honorer akan diberikan gaji ketika dana tersebut telah keluar.

2. Identitas subjek II (dua).

Nama : ER  
Usia : 34 th  
Pekerjaan : Guru Honorer  
Alamat : Langkitin

a. Observasi

Observasi dilakukan peneliti pada tanggal 10 Maret 2022. Hasil Observais yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut.

**Tabel 4.3**  
(observasi subjek 2 )

No	Aspek Yang Diamati	Hasil Observasi
1	Kondisi subjek	subjek dengan keadaan sedikit kurang fit masih dapat beraktivitas dengan baik
2	Respon subjek terhadap proses wawancara	Informan menyambut dengan baik dan bersedia diwawancarai, bersifat terbuka dan menjawab sesuai pertanyaan yang diberikan.
3	Hubungan informan terhadap rekan lainnya	Tidak ada terlihat permasalahan informan dan rekan lainnya berhubungan baik kurang nyaman dnegan atasan yang sekarang.
4	Kondisi kerja informan	Melakukan pekerjaan dengan baik. Pulang lebih dulu

#### b. Wawancara

Wawancara dilakukan satu kali pertemuan yaitu pada tanggal 10 Maret 2022.

**Tabel 4.4 Wawancara 2**  
**Panduan wawancara 1 subjek 2**

No	Aspek	Daftar Pertanyaan
1	Aspek Psikologis (sikap terhadap kerja, minat bekerja, baakat dan keterampilan)	7. Bagaimana pendapat anda dengan pekerjaan yang anda jalani saat ini ? 8. Bagaimana perasaan anda ketika mendapat kesempatan kerja menjadi seorang guru honorer? 9. Perubahan apa saja yang anda alami setelah bekerja sebagai guru honorer? 10. Bagaimana cara bersyukur menjalani pekerjaan? 11. Bagaimana perasaan anda menjadi guru honorer? 12. Bagaimana proses anda menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja?

- 
- |   |   |  |
|---|---|--|
| 2 | Aspek Fisik ( jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, istirahat fasilitas hingga kesehatan karyawan) | <ul style="list-style-type: none"> <li>7. Ceritakan kegiatan anda dalam bekerja!</li> <li>8. Bagaimana kondisi ruangan yang digunakan dalam bekerja?</li> <li>9. Jelaskan fasilitas yang diberikan untuk menjalani pekerjaan!</li> <li>10. Fasilitas apa sa ja yang menurut anda mampu meningkatkan semangat kerja?</li> <li>11. Bagaimana jika karyawan tidak enak badan dalam bekerja?</li> <li>12. Cerita kan kegiatan anda ketika beristirahat setelah bekerja!</li> </ul> |
|---|---|--|
- 
- |   |  |  |
|---|--|--|
| 3 | Aspek Sosial (hubungan antar rekan kerja dan atasan, hubungan dengan keluarga) | <ul style="list-style-type: none"> <li>10. Bagaimana respon keluarga anda terhadap pekerjaan yang anda jalani ?</li> <li>11. Jelaskan pengaruh pekerjaan dengan situasi dan kondisi keluarga ?</li> <li>12. Bagaimana hubungan anda dengan rekan kerja?</li> <li>13. Bagaimana tanggapan anda terhadap rekan kerja anda?</li> <li>14. Ceritakan perbedaan antara guru tetap dan guru honorer di lingkungan kerja ?</li> <li>15. Bagaimana tanggapan rekan kerja ketika ada karyawan yang tidak baik baik saja?</li> <li>16. Bagaimana hubungan anda dengan atasan?</li> <li>17. Jelaskan bagaimana sistem pimpinan yang dilakukan atasan anda?</li> <li>18. Bagaimana cara atasan anda membuat hubungan antar rekan kerja semakin erat?</li> </ul> |
|---|--|--|
- 
- |   |   |  |
|---|---|--|
| 4 | Aspek Finansial (jaminan kesejahteraan karyawan,gaji,tunja ngan, fasilitas dan promosi) | <ul style="list-style-type: none"> <li>7. Menurut anda apakah gaji yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang anda dijalani?</li> <li>8. Jelaskan apa saja yang diberikan berupa reward anda dalam bekerja ?</li> <li>9. Jelaskan bagaimana sistem pemberian gaji yang anda peroleh ?</li> <li>10. Ketika ada jam tambahan bekerja apakah anda menerima uang tambahan?</li> <li>11. Bagaimana jika anda melakukan kesalahan dalam bekerja?</li> <li>12. Bagaimana sistem riward and punishment yang diberikan atasan terhadap guru honorer dan guru tetap?</li> </ul> |
|---|---|--|
-

SII.ER merupakan guru honorer yang berusia 34 tahun. Ia sudah menjadi guru honorer di SD 004 Rambah Samo hampir 10 tahun. SII.ER merasa bersyukur dengan pekerjaannya dengan alasan karena bisa ikut mencerdaskan generasi bangsa. Ia merasakan perubahan setelah menjadi guru honorer dengan mendapatkan banyak ilmu tambahan dan mendapat banyak kenalan hingga pengalaman. Dari tanggapan keluarga ia menyampaikan bahwa awalnya dulu sempat tidak mendapat respon baik karena bekerja dengan gaji yang belum memadai.

Suka duka yang dirasakan selama menjadi guru honorer, ia merasa cukup berat karena belum terbiasa dan ia harus mampu bersosialisasi dengan lingkungan kerja dan memperlihatkan kemampuan yang dimiliki agar dapat diterima dengan baik oleh lingkungan kerja. Ia merasa sedikit berat dengan jarak tempuh rumah ke sekolah agak jauh dan harus mempersiapkan pekerjaan rumah dan datang tepat waktu di sekolah.

Gaji yang diperoleh sudah ada kenaikan dari sebelumnya, tetapi masih jauh dari UMR dan juga masih sering mengalami keterlambatan sesuai dengan pengakuan SI.FI selaku subjek pertama. Ia menyampaikan bahwa ia tetap mempunyai harapan untuk memiliki gaji yang sesuai dengan jam kerja yang ia jalani. Ia sering merasa berkecil hati dengan pekerjaan yang ia jalani tetap sama jam dan jenis pekerjaan dengan guru tetap tetapi gaji yang jauh berbeda.



Mengenai atasan ia mengaku bahwa atasan yang sekarang terlalu disiplin dan tidak pernah memberikan *reward* kepada karyawan membuat ia merasa kurang nyaman memiliki atasan. Hubungannya dengan karyawan lain terjalin baik dan tidak ada permasalahan.

#### 4.4 Analisis Hasil Penelitian

##### 1. Subjek I (FI)

Secara rinci beberapa aspek kepuasan kerja sudah terpenuhi, pada subjek I (FI) dapat dilihat pembahasan hasil wawancara berikut ini :

##### a. Aspek Psikologis

Aspek ini melihat bagaimana kejiwaan individu yang mencakup minat, ketentraman, sikap terhadap kerja, serta keterampilan kerja.

Dalam aspek ini informan memberikan tanggapan bahwa ia nyaman bekerja sebagai guru honorer karena suka dengan pekerjaan menjadi guru.

*“yang saya rasakan saat ini suka terhadap pekerjaan saya karena sesuai dengan keinginan saya menjadi guru ya kaya gitulah “*

**(SI.WI.D3.B15.FI.09 Maret 2022).**

Menurut FI meskipun menjadi guru honorer ia merasa suka dengan pekerjaan yang dijalannya karena sesuai dengan minat dan pendidikannya.

*“hehe iya, meskipun cuman menjadi guru honorer berat ya tapi ibu tetap senang karena menjadi guru sudah ibu inginkan dari dulu”*

**(SI.WI.D7.B20.FI.09 Maret 2022)**

Minat menjadi guru honorer kurang diinginkan oleh FI. Selama menjadi guru honorer FI mengatakan mengalami perubahan ia lebih merasa produktif dengan kinerja yang dimiliki sekarang.

*“sebelum bekerja cuman diam dirumah ya, setelah bekerja kita punya aktivitas kita punya kegiatan”*

**( SI.WI.D12.B33.FI.09 Maret 2022 ).**

b. Aspek Fisik

Aspek ini merupakan hal yang berhubungan dengan kondisi fisik individu yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, keadaan ruangan yang bersangkutan dengan kesehatan karyawan dalam bekerja. FI mengatakan fasilitas bangunan yang ada disekolah masih kurang memadai tetapi masih dapat dipergunakan, dengan kondisi yang seperti ini FI mengatakan harus dapat digunakan walaupun adanya kekurangan karena tidak dapat berkehendak sendiri atas fasilitas yang sudah disediakan.

*“cukup nyaman ya, walaupun banyak masih yang kurang tapi lantaran keadaan ya terima aja”.*

**(SI.WI.D19.B58.FI.09 Maret 2022)**

FI memberikan informasi mengenai fasilitas yang digunakan dalam bekerja ada mengalami kerusakan, seperti kursi yang dipakai guru dan murid untuk belajar dan mengajar.

Untuk karyawan atau guru yang mengajar juga diberikan fasilitas sendiri seperti spidol, pena buku dan peralatan lainnya yang disediakan pihak sekolah untuk membantu proses guru dalam mengajar.

*“ada spidol pena pokoknya perlengkapan lah”*

**(SI.WI.D20.B63.FI.09 Maret 2022)**

Pemberian peralatan untuk mengajar ini diberikan setiap pergantian ajaran baru untuk mempermudah guru dalam mengajar.

*“Ya setiap ajaran baru”*

**(SI.WI.D21.B65.FI.09 Maret 2022)**

c. Aspek Sosial

Aspek ini berhubungan dengan interaksi sosial individu, baik sesama karyawan dengan atasan dilingkungan kerja ataupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Aspek ini dapat melihat bagaimana hubungan sosialisasi dari individu dan dapat melihat bagaimana individu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Tidak hanya hubungan dengan antar rekan kerja aspek ini juga dapat melihat hubungan individu dengan keluarganya, respon keluarga terhadap pekerjaan yang di jalani serta dukungan dari keluarga.

Dalam aspek ini FI mengatakan bahwa hubungannya dengan karyawan lain tidak ada masalah dan terlihat baik baik saja. Tidak ada permusuhan atau permasalahan yang mengakibatkan ia dan rekan lainnya tidak tegur sapa, hanya kadang ada perselisihan dan kembali baik seperti semula.

*“baik, kadang ada perselisihan tapi baik lagi”*

**(SI.WI.D22.B71.FI.09 Maret 2022).**

Hubungan FI dengan atasan baik cuman ia mengatakan ada yang cocok ada yang tidak karena ini pimpinan atau kepala sekolah yg baru.

*“baik juga, cuman kadang ada masalah pribadi yang membuat kita merasa kurang cocok seperti atasan yang sekarang ada ngerasa cocok ada yang engga”*

**(SI.WI.D31.B109.FI.09 Maret 2022)**

Keluarga FI mendukung atas pekerjaan yang diberikan tidak ada yang melarang karena pekerjaan ini juga keinginan dari Fi sendiri.

*“kalau respon baik tidak ada yang melarang semuanya mendukung”*

**(SI.WI.D26.B87.FI.09 Maret 2022).**

Bekerja sebagai guru honorer juga menurut FI dapat membantu perekonomian keluarga.



d. Aspek Finansial

Aspek ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial tunjangan serta fasilitas. Aspek ini termasuk kesalah satu tujuan individu untuk berkerja yaitu agar terpenuhi kebutuhan finansial baik pada diri sendiri maupun keluarga.

Pada aspek ini Fi seperti kurang mencapai tujuan aspek tersebut, dari informasi FI mengatakan bahwa gaji yang ia peroleh mau tidak mau harus diterima meskipun belum sesuai dengan jam kerja yang ia jalani setiap harinya.

*“sesuai tidak sesuai ya kita terima, sekali pun kita merasa tidak sesuai ya kita tidak bisa melakukan apa apa kita harus menerima”*

**(SI.WI.D41.B149)**

FI berkeinginan untuk diberikan keadilan untuk guru honorer dengan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.

*“ inginnya adil lah sesuai dengan pekerjaan kita, sama sama mengajar juga berharap lah ada tambahan sedikit”*

**(SI.WI.D42.B153.FI.09 Maret 2022)**

Penerimaan gaji guru honorer sering terjadi keterlambatan menunggu dana sekolah diberikan. Hal ini membuat FI merasa sering tidak senang dengan keterlambatan tersebut.

*“kami yang honorer gajiannya tidak setiap bulan, yang pegawai PNS kan setiap bulan sedangkan kami kadang sekali tiga bulan*

*kadang juga terlambat dari itu ya tergantung dana sekolah kapan keluarnya baru dapat gaji”*

**(SI.WI.D43.B155.FI.09 Maret 2022).**

2. Subjek II (ER)

Secara rinci beberapa aspek kepuasan kerja sudah terpenuhi , pada subjek I (FI) dapat dilihat pembahasan hasil wawancara berikut ini :

a. Aspek Psikologis

Aspek ini melihat bagaimana kejiwaan individu yang mencakup minat, ketentraman, sikap terhadap kerja, serta keterampilan kerja. ER memberikan informasi bahwa ia merasa bersyukur dengan pekerjaan yang ia jalani, ia merasa bersyukur bisa memeberikan ilmu melalui profesi sebagai guru.

*saya rasa pekerjaan saya saat ini sangat saya emmmmm syukuri, saya bersyukur menjadi guru walaupun menjadi guru honorer ya, walaupun masa kerja saya sudah agak lama sekitar 10 tahunan lah tapi belum juga diangkat hehehe menjadi guru ASN”*

**(SI.WI.D2.B12.ER.10 Maret 2022)**

Ia merasa ada perubahan sebelum dan sesudah bekerja ia mengatakan bahwa dapat memperluas wawasan dalam pemikiran.

*“saya rasa lebih memperluas wawasan kenalan lebih banyak bisa saling sharing untuk apanamanya untuk lebih tau kedepannya untuk pembelajaran selanjutnya, menambah pengetahuan dan nambah kawan juga “*

**(SI.WI.D4.B23.ER.10 Maret 2022)**

Pada aspek ini ER merasa bahwa ia sudah senang dan bersyukur dengan pekerjaan yang ia jalani.

b. Aspek Fisik

Aspek ini merupakan hal yang berhubungan dengan kondisi fisik individu yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, keadaan ruangan yang bersangkutan dengan kesehatan karyawan dalam bekerja . ER menceritakan waktu yang ia jalani dalam bekerja yaitu dari pagi hingga setengah hari. Ia mebereskan pekerjaan rumah serta berangkat pagi agar tidak terlambat.

*“seperti biasa dirumah saya bangun mengerjakan pekerjaan rumah, saya kan seorang ibu rumah tangga saya sudah punya anak satu ya gitulah berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan rumah dan sampai disekolah tepat waktu “.* **(SI.WI.D7.B43.ER.10 Maret 2022).**

ER mengatakan bahwa ruangan yang digunakan untuk bekerja sudah lumayan bagus hanya perlu diperbaiki untuk selanjutnya, tetapi dari segi umum sudah memadai bagi ER.

*“ kalau ruangan sekolah sudah agak memadai tapi perlu ada peningkatan seperti kursi agak buruk masih banyak ya, sudah lumayan bagus dari sebelumnya”*

**(SI.WI.D8.B49.ER.10 Maret 2022)**

ER dan rekan lainnya juga diberikan fasilitas peralatan untuk bekerja seperti pena spidol dan lainnya yang diberikan pertahun ajaran baru.

*“ada diberikan alat tulis kantor setiap tahunnya”*

**(SI.WI.D11.B57.ER.10 Maret 2022).**

c. Aspek Sosial

Aspek ini berhubungan dengan interaksi sosial individu, baik sesama karyawan dengan atasan dilingkungan kerja ataupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Aspek ini dapat melihat bagaimana hubungan sosialisasi dari individu dan dapat melihat bagaimana individu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Tidak hanya hubungan dengan antar rekan kerja aspek ini juga dapat melihat hubungan individu dengan keluarganya, respon keluarga terhadap pekerjaan yang di jalani serta dukungan dari keluarga.

ER mengatakan hubungan dengan rekan kerja baik baik saja tidak ada permasalahan yang membuat mereka terpecah belah.

*“alhamdulillah saya rasa saya baik aja semuanya tidak ada konslet atau bermasalah lainnya “*

**(SI.WI.D13.B67.ER.10 Maret 2022)**

Hubungan antara karyawan dan atasan juga baik baik saja Er mengatakan bahwa atasan yang sekarang merupakan atasan



yang baru dan tentu cara memimpin pun berbeda dengan sebelumnya.

*“mmm sudah cukup baik kalau disiplin nya memang disiplin jadi bagus” (SI.WI.D18.B85.10 Maret 2022)*

Perbedaan nya terletak pada sistem *reward* dan *punishmen* atasan yang dulu ada memberikan *riward* untuk guru yang kinerjanya baik akan ada diberikan uang bonus.

*“kalau atasan sekarang tidak ada ya tapi kalau seblumnya ada, kalau dulu ada satu guru yang tidak ada absen kehadirannya akan ditambahkan apresiasi bonus dari pihak sekolah”*

**(SI.WI.D19.B89.ER.10 Maret 2022).**

Tanggapan keluarga ER terhadap pekerjaannya awalnya sedikit tidak di inginkan karena melihat gaji yang diperoleh tidak sesuai

*“awal jadi guru honorer memang agak ada perselisihan lah ya karena kan kerjanya agak lama tapi gajinya tidak sesuai dengan jam kerja cuman karena ini memang rasanya adalah ingin dari hati untuk mengajar memang dipertahankanlah supaya tidak terjadi salah paham”*

**(SI.WI.D12.B59.ER.10 Maret 2022).**

d. Aspek Finansial

Aspek ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial

tunjangan serta fasilitas. Apek ini termasuk kesalah satu tujuan individu untuk berkerja yaitu agar terpenuhi kebutuhan finansial baik apda diri sendiri maupun keluarga.

ER mengatakan bahwa gaji yang ia peroleh sudah ada kenaikan dari sebelumnya karena ia juga selama hampir 10 tahun mengajar.

*“ya kalau dibanding dengan saya mengajar dulu ya lumayanlah saya kan tidak mengajar kelas cuman guru bidang studi kalau sekarang kan sudah guru kelas tapi belum UMR lah masi berharap lah di hati guru honorer tu sama lah dengan sepatutnya karna kan jam kerja dan tugas juga sama menjadi guru”*

**(SI.WI.D23.B106.ER.10 Maret 2022)**

Gaji guru honorer di SD tersebut juga sering mengalami keterlambatan dikarenakan menunggu dana sekolah keluar.

*“ya pada bulan ini sudah 3 bulan tidak terima gaji hehehe”*

**(SI.WI.D27.B123.ER.10 Maret 2022)**

#### 4.5 Pembahasan

Menurut Gibson (dalam Triatna Cepi 2015) kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya. Perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaan yang dijalani.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui faktor yang mempengaruhi subjek dalam memilih pekerjaan menjadi guru honorer adalah faktor Pribadi, yang meliputi kepribadian, pendidikan

intelegensi dan kemampuan, usia status perkawinan, dan orientasi kerja sesuai dengan teori Mullin dalam Wijono (2010).

subjek 1 (satu) dan subjek 2 (dua) sama sama senang menjadi seorang guru faktor lainnya juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan diantaranya mengenai ekonomi. Kedua subjek mengharapkan status menjadi tenaga pendidik honorer dapat berubah dan mendapat keadilan dari bertahun-tahunnya menjadi guru honorer.

Awal menjadi guru honorer kedua subjek termasuk sulit untuk menyesuaikan diri dan adanya yang keluarga tidak menyetujui pekerjaan yang dijalani subjek. Mereka mengandalkan pengajaran dari senior mengajar seperti guru-guru yang telah lama mengajar di SD tersebut. Dengan mengorbankan waktu tenaga hingga memperoleh gaji yang tidak sama dengan rekan kerja yang sudah menjadi guru tetap di SD tersebut mereka masih dapat bersyukur dengan pekerjaan yang dijalani dikarenakan kedua subjek memang menginginkan pekerjaan menjadi seorang guru hingga saat ini.

subjek 1 (satu) dan subjek 2 (dua) menjalani pekerjaan sesuai dengan minat bakat yang dimiliki serta sesuai dengan pendidikan dari informan. Pekerjaan menjadi seorang guru honorer memberikan perubahan bagi informan, subjek 1 (satu) mengalami perubahan lebih produktif dari sebelumnya yang hanya diam dirumah dan pekerjaan ini dapat membantu keuangan keluarga. subjek 2 (dua) merasa mengalami perubahan dengan mendapatkan pengalaman dan wawasan yang baru dan keduanya merasa



bersyukur menjalani pekerjaan dan dapat mencapai aspek kepuasan kerja dari segi psikologis.

Berdasarkan segi aspek Fisik kedua informan diberikan fasilitas yang cukup memadai, pihak sekolah memberikan fasilitas untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dalam bekerja, dengan begitu kedua informan sudah mendapatkan kenyamanan menjalani pekerjaan dari segi aspek fisik dari kepuasan kerja.

Mengenai hubungan sosial informan baik dengan lingkungan kerja ataupun lingkungan keluarga, subjek 1 (satu) dan subjek 2 (dua) merasa hubungan dengan rekan kerja baik saja tidak ada permasalahan yang dapat mengganggu aktivitas kerja. Hubungan subjek 1 (satu) dengan atasan dan keluarga baik tidak ada yang menghambat informan dalam bekerja. Untuk subjek 2 (dua) hubungan dengan atasan merasa kurang baik dikarenakan belum terbiasa dengan pimpinan yang baru dan mengenai keluarga subjek 2 (dua) baik baik saja meskipun diawal tidak mendapat dukungan dan pada akhirnya sampai saat ini sudah mendapat dukungan.

Pada aspek finansial kedua subjek merasa tidak puas dalam segi gaji yang diperoleh dikarenakan jumlah gaji belum sesuai dengan tingkat UMR dan pemberian gaji tidak tepat waktu dan sering terlambat. subjek 1 (satu) merasa diperlakukan tidak adil atas gaji yang diberikan sering terlambat tiap bulan nya hingga pemberian gaji diberikan 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) bulan sedangkan kebutuhan sangat banyak diperlukan dalam setiap bulannya.



Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap aspek memiliki peran penting dalam kepuasan kerja berdasarkan teori menurut Prestawan(2010) sebagai berikut :

Dapat disimpulkan dari pembahsan wawancara bahwa aspek psikologis sangat penting dalam bekerja. Dengan aspek psikologis individu dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja dan tidak merasa adanya tertekan dalam bekerja. kedua subjek menikmati pekerjaannya dari segi keinginan dan minat bidang pekerjaan . Berdasarkan pembahasan diatas pada aspek fisik pihak sekolah mendukung kelancaran dalam melakukan pekerjaan. Subjek mengaku sekolah sudah memberikan fasilitas dalam bekerja. hanya saja menurut subjek 2 (dua) ada fasilitas-fasilitas yang perlu diperbaiki, tetapi dari segi umum subjek merasa fasilitas nya sudah baik. Berdasarkan aspek sosial subjek dengan rekan kerjaaa memiliki hubungan komunikasi yang baik. Hubungan dengan atasan baik hanya saja pada subjek 2 (dua) masih kurang karena belum terbiasa dengan pimpinan baru yang beda dengan pimpinan dulu. Hubungan dengan keluarga baik dan semua mendukung hanya saja pada subjek 2 (dua) awal bekerja tidak mendapat dukungan. Berdasarkan wawancara dari segi finansila menjelaskan bahwa subjek 1 (satu) merasa tidak mendapat kan keadilan dalam pemberian gaji, pada subjek 2 (dua) sudah merasa lumayan meperoleh gaji dengan tambahan sedikit. Kedua subjek mengaku pemberian gaji sering terlambat hingga terlambat 3 (tiga) bulan.

Pada teori kepuasan kerja Arifin.N (2012) kepuasan kerja menjadi komponen yang mendukung untuk tercapainya produktivitas kerja melalui aspek aspek yang berhubungan dengan teori kepuasan kerja yang peneliti pilih yaitu menurut Prestawan (2010). Pada penelitiann ini peneliti mendapat informasi bahwa guru honorer di SD 004 Rambah Samo mengeluh atas gaji yang diterima dan adanya keterlambatan dalam pemberian gaji. Hasil ini didukung oleh penelitian widayati (2020) bahwa ketidakpuasan guru Honorer terletak pada gaji yang diberikan dan juga hubungan sosial yang kurang memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Kinerja karyawan memang tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja tetapi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi produktifitas kerja adalah kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggambarkan bahwa kedua subjek sudah merasa puas dari segi aspek psikologis dan fisik hanya saja beberapa aspek yang belum terpenuhi seperti aspek finansial dan aspek sosial. Menurut Imron (dalam Fatriani Widyawati dkk (2020) kepuasan kerja perlu diperhatikan sebagai pengakuan yang sangat berharga bagi guru karena pada dasarnya guru mengharapkan kebutuhan dasar mereka dapat terpenuhi.

Penelitian ini memiliki banyak kelemahan dari segi waktu dan juga pemilihan subjek yang mana penelitian dapat dilakukan ketika subjek memiliki waktu luang dan tetap tidak mengganggu waktu jam mengajar dari subjek. Penelitian ini juga kurang dari segi pertanyaan yang mana

pertanyaann kurang spesifik seperti penentuan pertanyaan yang kurang mendalami. Berdasarkan dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian Widyawati (2020) kinerja yang baik tidak hanya diperoleh dari kepuasan kerja melainkan ada berbagai faktor luar yang mempengaruhi kinerja pada guru. Penelitian ini tidak semata mata menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja yang baik pada tenaga pendidik.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

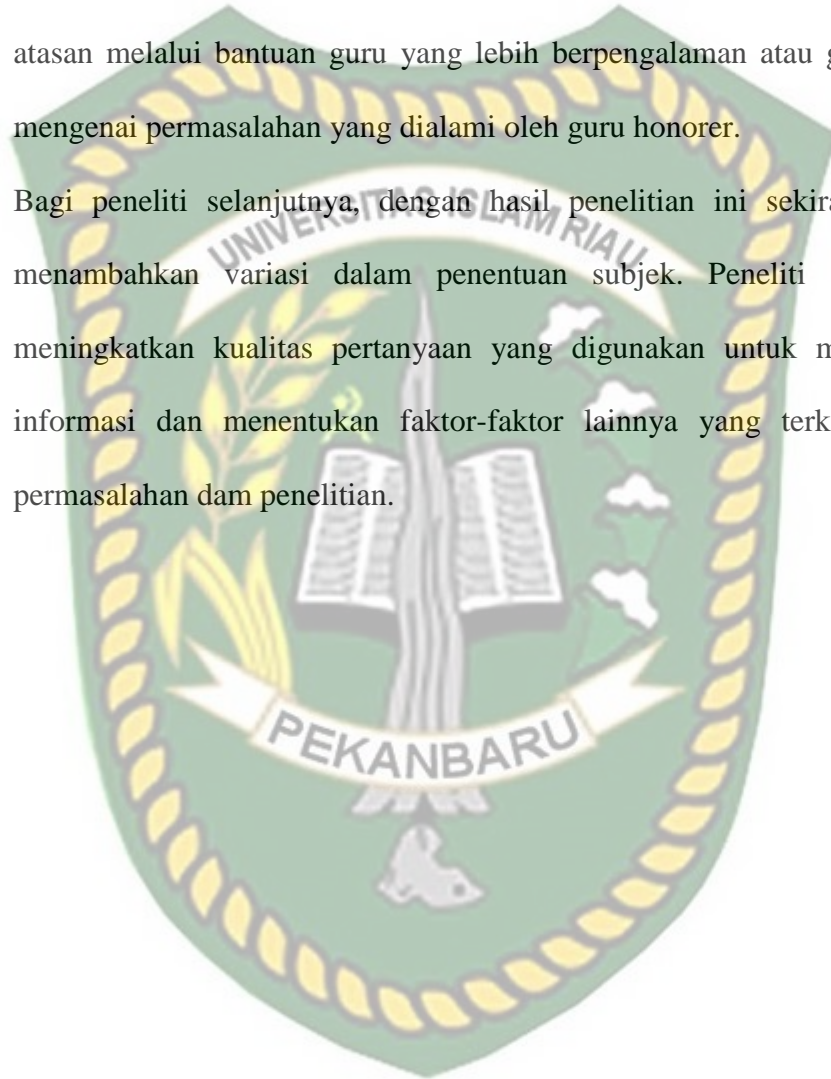
Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Dilihat secara garis besar, kedua subjek penelitian sudah memenuhi aspek-aspek dari kepuasan kerja , hanya saja ada beberapa aspek yang belum terpenuhi seperti aspek sosial dan finansial yang mana dari aspek itu dapat mempengaruhi individu dalam bekerja seperti kefikiran dan merasa minder dengan status menjadi guru honorer.
2. Ketidakpuasan subjek terhadap gaji yang diterima sering mengalami keterlambatan dan hubungan antar guru dengan atasan yang memberikan ketidaknyamanan guru dalam bekerja.
3. Awal menjalani pekerjaan sebagai guru honorer subjek sedikit sulit karena belum ada pengalaman. Melihat dan bertanya dengan senior mengajar membuat mereka sudah terbiasa hingga saat ini.
4. Faktor yang membuat mereka bekerja sebagai guru honorer yaitu pertama faktor individu dengan minat dan keinginan sendiri, kedua faktor ekonomi yang mana dapat menambah atau membantu perekonomian keluarga.



## 5.2 Saran

1. Untuk subjek dapat mencoba menggali lebih dalam skil yang dimiliki agar dapat menambah variasi pekerjaan. Mencoba melakukan mediasi dengan atasan melalui bantuan guru yang lebih berpengalaman atau guru senior mengenai permasalahan yang dialami oleh guru honorer.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dengan hasil penelitian ini sekiranya dapat menambahkan variasi dalam penentuan subjek. Peneliti selanjutnya meningkatkan kualitas pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dan menentukan faktor-faktor lainnya yang terkait dengan permasalahan dan penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- Bungin, B. (2012). *Penelitian kualitatif edisi kedua*, Jakarta: Kencana
- Hadi, S. (2020). *Penerapan metodologi penelitian dalam karya ilmiah*, Jatiorejo: Gosyen Publishing.
- Heriyansyah, H. (2018). Guru adalah manajer sesungguhnya di sekolah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01).
- Lesmana, R. P. C., & Widjajani, S. (2015). Mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 135-146.
- Mora, Z., Junaida, E., & Fuad, M. (2017). Konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja pegawai perempuan. *J-Ebis (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 2(01), 1-13.
- Nur. (2021, Agustus 09). 5 negara ASEAN dengan sistem pendidikan terbaik di tahun 2022. Diakses dari <https://bit.ly/38ujzgL>
- Pratiwi, K., & Himam, F. (2014). Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(1), 42-49.
- Priansa, D. J., Pd, S., SE, M., & Suwatno, D. H. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.
- Rahmawati. (2021, 22 Februari). Cerita para guru honorer dilema antara gaji rendah dan pengabdian tanpa kepastian. Diakses dari <https://bit.ly/3ut779z>.
- Semiawan, C. (2010). *Metode penelitian kualitatif*. Jakarta: Grasindo.

- Soeharto, T. N. (2010). Konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja: Metaanalisis. *Jurnal Psikologi*, 36(2), 189-194.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Suprihatin, S., & Manik, Y. M. (2020). Guru menginovasi bahan ajar sebagai langkah untuk meningkatkan hasil belajar siswa. *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 8(1).
- Tentama, F. (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru pegawai negeri sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 1-8.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku organisasi dalam Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Widiastuti, H. (2012). Peran guru dalam membentuk siswa berkarakter. *Universitas Muhammadiyah Surakarta, Program Studi PGSD FKIP*, 1(2).
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh kepuasan kerja Dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1 (3), 251-257.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi industri & organisasi (cetakan ketiga: edisi revisi)*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yusup. (2021). *Sumber daya manusia berbasis kompetensi*, Sumatra Selatan: CV.LD Media