

KEPUASAN KERJA GURU PAUD DITINJAU DARI IKLIM KELAS DAN EFIKASI MENGAJAR

M. Nur Ghufron
STAIN Kudus
emnurghufron78@gmail.com

Abstrak

Ada dua permasalahan yang dibicarakan dalam penelitian ini, pertama adalah pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru dan kedua adalah pengaruh efikasi mengajar terhadap kepuasan kerja guru. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 81 guru di pendidikan anak usia dini di Pati yang diambil dengan menggunakan teknik convenience sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk skala dan daftar isian. Ada tiga skala yaitu skala kepuasan kerja guru, iklim sekolah dan efikasi mengajar. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah dan efikasi mengajar berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Kata kunci: iklim sekolah, efikasi mengajar, kepuasan kerja guru

Abstract

There are two problems that were discussed in this research. The first was the effect of school climate on teachers' job satisfaction and the second was the effects of teaching efficacy on teachers' job satisfaction. There were 81 teachers in early childhood education in Pati that participated in this research taken by convenience sampling. The data collection techniques used in this study is in the form of scales and checklist. There are three scales; they are the scale of teachers' job satisfaction, school climate and teaching efficacy. The data were analyzed using regression analysis. The results showed that the school climate and teaching efficacy gives an effect on teachers' job satisfaction.

Keywords: school climate, teaching efficacy, teachers' job satisfaction

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan upaya yang bertujuan untuk mengembangkan seluruh potensi dalam diri individu yang

berlangsung seumur hidup sesuai dengan nilai-nilai dan kebudayaan yang ada dalam masyarakat. Hal ini sesuai dengan pengertian pendidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1, yaitu:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.”

Bangsa yang memprioritaskan pendidikan dalam program-program pemerintahannya akan menjadi bangsa yang maju dan dapat bersaing di dunia internasional. Bangsa yang memperhatikan pendidikan akan membuatnya sebagai bangsa terdepan dalam ilmu pengetahuan dan pada gilirannya bisa menjadi penguasa dunia karena bangsa yang pendidikan dan teknologinya maju akan menjadi kiblat bagi bangsa-bangsa yang lain.

Pendidikan individu dapat dilakukan melalui pendidikan formal, non formal maupun informal. Salah satu tempat untuk mendapatkan pendidikan secara formal adalah perguruan tinggi, yakni merupakan pendidikan lanjutan bagi peserta didik setelah selesai menempuh pendidikan menengah atas. Menurut UU No. 12 Tahun 2012, perguruan tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi (Pasal 1 Ayat 6), penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Pasal 1 Ayat 9).

Pengembangan sumber daya manusia masih merupakan topik utama dalam pembangunan bangsa. Para pakar pada umumnya merasakan dan menyadari bahwa Indonesia mempunyai sumber daya manusia yang besar selain sumber daya alam yang melimpah. Namun demikian, meskipun secara potensial memiliki sumber daya alam dan manusia yang kaya, namun dalam hal pemanfaatannya dan peningkatannya masih jauh tertinggal.

Tilaar (1999) berpendapat bahwa manusia yang pantas mengisi abad ke-21 adalah manusia yang memiliki keunggulan partisipatoris, artinya dia berperan serta secara aktif dalam persaingan sehat untuk mencari yang terbaik, bukan manusia

ubermensch di atas. Masing-masing individu diharuskan untuk mengembangkan potensi masing-masing demi kesejahteraan yang bisa dinikmati, tidak oleh dirinya, tetapi orang lain dan masyarakat secara umum. Oleh karenanya, elemen manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal dan teknologi karena elemen manusia dalam perusahaan sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi maupun pencapaian tujuan pribadi sumber daya manusia itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah.

Berbagai penelitian, ungkap Siagian (2008) telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan guru memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Robbins dan Judge (2007) juga menyimpulkan bahwa ketika data kepuasan dan produktivitas kerja dikumpulkan pada suatu organisasi, ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai lebih banyak guru yang puas cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang mempunyai lebih sedikit guru

yang puas. Padahal guru merupakan *key person* dalam proses pembelajaran khususnya dan umumnya dalam pencapaian tujuan pendidikan. Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi guru, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait karena faktor ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi.

Secara historis, guru yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan kerjanya dengan baik. Masalahnya adalah terdapatnya guru yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi guru yang produktivitasnya tinggi. Banyak pendapat mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi, terutama yang dihasilkan mengakibatkan penghargaan lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja guru akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka.

Menurut Strauss dan Sayles (1980) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Guru seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Guru yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat guru dan kadang-kadang berprestasi lebih baik dari pada guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Handoko, 2001). Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi guru maupun organisasi, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja.

Baron & Byrne (1994) menyebutkan ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama yaitu faktor organisasi yang berisi kebijaksanaan sekolah dan iklim kerja. Faktor kedua yaitu faktor individual atau karakteristik guru. Berdasarkan pendapat ini nampak jelas bahwa kebijakan sekolah atau organisasi dan iklim kerja menjadi faktor penentu kepuasan kerja guru. Siagian (2002) yang menyatakan bahwa kebijakan organisasi termasuk di dalamnya menyangkut disiplin dan peraturan dalam organisasi harus dijadikan sebagai suatu program orientasi bagi para guru sehingga tercapai kepuasan kerja. Sementara pada faktor individual ada dua predictor penting terhadap kepuasan kerja yaitu status dan senioritas. Status kerja yang rendah dan pekerjaan yang rutin akan banyak kemungkinan mendorong guru untuk mencari pekerjaan lain, hal itu berarti dua faktor tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan guru yang memiliki ketertarikan dan tantangan kerja akan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya apabila mereka dapat menyelesaikan dengan maksimal. Faktor lain yang juga dianggap berhubungan dengan kepuasan kerja adalah faktor relasi teman.

a. Tinjauan Pustaka

1. Kepuasan Kerja Guru

Menurut Blum & Naylor (dalam Rao, 2003), kepuasan kerja merupakan hasil dari sikap seseorang terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya dan faktor. Taylor (dalam Houtte, 2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sering dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik dan intrinsik dalam bekerja. Selain itu Perie, Baker, & Whitener (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi afektif terhadap situasi pekerjaan seseorang. Ini dapat dijelaskan sebagai keseluruhan dari perasaan seseorang mengenai pekerjaannya dalam aspek yang spesifik pada suatu pekerjaan. Dari beberapa pengertian diatas, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perilaku dan perasaan seseorang terhadap aspek yang spesifik dari suatu pekerjaan.

Adapun kepuasan kerja guru menurut Kumar & Giri (2009) merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi. Kepuasan kerja guru juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik. Menurut Lester (dalam Hughes, 2006) kepuasan kerja guru adalah sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya dan sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan.

2. *Iklm Sekolah*

Iklm sekolah mengacu pada istilah iklm organisasi (*organizational climate*) pertama kali digunakan oleh Kurt Lewin tahun 1930-an dalam istilah *psychological climate* (iklim psikologis) (Wirawan, 2008). Dari uraian tersebut diketahui bahwa istilah iklm diadopsi dari cabang ilmu klimatologi untuk membantu menjelaskan suasana dan kondisi psikologis-sosial suatu organisasi.

Stringer (2002) mendefinisikan iklm sekolah sebagai "*...collection and pattern of enviromental determinant of aroused motivation.*" Iklm sekolah sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi.

Menurut Tagiuri dan Lidwin (Wirawan, 2007) iklm organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; mempengaruhi perilaku mereka

dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Wirawan (2007) iklim organisasi yaitu persepsi anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok, dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi tersebut tentang apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Kedua gagasan ini menekankan iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku anggota dan menjadi karakteristik organisasi.

Berdasarkan definisi iklim organisasi secara umum maupun iklim organisasi sekolah terdapat beberapa unsur penting yang membentuk iklim organisasi sekolah yaitu : a) serangkaian karakteristik internal yang relatif tetap bertahan dalam organisasi yang terbentuk oleh persepsi para anggota organisasi dan mempengaruhi sikap, perilaku para anggota, dan kinerja individual anggota; b) karakteristik tersebut mempengaruhi perilaku dan menggambarkan kualitas kinerja organisasi serta dapat diukur; c) karakteristik tersebut membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, suatu sekolah dari sekolah lainnya. jadi iklim sekolah merupakan sifat-sifat atau ciri suasana yang dirasakan dalam lingkungan sekolah yang timbul terutama karena persepsi para anggota atas kegiatan internal sekolah yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang dianggap mempengaruhi tingkah laku warga sekolah. iklim sekolah dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi sekolah menurut persepsi para anggotanya.

Mengacu tentang iklim lembaga Moos (1979) mengemukakan ada tiga dimensi umum yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan psikis dan sosial. Ketiga dimensi tersebut adalah dimensi hubungan (*relationship*), dimensi pertumbuhan dan perkembangan pribadi (*personal growth/development*) dan dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*). Sementara Penelitian Blazevski (2006) lima faktor iklim kelas mengkristal menjadi tiga dimensi yaitu, dukungan pengajar

dalam mencari bantuan, tekanan akademik, struktur tujuan dalam kelas.

3. *Efikasi Mengajar*

Bandura (1997) mengatakan bahwa efikasi diri pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurutnya, efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki melainkan berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang individu miliki seberapa pun besarnya. Efikasi diri menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan, dan seringkali penuh dengan tekanan. Meskipun efikasi diri memiliki suatu pengaruh sebab-musabab yang besar pada tindakan individu, efikasi diri bukan merupakan satu-satunya penentu tindakan. Efikasi diri berkombinasi dengan lingkungan, perilaku sebelumnya, dan variabel-variabel kepribadian lain, terutama harapan terhadap hasil, untuk menghasilkan perilaku. Efikasi diri akan mempengaruhi beberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang. Efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda di antara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha.

Pajares dan Kranzler (1995), mendefinisikan efikasi diri mengajar sebagai "penilaian situasional kepercayaan individu tentang dirinya atau kemampuannya agar berhasil melakukan atau menyelesaikan tugas mengajar atau suatu masalah tertentu".

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, efikasi diri secara umum adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan-kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Efikasi diri secara umum tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki melainkan berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan

dengan kecakapan yang dimiliki seberapapun besarnya. Efikasi diri akan mempengaruhi beberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang. Oleh karena itu, perilaku satu individu akan berbeda dengan individu yang lain.

Pengertian efikasi diri di atas sebenarnya masih cukup umum karena tidak menspesifikan pada perilaku tertentu. Oleh karena itu, dalam penelitian ini efikasi diri ditujukan pada objek khusus yaitu pada wilayah tentang mengajar. Guru dengan efikasi diri mengajar yang tinggi lebih cenderung berkomitmen pada tugas dan terus berusaha untuk memecahkan masalah yang sulit, dan melawan keputusan.

Menurut Bandura (1997) efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama, yaitu: efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama, yaitu: pengalaman keberhasilan atau kinerja prestasi (*mastery experience* atau *Performance Accomplishments*), pengalaman orang lain (*Vicarious Experience*), persuasi verbal (*Verbal Persuasion*) dan kondisi emosional-fisiologis (*Emotional-Physiological State*).

Pengalaman keberhasilan atau kinerja prestasi (*mastery experience* atau *Performance Accomplishments*). Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang bahkan kegagalan yang kemudian diatasi dengan usaha-usaha tertentu dapat memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan lewat pengalaman bahwa hambatan tersulit pun dapat diatasi melalui usaha yang terus-menerus.

Pengalaman orang lain (*Vicarious Experience*). Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam

mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan (Brown dan Inouge dalam Bandura, 1997).

Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*). Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Menurut Bandura (1997), pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Dalam kondisi yang menekan dan kegagalan terus-menerus, pengaruh sugesti akan cepat lenyap jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan.

Kondisi emosional fisiologis (*Emotional-Physiological State*). Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

b. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 81 guru di pendidikan anak usia dini di Pati yang diambil dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk skala dan daftar isian. Ada tiga skala yaitu skala kepuasan kerja guru, iklim sekolah dan efikasi mengajar. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi dengan bantuan program komputer SPSS.

c. Hasil penelitian

Pada bagian tulisan berikut akan dipaparkan data deskriptif penelitian yang meliputi data empirik, terdiri dari data hasil perolehan di lapangan, mean empirik dan standar deviasi.

Secara lengkap data statistik deskriptif masing-masing variabel tersaji pada tabel 1

Descriptive Statistics			
Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja Guru	11.14	3.398	81
Iklm Sekolah	10.38	1.927	81
Efikasi Mengajar	6.07	1.490	81

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui untuk variabel kepuasan kerja guru skor rerata empiriknya sebesar 11,14, dengan nilai standar deviasi sebesar 3,398, variable iklim sekolah skor rerata empiriknya sebesar 10,38, dengan nilai standar deviasi sebesar 1,927, dan variabel efikasi mengajar skor rerata empiriknya sebesar 6,07 dengan nilai standar deviasi sebesar 1,490.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa iklim sekolah mempunyai korelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru sebesar 0.425. Adapun besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0.18.

Hasil analisis uji hipotesis juga menunjukkan bahwa efikasi mengajar mempunyai korelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru sebesar 0.381. Adapun besarnya pengaruh efikasi mengajar terhadap kepuasan kerja guru yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0.14. hasil selengkapnya uji hipotesis dapat dilihat pada table 2 berikut:

Tabel. 2. Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh antar Variabel	r	R ²	Signifikansi
Pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru	0.425	0.18	0.001
Pengaruh Iklim efikasi mengajar terhadap kepuasan kerja guru	0.381	0.14	0.007

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa, koefisien determinasi (R²) kepuasan kerja guru sebesar 0,32, yang bermakna bahwa 32 persen dapat dijelaskan atau diprediksi melalui variabel iklim sekolah dan efikasi mengajar. Sementara Sisanya 68 persen dapat diprediksi atau dijelaskan oleh variabel lain.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi guru, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait karena faktor ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi. Guru yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan kerjanya dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini menegaskan bahwa iklim sekolah mempunyai korelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru sebesar 0.425. Semakin tinggi iklim sekolah semakin tinggi pula kepuasan kerja yang didapatkan oleh guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan hasil penelitian sebelumnya seperti hasil penelitian Castro (2008), Adenji (2011) serta Selamat, Samsu dan Kamalu (2013) yang menemukan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja.

Sebagaimana penjelasan di awal tulisan ini bahwa iklim sekolah merupakan koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Siagian (2002) yang menyatakan bahwa kebijakan organisasi termasuk di dalamnya menyangkut disiplin dan peraturan dalam organisasi harus dijadikan sebagai suatu program orientasi bagi para guru sehingga tercapai kepuasan kerja. Menurut Tagiuri dan Lidwin (Wirawan, 2007) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Kualitas pengaturan dan lingkungan yang dibuat untuk pengajar oleh sekolah dan kepala sekolah menentukan munculnya motivasi atau "iklim positif" dengan tercipta dan terwujudnya budaya yang ramah sehingga seluruh guru dan

karyawan sekolah dapat belajar dan bekerja dengan maksimal. Pada saat kondisi lingkungan sekolah mendukung maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang diperoleh guru.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa efikasi mengajar mempunyai korelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru sebesar 0.381 dengan nilai signifikansi 0.007, yang berarti pula semakin tinggi efikasi mengajar semakin tinggi pula kepuasan kerja guru.

Weasmer dan Woods (1998) mendefinisikan efikasi mengajar sebagai keyakinan dalam menyelenggarakan pembelajaran yang efektif. Wheatley (2005) mendefinisikan efikasi mengajar sebagai keyakinan terhadap kemampuan diri untuk memberikan sesuatu yang bernilai pada siswa. Efikasi dalam mengajar dibagi menjadi dua jenis yaitu efikasi yang terkait dengan keluaran (*output*) dan efikasi harapan (*expectancy*) (Renmin, 2000). Efikasi terhadap keluaran dalam mengajar secara umum merupakan keyakinan individu untuk mampu mencapai target yang diharapkan sedangkan efikasi terhadap harapan dalam mengajar secara personal merupakan efikasi mengajar yang terkait dengan situasi mengajar yang lebih spesifik. Penelitian ini menekankan efikasi pada jenis kedua yaitu efikasi mengajar yang secara spesifik. Spesifikasi yang dilakukan pada tugas mengajar guru adalah dari perencanaan mengajar hingga evaluasi hasil belajar siswa. Penekanan ini didasarkan pada pernyataan Bandura (1997) yang mengatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan terhadap kapabilitas diri untuk mengorganisasi dan melaksanakan seperangkat tindakan untuk mencapai target yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya seperti hasil penelitian Blackburn dan Robinso (2008) dan Briones, Taberero dan Arenas (2010) yang menemukan bahwa efikasi diri menjadi faktor penting yang menentukan kepuasan kerja guru. Efikasi diri mempengaruhi aktivitas, motivasi, kognisi dan emosi individu selama pelaksanaan tugas (Matthews, et al., 2003). Melalui efikasi diri merupakan jalan individu untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Ketika masalah-masalah muncul, perasaan efikasi diri yang kuat mendorong guru untuk tetap tenang dan

mencari solusi daripada merenungkan ketidakmampuannya. Usaha dan kegigihan menghasilkan kepuasan kerja. Sebaliknya, guru yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung menyerah ketika menghadapi siswa yang bermasalah, cenderung suka menghukum, pemaarah dan otoriter.

C. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, iklim sekolah dan efikasi mengajar berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Iklim sekolah mempunyai korelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru sebesar 0.425. Sementara efikasi mengajar mempunyai korelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru sebesar 0.381. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa, koefisien determinasi (R^2) kepuasan kerja guru sebesar 0,32, yang bermakna bahwa 32 persen dapat dijelaskan atau diprediksi melalui variabel iklim sekolah dan efikasi mengajar. Sementara Sisanya 68 persen dapat diprediksi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Melalui kualitas lingkungan internal organisasi yang baik yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; mempengaruhi perilaku dan kepuasan kerja guru. Demikian pula melalui efikasi diri mengarahkan individu untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Usaha dan kegigihan inilah kemudian menghasilkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeniji, A. A. (2011) Organizational Climate And Job Satisfaction Among Academic Staff In Some Selected Private Universities In Southwest Nigeria. *Unpublished Doctoral Dissertation*. Ota, Ogun State, Nigeria: Covenant University.
- Bandura, A., (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Baron & Byrne. (1994). *Social Psychology : Understanding Human Interaction (6th edition)*.USA: Needham Heights Allyn & Bacon Inc.
- Blackburn, J.J & Robinson, S. (2008) Assessing Teacher Self-Efficacy And Job Satisfaction Of Earlycareer Agriculture Teachers In Kentucky. *Journal of Agricultural Education 1 Volume 49, Number 3*, 1-11.
- Blazevski, J. L. (2006). Teacher Efficacy for Supporting Student Motivation. *Unpublished doctoral dissertation*. Michigan University
- Briones, E., Taberbero, C. & Arenas, A. (2010) Job Satisfaction of Secondary School Teachers: Effect of Demographic and Psycho-Social Factors. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Vol. 26, no 2*, 115-122
- Castro, M. L. (2008). The Relationship Between Organisational Climate And Employee Satisfaction In A South African Information And Technology Organisation. *Unpublished Doctoral Dissertation*. South of Africa: University Of South Africa.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia ,Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hughes, V. (2006). Teacher Evaluation Practices And Teacher Job Satisfaction. Makalah dipresentasikan untuk the Faculty of the Graduate School University of Missouri-Columbia. [On-Line]. Available FTP : <http://edt.missouri.edu/Fall2006/Dissertation/HughesV-120806-D5547/research.pdf>.
- Kumar, B. P., & Giri, V. N. (2009) *Examining the Relationship of Organizational Communication and JobSatisfaction in Indian Organizations*. 4(3), 177-184. doi:10.1177/097325861000400303

- Moos, R.H. (1979). *Evaluating Educational Enviroments*. Washington: Jossey Bass Publishers.
- Pajares, F., Kranzler, J., (1995). Self-efficacy beliefs and general mental ability in mathematical problem-solving. *Contemporary Educational Psychology*, 20, 426-443.
- Perie, M., Baker, D., & Whitener, S. (1997). *Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation*. Washington, D.C.: National Center for Education Statistics, U.S. Department of Education.
- Rao, T.V. (2000), *HRD Audit, Evaluating the Human Resource Function for Business Improvement*, New Delhi: Response book.
- Robbins SP, dan Judge.(2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba.
- Selamat, N.; Samsu, N. Z.; and Kamalu, N. S. M. (2013). The impact of organizational climate on teachers job performance. *Educational Research*. Vol. 2 No. 1. E-journal. [Online] Available: <http://www.erej.ua.es/rdd/article/view/51/39>
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Strauss dan Sayles (1980). *Personnel: The Human Problems of Management*. Englewood Cliffts, NJ. Prentice Hall
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Tilaar, H.A.R., (1999) *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif Abad 21*, Magelang: Tera Indonesia.
- Van Houtte, M. (2006). Tracking and teacher satisfaction: Role of study culture and trust. *Journal of Educational Research*, 99(4), 247-254.
- Weasmer, J., & Woods, A. M. (1998). Facilitating success for new teachers. *Principal*, 78(2), 40-42.
- Wheatley, K. F. (2005). The case for reconceptualizing teacher efficacy research. *Teaching and Teacher Education*, 21, 19.
- Wirawan (2007). *Budaya dan Iklim Kerja Teori dan Aplikasi Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Quality, Vol. 4, No. 2, 2016

Wirawan (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat