

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subyek Penelitian

Desa Rejoso-lor adalah salah satu desa yang berada di kecamatan Rejoso, kabupaten Pasuruan. Desa itu sangat strategis yang terletak di pinggir jalan raya Surabaya-Banyuwangi. Di desa tersebut terdapat 3 buah sekolah yang menaungi Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yakni KB Bina Insani dan TK Dharma Wanita Persatuan yang berada di satu naungan Yayasan Dharma Wanita Persatuan Pasuruan, serta RA Nurul Anwar.

1. Pendidikan Anak Usia Dini Di Desa Rejoso-lor

a. Raudlatul Athfal Terpadu “Nurul Anwar”

Raudlatul Athfal Terpadu “Nurul Anwar” adalah satu di antara tiga sekolah yang berfokus pada pendidikan anak usia dini yang beralamat di Desa Rejoso-lor, Kecamatan Rejoso, Kabupaten Pasuruan. Sekolah ini didirikan oleh Yayasan Pendidikan Nurul Anwar dengan kepala sekolah yang bernama Siti Mukhlisah, S.Pd.I. Data yang diperoleh pada bulan Juli 2013, sekolah ini memiliki murid sebanyak 63 anak. Sedangkan jumlah guru adalah 6 orang.

Visi dari RA Terpadu Nurul Anwar adalah menjadikan RA sebagai lembaga pendidikan usia dini yang mampu memberdayakan peserta didik menjadi manusia beriman, bertakwa, cerdas, berkualitas, dan berakhlakul karimah.

Sedangkan misi dari RA Terpadu Nurul Anwar terbagi menjadi tiga misi yaitu (1) menanamkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT, (2) menumbuhkembangkan potensi dan kreatifitas anak didik, dan (3) menyelenggarakan pendidikan yang terpadu, aktif, kreatif, dan menyenangkan.

b. Kelompok Bermain “Bina Insani”

Kelompok Bermain Bina Insani berlokasi di TK Dharma Wanita Persatuan I Desa Rejoso-lor, Kecamatan Rejoso, Kabupaten Pasuruan. Adapun penyelenggara dari kelompok bermain ini adalah Sobibur Rokhmah, S.Pd dan kepala kelompok bermain yaitu Martiningsih. Dari data yang diperoleh pada tahun ajaran 2012/2013, guru yang mengajar berjumlah 4 guru, peserta didik berjumlah 34 murid.

c. TK Dharma Wanita Persatuan

TK Dharma Wanita Persatuan merupakan sekolah PAUD yang berada satu naungan yayasan dengan KB Bina Insani. TK ini

berdiri sejak tahun 90-an yang dipimpin oleh penyelenggara TK tersebut yaitu Sobibur Rokhmah. Letak dari TK ini sangat strategis yakni berada di sebelah kantor kecamatan Rejoso. Berada satu di lingkungan SDN Rejos0-lor I – II. Adapun jumlah guru yang mengajar di sekolah ini sebanyak 4 guru.

Berdasarkan dari data di atas kemudian peneliti menyimpulkan bahwa subyek dalam penelitian ini berjumlah 14 guru. Adapun alasan peneliti mengambil subyek yang hanya berjumlah 14 guru karena di desa Rejoso-lor hanya terdiri dari 3 sekolah PAUD yang berjumlah 14 guru. Dan peneliti sengaja meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru PAUD hanya di desa Rejoso-lor karena tidak memungkinkan untuk menambah tempat penelitian dan jumlah subyek mengingat keterbatasan waktu dan tempat penelitian.

B. Karakteristik Subyek

Data penelitian yang diperoleh melalui kajian ilmiah dengan menggunakan skala kepuasan kerja dan kinerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan yang meliputi usia dan pendidikan terakhir.

Setelah data terkumpul dilakukan analisis menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*.

1. Deskripsi Usia Subyek

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran skala psikologis maka diperoleh data tentang usia subyek yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1.
Distribusi Frekuensi Karakteristik Subyek Berdasarkan Tingkat Umur

No.	Rentang usia	Frekuensi	Prosentase
1.	20-29	5	35,71%
2.	30-39	5	35,71%
3.	40-49	4	28,58%
4.	>50	-	0%
Jumlah		14	100%

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan usia terdapat 5 orang (35,71%) yang berusia 20-29 tahun, 5 orang lagi berusia 30-39 tahun (35,71%), dan 4 orang (28,58%) berusia 40-49 tahun.

2. Deskripsi Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran skala psikologis maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir subyek dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Karakteristik Subyek Berdasarkan
Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
1.	SLTA	6	42,86%
2.	D2	4	28,57%
3.	S1	4	28,57%
Jumlah		14	100%

Hasil menunjukkan, berdasarkan pendidikan terakhir terdapat 6 guru (42,86%) yang berpendidikan terakhir SLTA, dan 4 guru berpendidikan D2 dan S1 yang masing-masing memiliki prosentase 28,57%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa subyek terbanyak berpendidikan SLTA atau total 42,86% dari total subyek 14 orang.

C. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 2 Agustus 2013 sampai dengan tanggal 18 Agustus 2013.

2. Prosentase Kepuasan Kerja

Penentuan kategori penilaian, dilakukan setelah diketahui nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD). Adapun langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan skor maksimum dan skor minimum dari masing-masing aitem skala tingkat kepuasan kerja yang diterima yaitu 20 item.

Skor minimum : banyaknya item yang diterima $20 \times 1 = 20$

Skor maksimum : banyaknya item yang diterima $20 \times 4 = 80$

2. Skor maksimum – skor minimum

$$80 - 20 = 60$$

3. Hasil pengurangan tersebut dibagi dengan 2

$$60 / 2 = 30$$

4. Mean hipotetik didapatkan dengan menambahkan hasil dari pembagian dengan skor minimum.

$$30 + 20 = 50$$

5. Mencari Standart deviasi adalah dengan cara membagi mean hipotetik dengan 6

$$50 / 6 = 8,3$$

Peneliti kemudian mengkategorikan menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang dan rendah. Pembatasan ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar. Pemberian skor standar dilakukan dengan mengubah skor kasar ke dalam bentuk penyimpanan dari Mean dalam suatu Standar Deviasi, dengan menggunakan kategori sebagai berikut:

Tabel 4.3

Kategori Tingkat Kepuasan Kerja

RUMUS	KATEGORI
$X > M + 1SD$	Tinggi
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	Sedang
$X < M - 1SD$	Rendah

Tabel 4.4

Prosentase Tingkat Kepuasan Kerja

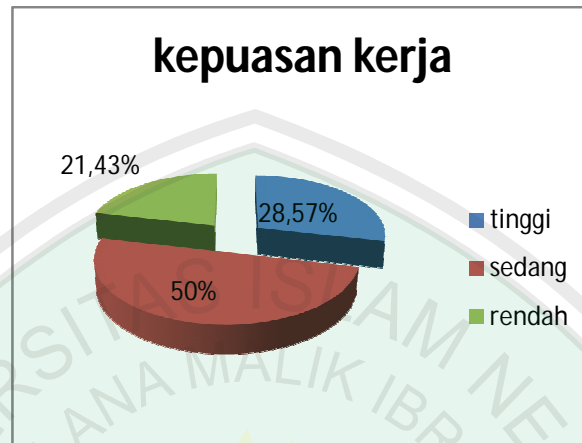
Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X > 58,3$	Tinggi	4	28,57 %
$51,7 \leq X < 58,3$	Sedang	7	50 %
$X < 51,7$	Rendah	3	21,43 %
Jumlah		14	100 %

Tabel tersebut menggambarkan frekuensi dan prosentase mengenai kepuasan kerja guru di desa Rejoso-lor. Dari 14 guru, 4 guru (28,57%) memiliki kepuasan kerja kategori tinggi, 7 guru (50%) memiliki kepuasan kerja kategori sedang, dan 3 guru (21,43%) memiliki kepuasan kerja yang rendah. Hal ini bisa disimpulkan bahwa prosentase tertinggi dalam kepuasan kerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan adalah kategori sedang.

Adapun untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang hasil di atas, dapat dilihat dari gambar berikut:

Gambar 4.1.

Prosentase Tingkat Kepuasan Kerja



3. Prosentase Kinerja guru PAUD

Berdasarkan hasil analisa data angket yang telah dilakukan maka subyek-subyek tersebut dapat digolongkan menjadi 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Sedangkan untuk menentukan jarak masing-masing tingkat klasifikasi terlebih dahulu dicari rata-rata skor (mean) dan standart deviasi dari masing-masing variable. Dari perhitungan manual menggunakan rumus untuk mengetahui deskripsi tingkat kinerja guru PAUD, maka perhitungannya didasarkan pada skor hipotetik, kemudian dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah. Hasil selengkapnya dari perhitungan dapat dilihat pada uraian berikut :

1. Menentukan skor maksimum dan skor minimum dari masing masing item skala tingkat kinerja guru yang diterima yaitu 36 item.

Skor minimum : banyaknya item yang diterima $36 \times 1 = 36$

Skor maksimum : banyaknya item yang diterima $36 \times 4 = 144$

2. Skor maksimum – skor minimum

$$144 - 36 = 108$$

3. Hasil pengurangan tersebut dibagi dengan 2

$$108 / 2 = 54$$

4. Mean hipotetik didapatkan dengan menambahkan hasil dari pembagian dengan skor minimum.

$$54 + 36 = 90$$

5. Mencari Standart deviasi adalah dengan cara membagi mean hipotetik dengan 6

$$90 / 6 = 15$$

Peneliti kemudian mengkategorikan menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang dan rendah. Pembatasan ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar. Pemberian skor standar dilakukan dengan mengubah skor kasar ke dalam bentuk penyimpanan dari Mean dalam suatu Standar Deviasi, dengan menggunakan kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 4.5

Kategorisasi Kinerja Guru PAUD

RUMUS	KATEGORI
$X > M + 1SD$	Tinggi
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	Sedang
$X < M - 1SD$	Rendah

Tabel 4.6

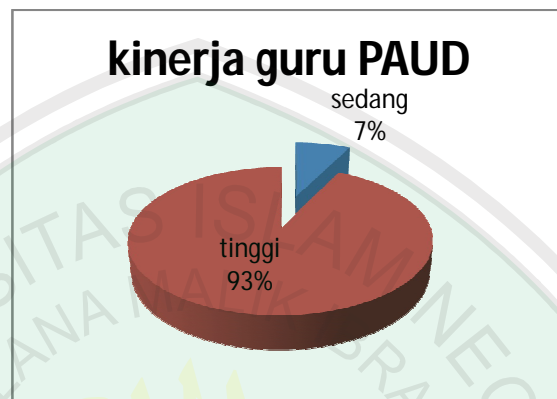
Prosentase Tingkat Kinerja Guru PAUD

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X > 105$	Tinggi	13	92,86 %
$75 \leq X < 105$	Sedang	1	7,14 %
$X < 75$	Rendah	-	-
Jumlah		14	100 %

Tabel tersebut menggambarkan frekuensi dan prosentase mengenai kinerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan. Dari 14 subyek, 13 diantaranya memiliki kinerja yang tinggi (92,86%), sedangkan 1 guru memiliki kinerja dalam kategori sedang. Sehingga prosentase tertinggi dalam menilai kinerja guru PAUD di desa Rejoso-lor adalah kategori tinggi.

Adapun untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang hasil di atas, dapat dilihat dalam diagram gambar berikut:

Gambar 4.2

Prosentase Tingkat Kinerja Guru PAUD**4. Uji Normalitas Data**

Pengujian normalitas data diperlukan untuk mengetahui distribusi dari data penelitian, apakah memiliki distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data yang digunakan adalah uji Kolmogorov Smirnov. Berikut adalah hasil uji normalitas data X dan Y.

Tabel 4.7

Normalitas Data X dan Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan	kinerja
N		14	14
Normal Parameters ^a	Mean	54.7857	1.2007E2
	Std. Deviation	7.61758	1.19966E1
Most Extreme Differences	Absolute	.167	.108
	Positive	.147	.108
	Negative	-.167	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.624	.403
Asymp. Sig. (2-tailed)		.831	.997

Test distribution is Normal.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa skor total variabel kepuasan kerja dan kinerja guru PAUD mempunyai distribusi normal, karena nilai *p-value* lebih besar daripada α (0.05), sehingga dapat dikatakan bahwa total skor variabel kepuasan kerja dan kinerja guru PAUD mempunyai distribusi normal.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan korelasi Spearman guna mengetahui analisis korelasional hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru PAUD. Pengujian hipotesis ini ditunjukkan melalui interpretasi tabel hasil correlations. Penilaian hipotesis didasarkan pada analogi:

“Ho : tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan”

Dasar pengambilan hipotesis tersebut berdasarkan pada nilai probabilitas, yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai $p < 0,05$ maka H_a diterima, H_o ditolak
- b. Jika nilai $p > 0,05$ maka H_o diterima, H_a ditolak

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS 16.00 for Windows dapat dijelaskan hasil sebagai berikut:

Hipotesis: tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan.

Tabel 4.8

Korelasi Spearman

Correlations

		kepuasan	kinerja
Spearman's rho	kepuasan	1.000	.080
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.787
	N	14	14
kinerja	kepuasan	.080	1.000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.787	.
	N	14	14

Hasil analisis menyajikan besarnya nilai koefisien rank Spearman yaitu 0,080, banyaknya responden $N = 14$ dan probabilitas uji dua pihak (2-tailed significance) sebesar 0,787. Karena nilai probabilitas ini lebih

besar dari taraf nyata, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis nol diterima, yang artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru PAUD.

Jadi kesimpulan yang diperoleh dari uji hipotesis korelasi Spearman yaitu tidak ada hubungan yang signifikan pada kepuasan kerja dengan kinerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan.

D. Pembahasan

Penelitian mengenai “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru PAUD Di Desa Rejoso-lor Kabupaten Pasuruan” dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

1. Tingkat Kepuasan Kerja Guru PAUD Di Desa Rejoso-lor Kabupaten Pasuruan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di atas didapat hasil rata-rata tingkat kepuasan kerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan sebesar 50% dan masuk dalam kategori sedang. Itu artinya setengah dari jumlah responden atau 7 guru memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang. Dan sebagian guru lainnya memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 4 guru atau persentasenya sebesar 28,57%. Sedangkan untuk kategori rendah berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 21,43%.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa 50% guru PAUD mempunyai tingkat kepuasan kerja dalam kategori sedang. Itu artinya rata-rata dari guru PAUD tersebut mempunyai sikap positif yang berhubungan dengan pekerjaannya sebagai guru yang meliputi lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, pengawasan kerja, upah/gaji, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Hal ini sesuai dengan instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut JDI (Job Descriptive Index) yaitu faktor-faktor yang dinilai penting dalam mempengaruhi hasil di atas berkaitan dengan aspek-aspek dari kepuasan kerja itu sendiri. Adapun aspek-aspek dari kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap supervisi atau atasan, kepuasan atas gaji, kepuasan atas kesempatan untuk promosi, dan kepuasan atas hubungan dengan rekan kerja.

Distribusi guru yang mempunyai tingkat kepuasan kerja kategori tinggi yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 28,57% dari jumlah 14 responden dimana hal ini mengindikasikan bahwa guru yang mempunyai kepuasan kerja secara maksimal adalah guru yang mampu memiliki sikap positif terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pemimpin dan sesama rekan kerja (Waluyo, 2009).

Munandar (2008), kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang dimiliki oleh individu tersebut. Semakin besar aspek-aspek yang ada dalam pekerjaan sesuai dengan

individu tersebut maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya. Begitupun sebaliknya, apabila aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan keinginan dan harapan maka tingkat kepuasan kerjanya menjadi rendah. Hal ini juga terkait dengan penelitian ini. Sebanyak 3 subyek atau sebesar 21,43% dari 14 subyek memiliki kepuasan kerja dalam kategori rendah.

Berdasarkan dari Job Descriptive Index, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi 5 yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, yaitu bagaimana sikap individu terhadap pekerjaannya itu sendiri. Yang meliputi sikap terhadap tugas yang diberikan, variasi terhadap pekerjaan, kesempatan untuk belajar, dan banyaknya pekerjaan.
- b. Pengawasan kerja, yaitu tentang bagaimana seorang atasan mengawasi kinerja karyawannya yang meliputi cara-cara atasan dalam menghargai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja. Misalnya tentang bagaimana seorang guru menjalin hubungan dengan atasan atau kepala sekolah, atasan mengawasi kinerja guru, serta kualitas kerja yang dimiliki guru tersebut.
- c. Upah / gaji, yaitu sejumlah uang yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari melakukan suatu pekerjaan, apakah sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya ataupun tidak, dan dirasakan adil. Gaji disini meliputi besarnya pemberian gaji dan kesesuaian antara gaji dan pekerjaannya.

- d. Kesempatan promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karier.
- e. Rekan kerja, yaitu bagaimana seorang karyawan menjalin relasi atau hubungan yang baik dengan teman-teman sekerja.

2. Tingkat Kinerja Guru PAUD Di Desa Rejoso-lor Kabupaten Pasuruan

Kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh individu pada waktu ia melaksanakan tugas atau pekerjaan profesional/keahliannya. Kinerja merupakan hasil dari keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Guru merupakan pendidik profesional yang bertanggungjawab atas perkembangan peserta didiknya dengan memaksimalkan seluruh potensi yang dimilikinya. Seorang guru tersebut dituntut untuk mempunyai keahlian-keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Meskipun pada kenyataannya masih banyak yang guru yang berasal dari luar bidang pendidikan.

Kinerja guru adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana yang komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran

(Suryo Subroto, 1997). Dengan demikian kinerja guru mencakup seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam tanggung jawabnya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, dan pemandu peserta didik dalam memaksimalkan potensi-potensinya sesuai dengan tingkat perkembangan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi: “kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

- a. Kompetensi kepribadian, mencakup perilaku yang arif dan bijaksana dalam menyelesaikan masalah, mampu berakhlak mulia, mempunyai jiwa, sikap dan perilaku yang demokratis, serta sikap dan komitmen terhadap profesi dan kode etik sebagai guru.
- b. Kompetensi profesional, yaitu guru harus mampu menguasai substansi aspek-aspek perkembangan anak, menguasai konsep dan teori perkembangan anak, mengintegrasikan bidang pengembangan, mengaitkan bidang pengembangan dengan kehidupan sehari-hari, serta mampu memanfaatkan teknologi.
- c. Kompetensi sosial, seorang guru harus mampu bersikap terbuka, objektif, dan tidak diskriminatif, berkomunikasi yang baik, beradaptasi dengan lingkungan sekolah, serta mampu bekerja sama dengan masyarakat sekitar.

- d. Kompetensi pedagogik, meliputi pemahaman terhadap peserta didik, merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, melakukan evaluasi hasil belajar, serta mengembangkan peserta didik untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki.

Berdasarkan hasil analisis data tingkat kinerja guru PAUD, menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan sebesar 92,86% atau sebanyak 13 subyek masuk dalam kategori tinggi. Sedangkan sisanya yaitu 7,14% atau 1 subyek masuk dalam kategori sedang.

Tingkat kinerja guru PAUD tersebut yang masuk dalam kategori tinggi sebesar 92,86% dari 14 jumlah subyek. Itu artinya, sebagian besar kinerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan masuk dalam kategori sangat baik.

Dari hasil di atas menunjukkan bahwa kinerja guru PAUD tersebut memiliki kriteria kinerja yang sangat bagus. Adapun kriteria kinerja tersebut meliputi kompetensi-kompetensi dasar sebagai guru, antara lain kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial, serta kompetensi pedagogik. Sedangkan pengertian dari kompetensi itu sendiri adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sebagai guru.

Hasil lain menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru PAUD di desa Rejoso-lor kabupaten Pasuruan memiliki hasil kerja dalam kategori sedang sebesar 7,14% atau 1 subyek dari 14 subyek. Itu berarti satu dari 14 subyek mempunyai kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial, serta kompetensi pedagogik juga berada dalam kategori sedang.

Mempunyai kinerja yang baik bukanlah hal yang mudah apalagi bila disertai dengan pemberian imbalan gaji yang relatif sedikit. Akan tetapi ini bukanlah hal yang tidak mungkin terjadi, seperti yang disimpulkan dari beberapa tokoh bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan dari suatu kelompok dalam satu unit kerja. Dari pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan hasil yang memuaskan. Apabila hasil tugasnya tidak memuaskan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki kurang baik.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor motivasi dan faktor kemampuan. Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. Sedangkan faktor kemampuan merupakan kecakapan-

kecakapan yang dimiliki seorang guru dalam bidang pendidikan guna mencapai kinerja yang diharapkan.

Jika seorang guru memiliki kemampuan untuk bekerja sebagai guru akan tetapi tidak mempunyai motivasi yang kuat untuk bekerja, maka akan mempengaruhi kinerja guru untuk ke depannya. Dan begitupun sebaliknya, jika seorang guru mempunyai motivasi yang kuat untuk bekerja sebagai guru akan tetapi tidak diimbangi dengan kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru, maka hal tersebut juga akan berdampak negatif pada kinerjanya. Karena bagaimanapun juga kedua faktor tersebut sama-sama penting dan harus dimiliki oleh seorang guru.

Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar.

Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat dibagi ke dalam dua macam yaitu faktor dari dalam diri sendiri (intern) dan faktor dari luar diri sendiri (ekstern). Faktor dari dalam diri sendiri meliputi kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, minat, kemampuan, motif, kesehatan, kepribadian, dan cita-cita. Sedangkan faktor dari luar meliputi lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala

sekolah, sarana dan prasarana, serta kegiatan di kelas maupun kegiatan di luar.

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru PAUD di Desa Rejoso-lor Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis korelasi Spearman yang telah dilakukan, seperti yang sudah dipaparkan dalam paparan data hasil analisis uji korelasi Spearman diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru PAUD.

Jika kepuasan kerja tidak berhubungan dengan kinerja guru PAUD, maka ada faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja tersebut. Misalnya dari beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang kepuasan kerja yang dihubungkan dengan aspek psikologis yang lainnya. Kepuasan kerja dapat dihubungkan dengan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, etos kerja, *turnover*, komitmen organisasi, stress kerja yang dirasakan, prestasi kerja, dan lain sebagainya. Yang mana dari semua variabel yang telah disebutkan di atas merupakan aspek aspek psikologis.

Dalam Islam bekerja merupakan suatu kebaikan, sedangkan bermalas-malasan merupakan sesuatu yang buruk. Islam memandang bahwa bekerja merupakan suatu ibadah. Sebuah hadits menyebutkan bahwa bekerja adalah *jihad fi sabilillah*. Sesuai dengan sabda Nabi SAW:

“Barang siapa yang bekerja keras untuk mencari nafkah keluarganya, maka ia adalah *mujahid fi Sabillah*” (H.R. Ahmad).

Bekerja dengan cara yang halal merupakan impian bagi semua umat islam, apalagi jika bekerja secara ikhlas, maka Allah akan memberikan hasil yang baik baginya. Sesuai dengan firman Allah surat Al-An'am ayat 135:

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۗ مَنْ
تَكُونُ لَهُ عَنقَبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya:

Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan. (QS.Al-An'am:135)

Dari ayat Al-Quran tersebut, Allah menjanjikan kebaikan-kebaikan jika manusia mampu bekerja dengan sungguh dan sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Jika manusia itu malas bekerja, maka ia akan merugi baik di dunia maupun di akhirat. Karena Allah menyukai hamba-hambanya yang mencari rezeki. Hal ini sesuai dengan hadits Nabi SAW:

“Sesungguhnya Allah mewajibkan kamu berusaha/bekerja, Maka berusahalah kamu ! “Sesungguhnya Allah Swt senang melihat hambanya yang berusaha (bekerja) mencari rezeki yang halal”.

Berbicara tentang kepuasan yang ada dalam diri manusia memang tidak ada ujungnya karena manusia adalah makhluk yang tidak pernah merasa puas dengan apa yang telah diperolehnya. Islam kemudian membatasi tingkat kepuasan dengan tingkat kebutuhan yang harus

dipenuhi. Ketika manusia telah mendahulukan kepuasannya, maka manusia tersebut lebih terlihat hidup yang berlebihan karena apa yang mereka inginkan harus segera terpenuhi. Berbeda dengan hal itu, jika manusia mendahulukan kebutuhannya, maka akan terlihat hidup lebih bersahaja dan tidak boros. Dari uraian di atas, memberikan contoh perbedaan antara keinginan dan kebutuhan.

Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja, memang terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya. As'ad (2003), kepuasan kerja dapat berpengaruh pada perilaku karyawan antara lain produktifitas, kehadiran, kecelakaan kerja dan pengunduran diri. Hal senada juga dikemukakan oleh Keith dan Davis (dalam Mangkunegara, 2004) bahwa pada organisasi yang tingkat kepuasan kerja karyawannya kurang terdapat angka pengunduran karyawan yang lebih tinggi.

Nuguan Yulia Wardhani Siregar (As'ad, 2004), meneliti tentang kepuasan kerja dengan motivasi kerja guru dan pegawai administrasi yang hasilnya tidak ada korelasi antara kepuasan kerja dengan motif untuk maju, golongan pangkat, serta tingkat pendidikan.

Selain itu terdapat penelitian dari David J. Cherington (As'ad, 2004), salah satu tolok ukur dari kinerja adalah kompensasi yang diterima. Kompensasi atau gaji merupakan bagian dari salah satu dimensi kepuasan kerja. Bila kompensasi materiil dan non materiil yang diterima karyawan semakin memuaskan, maka etos kerja seseorang, komitmen, dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2011), kinerja karyawan sangat berhubungan dengan penghargaan. Hubungan kinerja dengan penghargaan mengindikasikan bagaimana kinerja efektif yang instrumental dapat membuahkan hasil yang diinginkan. Menurutnya, kinerja yang tinggi akan menghasilkan penghargaan. Dari penjelasan tersebut, bisa disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi akan menghasilkan penghargaan. Penghargaan disini berupa prestasi, bonus gaji, tunjangan, liburan, dll.

Menurut Hariandja (2002), gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan, pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Bahkan beberapa perusahaan yang tergolong modern saat ini banyak mengaitkan antara gaji dengan kinerja karyawan.

Kepuasan terhadap gaji merupakan suatu bagian dari kepuasan kerja. Berdasarkan dari data skala tersebut, para guru PAUD tersebut memiliki gaji yang relatif sedikit. Hal itu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Sedangkan kepuasan kerja yang dimiliki guru PAUD di desa Rejoso-lor sebagian besar merujuk pada kategori sedang yakni sebesar 50%. Artinya, setengah dari jumlah responden memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang. Hal itu terjadi karena beberapa faktor. Tingkat kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor-

faktor individu, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan. Sejalan dengan ini, Mullin (Sutarto, 2011) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor-faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan.

Robbins (2002) menyatakan bahwa faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Perilaku atau sikap yang dari atasan terhadap bawahannya menjadi penentu utama kepuasan kerja. Beberapa penelitian pada umumnya menemukan bahwa kepuasan kerja ditingkatkan bila penyelia atau atasan mampu menghargai hasil kerja dari karyawannya, yang meliputi memahami karyawannya, memberikan pujian terhadap karyawan atas kinerja yang baik, mendengarkan pendapat para karyawan, dan menunjukkan minat pribadi mereka.

Menurut Lum et.al. (Harif, 2001), kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki hubungan kausal dengan keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intentions*).

Tolok ukur hasil dari kepuasan kerja adalah gaji, tunjangan, kenaikan pangkat, supervisi, tugas dan pekerjaan, rekan sekerja dan kondisi kerja. Chet dan Marie (1998) mengemukakan kenaikan gaji dan tunjangan adalah alasan utama seseorang memiliki pekerjaan yang lebih tinggi pada hierarki organisasional yang akan lebih puas dengan

pekerjaanya. Maslow mengemukakan upah merupakan determinan dari kepuasan kerja ditinjau dari sudut pandang kebutuhan fisik/dasar manusia.

Menurut Mobley (1977) dalam Andini (2006), kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan keinginan untuk berpindah kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Robbins (2001) dalam Andini (2006), kepuasan kerja juga dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan (*turnover intention*) tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dan organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andini (2006) yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap

turnover, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Adanya pengaruh positive kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional menandakan adanya pegawai yang merasa puas terhadap kreatifitas & kemandirian, kondisi kerja, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kepuasan individu, kreativitas dan pencapaian prestasi yang sesuai dengan keinginan pegawai akan berakibat pada meningkatnya loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi (kesetiaan terhadap organisasi) dan kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi.

Sebagian guru mengharapkan sikap kepala sekolah sebagai teman dan bersahabat, tidak hanya menyalahkan para guru bila berbuat salah, akan tetapi juga memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai, bijaksana dalam bertindak dan mendorong para guru untuk maju dan mendengarkan pendapat dari para guru. Beberapa respon akibat dari ketidakpuasan kerja adalah guru menunjukkan melalui perilaku diarahkan dengan meninggalkan sekolah atau pekerjaannya sebagai guru, mengundurkan diri, mencari pekerjaan lain yang sekiranya mendapatkan gaji yang lebih besar dari pekerjaannya sebagai guru. Selain itu, ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dengan cara memperbaiki keadaan, memberi saran kepada atasan demi kebaikan bersama dan mendiskusikan masalah dengan kepala sekolah. Dan ketidakpuasan juga dapat ditunjukkan dengan cara pasif, akan tetapi tetap optimis, yakni dengan menunggu keadaan sampai membaik. Respon ketidakpuasan yang lainnya

yaitu dengan membiarkan kondisi yang semakin memburuk, termasuk dengan ketidakhadiran dalam bekerja atau terlambat datang ke sekolah secara rutin.

Kepuasan kerja akan meningkat apabila hal ini diaplikasikan dalam kegiatan kerja sehari-hari. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan formal. Misalnya memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan ide dalam menyelesaikan pekerjaannya. Praktek dan kebijakan promosi yang dilakukan di sekolah hendaknya bersifat adil bukan berdasarkan *like and dislike*, karena promosi memberikan peningkatan pribadi, tanggung jawab dan status. Individu yang merasa bahwa keputusan promosi yang telah ada berlaku dengan baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

Dalam menjalani pekerjaan sehari-hari hendaknya kita selalu mensinergikan rasa ikhlas, sabar, dan syukur agar mampu memaksimalkan potensi-potensi yang ada dalam diri kita sendiri. Selain itu, dengan cara ikhlas, sabar, dan bersyukur, kita dapat terhindarkan dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja. Bersyukur mampu membuat kita menjadi pribadi yang lebih baik karena kita mampu menerima dengan segala kondisi yang telah ada, baik itu dalam kondisi buruk maupun kondisi baik. Selalu ikhlas, bersabar, dan bersyukur walaupun dengan gaji yang relatif kecil, rekan kerja yang kurang baik, kepala sekolah yang kurang peduli, lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung. Allah menganjurkan

kepada manusia agar selalu bersyukur. Sesuai dengan firman Allah surat

Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ

إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya:

“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih” (QS. Ibrahim:7)

