

SKRIPSI

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN
KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF PADA GURU HONORER
SMA NEGERI 1 MONTA BIMA**



Oleh:

Muhammad Qadri

(14410187)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2020

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN
SUBJEKTIF PADA GURU HONORER SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 1 MONTA BIMA**

Skripsi

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana
Psikologi (S.Psi)

Oleh

MUHAMMAD QADRI

14410187

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2020

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN
SUBJEKTIF PADA GURU HONORER SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 1 MONTA BIMA

S K R I P S I

Oleh
Muhammad Qadri
NIM. 14410187

Telah Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing



Dr. Retno Mangestuti, M. Si.
NIP. 19750220 200312 2 004

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang




Sri Mahmudah, M. Si.
NIP. 19671029 199403 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN KEPUASAAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN
SUBJEKTIF PADA GURU HONORER SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 1 MONTA BIMA

SKRIPSI

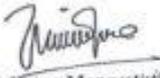
Oleh :

Muhammad Qadri
NIM: 14410187

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 25 Mei 2021

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing


Dr. Ketno Mangestufi, M.Si.
NIP. 19750220 200312 2 004

Anggota Penguji Lain
Penguji Utama


Drs. Zainul Arifin, M. Ag.
NIP.19650606 199403 1003

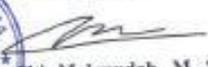
Ketua Penguji


Agus Iqbal Hawabi, M. Psi.
NIP. 1988060 1201903 1 009

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 25 Mei 2021

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Maulana Malik Ibrahim Malang




Dr. Siti Mahmudah, M. Si.
NIP. 19671029 199403 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD QADRI

NIM : 14410187

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa penelitian yang berjudul "**Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima.**" Merupakan benar-benar penelitian sendiri, baik sebagian maupun secara keseluruhan, terkecuali dalam bentuk kutipan yang sudah disebutkan sumbernya. Apabila di kemudian hari terdapat klaim dari pihak lain sudah bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan Pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, peneliti siap dan bersedia menerima sanksi akademis.

Malang, 05 April 2020

Peneliti



Muhammad Qadri

Nim. 14410187

MOTTO

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

(Qs. Al – Ibrahim : 7)

“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”

(Qs. Ibrahim : 7)

(Al – Qur’an Terjemah Depag, tahun : 2019, hal ; 376)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Robbil ‘alamiin

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Dengan segala Puji Syukur peneliti Haturkan kepada-Mu ya Rabb,
peneliti persembahkan penelitian ini kepada:

Kedua orang tua peneliti Ayah Kamaruddin dan alm Ibu Siti Ramlah yang telah memberikan motivasi dan *social effort*. Terima kasih telah memberikan afeksi yang begitu besar bagi peneliti sampai saat ini, serta tak pernah lelah untuk selalu mendo’akan peneliti sampai menuju kesuksesan kelak.

Terima kasih atas segala support yang engkau berikan hingga peneliti bisa sampai di prestasi dan reputasi saat ini.

KATA PENGANTAR

Tidak ada kata yang patut peneliti haturkan kecuali puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayahNya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima”. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga selalu mendapat syafa’at dari beliau. Selama penelitian berlangsung banyak pihak yang sudah memotivasi untuk selalu semangat dan memberikan support agar dapat menyelesaikan penelitian ini. Tak lupa ucapan terima kasih peneliti haturkan kepada:

1. Prof. Dr. H. Abd Haris, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Retno Mangestuti, M.Si., selaku Dosen Pembimbing penelitian yang sudah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan advice serta kritikan untuk dapat terselesaikannya penelitian ini.
4. Drs. Fadil, selaku Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Monta Bima yang sudah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian.
5. Segenap Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu serta mendidik peneliti selama di bangku perkuliahan. Serta staff pegawai yang sudah memberikan kemudahan dalam pelayanan administrasi sehingga dipermudah dalam melakukan penelitian ini.
6. Semua pihak yang berkontribusi dalam penelitian ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

Semoga diberikan pahala yang berlipat oleh Allah SWT karena telah banyak membantu dalam penelitian ini. Peneliti juga menyadari sepenuhnya bahwa di dalam penelitian ini terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu peneliti berharap ada kritik dan saran demi perbaikan. Di masa yang akan datang. Semoga penelitian ini dapat berguna bagi semua orang yang membacanya.

Malang, 02 Juli 2020

Peneliti

Muhammad Qadri

NIM. 14410187

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
مستخلص البحث	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II : KAJIAN TEORI	
A. Kesejahteraan Subjektif	12
1. Definisi Kesejahteraan Subjektif	12
2. Komponen-komponen Kesejahteraan Subjektif	15
3. Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif	17
4. Aspek Kesejahteraan Subjektif	19
B. Kepuasan Kerja	22
1. Definisi Kepuasan Kerja	22
2. Teori-teori Kepuasan Kerja	24
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	27
4. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	29
C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima	30
D. Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Subjektif dalam Pandangan Islam	32
E. Hipotesis Penelitian	39
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	40
B. Identifikasi Variabel Penelitian	41
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel	42

E. Teknik Pengumpulan Data	43
F. Validitas Instrumen	47
G. Analisis Data	47
BAB IV : HASIL PENELITIAN	
A. Pelaksanaan Penelitian	52
1. Gambaran Umum SMA Negeri 1 Monta Bima	52
2. Profil Sekolah	53
B. Hasil Penelitian	59
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	61
2. Hasil Uji Asumsi Klasik	64
C. Analisis Data	66
D. Pembahasan	68
1. Tingkat Kesejahteraan Subjektif Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima	68
2. Tingkat Kepuasan Kerja Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima	70
3. Hubungan Kepuasan Kerja (X) dengan Kesejahteraan Subjektif (Y) pada Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima	71
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Uraian Teks Islam	33
Tabel 3.1 Nilai Skor Jawaban Skala	44
Tabel 3.2 Blueprint Skala Kesejahteraan Subjektif	44
Tabel 3.3 Blueprint Skala Kepuasan Kerja	45
Tabel 3.4 Kategorisasi Tingkat Distribusi Skala	48
Tabel 3.5 Gilford	50
Tabel 4.1 Berdasarkan Mata Pelajaran	56
Tabel 4.2 Data Siswa SMA Negeri 1 Monta Bima	57
Tabel 4.3 Data Sarana Prasarana SMAN 1 Monta Bima	58
Tabel 4.4 Skala Pengukuran	60
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Afek Positif (Y1)	60
Tabel 4.6 Kategorisasi Kesejahteraan Subjektif	62
Tabel 4.7 Kategorisasi Kepuasan Kerja	63
Tabel 4.8 Hasil Korelasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	64
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	65

ABSTRAK

Muhammad Qadri. 14410187. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima. Skripsi. Jurusan Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: Dr. Retno Mangestuti, M.Si.

Kesejahteraan subjektif merupakan rasa bersyukur atas yang dimiliki dan dijalani dimana seseorang merasa bahagia dengan keadaan hidupnya dan merasa senang dengan apa yang sudah dijalani. Hal ini juga berlaku pada guru honorer jika guru honorer bersyukur dengan keadaannya, merasa bahagia dengan pekerjaannya dan bisa menerima pekerjaannya maka akah timbul rasa bahagia dan merasa puas dengan pekerjaan. Hal ini dapat diungkap dalam aspek kesejahteraan subjektif, salah satu penentu kepuasan hidup, dan kepuasan hidup ini bisa keadaan bahagia di lingkungan ataupun di dunia kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, baik perasaan yang menyenangkan ataupun tidak dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Ketikaperasaan menyenangkan disebut mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dan ketika tidak menyenangkan disebut mempunyai kepuasan rendah.

Jika kesejahteraan subjektif ada pada dalam individu, maka akan menimbulkan kepuasan kerja pada setiap pekerjaan seseorang tetapi jika tidak adanya kesejahteraan subjektif pada individu tersebut maka juga tidak akan ada kepuasan kerja yang cukup maksimal pada orang tersebut.

Tujuan penelitian ini untuk : (1) Mengetahui tingkat Kepuasan Kerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Monta Bima (2) Mengetahui tingkat Kesejahteraan Subjektif terhadap Guru Honorer Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Monta Bima (3) Mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif, Guru Honorer di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Monta Bima.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Monta Bima berjumlah 45 orang. Adapun jumlah subjek dalam penelitian ini adalah sejumlah 45 orang. Alat ukur yang digunakan adalah skala kesejahteraan subjektif, dan Skala kepuasan kerja. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasional.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan positif variabel bebas terhadap variabel terikat dengan nilai korelasi sebesar 0.496 (49.6%) dengan $\text{sig} = 0,000 < 5\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang bermakna ada hubungan secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subjektif Guru Honorer di Sekolah

Menengah Atas Negeri 1 Monta Bima. Semakin tinggi kepuasan kerja guru maka semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif Guru.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Kesejahteraan subjektif

ABSTRACT

Muhammad Qadri . 14410187. Relationship Between Job Satisfaction And Subjective Well-Being Of Honorary Teachers of SMA Negeri 1 Monta Bima. Thesis. Department of Psychology. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.

Supervisor: Dr. Retno Mangestuti, M.Si.

Subjective well-being is a feeling of gratitude for what belongs and is experienced by someone who feels happy with the state of life and feels happy with what has been experienced. This also applies if the honorary teacher is grateful for his situation, feels happy about his work and can accept his work, so there will be happiness and satisfaction with his work. This can be revealed in the aspect of subjective well-being, one of the determinants of life satisfaction which can be a happy condition in the environment or in the world of work.

Job satisfaction is the feeling of workers towards their work, whether they feel pleasant or not in order to meet their needs. When pleasant feelings are said to have high job satisfaction and when they are not pleasant, they are called low satisfaction.

If the subjective well-being exists in an individual, this will lead to job satisfaction for everyone, but if there is no subjective well-being in the individual, there will be no job satisfaction. The purpose of this study was to determine the relationship between job satisfaction and subjective welfare of honorary teachers.

The research method used is this research conducted with a quantitative approach. The population of this study was the honorary teacher of SMAN 1 Monta Bima totaling 49 people. The number of samples in this study was 49 people. Subjective well-being (researchers' subjective well-being scale) adapted from aspects and indicators of (Eddington 2005). Job satisfaction scale according to Luthan (2006). The analysis of this study uses correlation analysis.

The results of this study indicate that the positive relationship of independent variables on the dependent variable with a correlation value of 0.496 (49.6%) with sig = 0.000 <5%. Then it can be concluded that H0 is rejected which means there is a significant relationship between job satisfaction with the subjective well-being of honorary teachers at SMA Negeri 1 Monta Bima. The higher job satisfaction of teachers, the higher the Subjective Well-being Teacher.

Keywords: *job satisfaction, subjective well-being*

مستخلص البحث

محمد قادري. ١٤٤١٠١٨٧. العلاقة بين الرضا الوظيفي والرعاية الذاتية للمعلمين الفخريين في SMAN 1 Monta Bima. مقال. قسم علم النفس. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
المشرف: د M.Si. Retno Mangestuti

الرفاه الشخصي هو الشعور بالامتنان لما يمتلكه ويعيشه حيث يشعر الشخص بالسعادة بحالة حياته ويشعر بالسعادة بما عاشه. ينطبق هذا أيضًا على المعلمين الفخريين إذا كان المعلم الفخري ممتنًا لموقفه ، وشعر بالسعادة بوظيفته وقبول وظيفته ، فهل سيكون هناك شعور بالسعادة والرضا عن الوظيفة. يمكن التعبير عن هذا من حيث الرفاهية الذاتية ، أحد محددات الرضا عن الحياة ، ويمكن أن يكون الرضا عن الحياة حالة سعيدة في البيئة أو في عالم العمل. الرضا الوظيفي هو شعور العمال تجاه عملهم ، سواء كان ذلك شعورًا لطيفًا أم لا من أجل تلبية احتياجاتهم. عندما يكون الشعور لطيفًا ، يُقال إنه يتمتع بدرجة عالية من الرضا الوظيفي وعندما لا يكون ذلك ممتعًا ، يُقال إنه يعاني من انخفاض الرضا.

إذا كان الرفاه الشخصي موجودًا في الفرد ، فسيؤدي ذلك إلى الرضا الوظيفي في وظيفة كل شخص ، ولكن إذا لم يكن هناك رفاهية ذاتية في الفرد ، فلن يكون هناك أيضًا أقصى قدر كافٍ من الرضا الوظيفي لذلك الشخص.

كانت أهداف هذه الدراسة هي: (١) تحديد مستوى الرضا الوظيفي للمدرسين الفخريين في SMAN 1 Monta Bima (2) تحديد مستوى الرفاهية الذاتية للمعلمين الفخريين في SMAN 1 Monta Bima (3) لتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والرفاهية الذاتية ، المعلمون الفخريون في SMAN 1 Monta Bima.

طريقة البحث المستخدمة هي نهج كمي. كان السكان في هذه الدراسة مدرسين فخريين في SMAN 1 Monta Bima بإجمالي ٤٥ شخصًا. بلغ عدد الأشخاص في هذه الدراسة ٤٥ شخصًا. أداة القياس المستخدمة هي مقياس الرفاهية الذاتية ومقياس الرضا الوظيفي. يستخدم التحليل في هذه الدراسة التحليل الترابطي.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع بقيمة ارتباط 0.496 مع $sig = 0.000 < 5\%$. لذلك يمكن استنتاج أن H_0 مرفوض ، مما يعني أن هناك علاقة مهمة بين الرضا الوظيفي والرفاهية الشخصية للمعلمين الفخريين في SMAN 1 Monta Bima. كلما زاد الرضا الوظيفي للمعلم ، زادت الرفاهية الذاتية للمعلم.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي ، الرفاهية الذاتية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berbicara mengenai pekerjaan atau kepuasan dalam bekerja adalah hal yang cukup memprihatinkan di negara kita. Pekerjaan adalah hal yang sering diburu oleh para sarjana dan bahkan satu kampus bisa meluluskan lebih dari 500 wisudawan sedangkan setiap tahun lowongan pekerjaan tidak terus terbuka lebar. Alhasil banyak para pemburu pekerjaan berharap untuk ditrima dan belum tahu bagaimana dengan pekerjaannya nanti. Padahal setiap orang yang bekerja berharap mendapat kepuasan dari tempat kerjanya.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah hal yang bersifat individual karena tingkat kepuasan tiap individu berbeda tergantung nilai-nilai yang dianut setiap individunya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”.

Adapula yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal menurut Kreitner & Kinicki (dalam Wibowo, 2011:502). Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya,

yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai- nilai penting dalam pekerjaan. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar (Locke, 2010).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Judge dan Locke (dalam Russel, 2008) menemukan bahwa hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada perawat. Penyebabnya adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh individu mempengaruhi mereka dalam mengumpulkan dan merecall informasi tentang pekerjaan mereka. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Jati Ariati (2010) tentang “kesejahteraan subjektif dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro”, menyatakan bahwa tidak terjadi hubungan yang positif antara keduanya. Penelitian ini menggunakan dosen sebagai subyek penelitian menunjukkan bahwa pengelola Fakultas Psikologi Undip berupaya menciptakan peraturan yang merangsang atau dapat memberi kontribusi terhadap munculnya kepuasan kerja yang lebih besar dari para staf pengajar sehingga ada akhirnya dapat memperbesar kesejahteraan yang dirasakan.

Kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif inilah maka para staf pengajar bersedia untuk tetap mempertahankan dan atau berkontribusi lebih banyak lagi bagi kepentingan fakultas serta senantiasa mengembangkan perilaku positif sehingga institusi dapat mencapai perkembangan yang lebih cepat di waktu mendatang dalam usaha mencapai visi yaitu menjadi pusat pengembangan psikologi berbasis keluarga di tahun 2020. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat hubungan antara keduanya pada subjek perawat.

Setiap pekerjaan berdampak pada kepuasan kerja pekerjanya, salah satunya adalah kepuasan kerja para guru honorer di SMA Negeri 1 Monta Bima. Guru yang menerima insentif ataupun gaji yang diterimanya tidak sebanding dengan tanggung jawab untuk mendidik siswa secara akademik maupun dari segi tingkah lakunya. Guru honorer hanya mendapatkan honorium perbulan dan tidak mendapatkan fasilitas yang sama dengan guru tetap lainnya, dengan gaji hitungan jam mengajar yang tidak terlalu tinggi untuk kehidupan di Bima, kisaran gaji min 320.000 sampai 900.000. Tapi, mereka memiliki kebanggaan yang cukup dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, karena selain mencari pekerjaan itu termasuk susah, mereka pun juga bangga karena sudah bekerja sebagai guru meskipun hanya sebagai guru honorer (wawancara guru honorer, 30 Desember 2019). Rasa bersyukur yang dimiliki para guru honorer atas apa yang mereka kerjakan dan dapatkan itu merupakan bentuk dari kesejahteraan subjektif.

Kesejahteraan subjektif merupakan rasa bersyukur atas yang dimiliki dan dijalani dimana seseorang merasa bahagia dengan keadaan hidupnya dan merasa senang dengan apa yang sudah dijalani Menurut Eddington dan Shuman (2005). Hal ini juga berlaku pada guru honorer jika guru honorer bersyukur dengan keadaanya, merasa bahagia dengan pekerjaanya dan bisa menerima pekerjaanya maka akan timbul rasa bahagia dan merasa puas dengan pekerjaan. Hal ini dapat diungkap dalam aspek kesejahteraan subjektif, salah satu penentu kepuasan hidup, dan kepuasan hidup ini bisa keadaan bahagia di lingkungan ataupun di dunia kerja. Jika kesejahteraan subjektif ada dalam individu, maka akan menimbulkan kepuasan kerja pada setiap pekerjaan seseorang tetapi jika tidak adanya kesejahteraan subjektif pada individu tersebut maka jika tidak akan ada kepuasan kerja yang cukup maksimal pada orang tersebut.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan guru honorer di SMA Negeri 1 Monta Bima pada tgl 30 Desember 2019, bahwa tingkat kebahagiaan dan kebersyukuran mereka cukup tinggi atas profesi sebagai guru, dan konsistensi mengabdikan untuk mendidik anak-anak adalah menjadi tujuan utama, mencerdaskan generasi dan berguna bagi nusa dan bangsa, walaupun gaji yang diterima tidak sebanding dengan masa pengabdian, terbukti bertahun-tahun masa pengabdian tidak pernah tanggung-tanggung dalam mencurahkan waktunya untuk pendidikan, dan mereka tetap optimis dengan masa depannya.

Upaya pemerintah untuk menyejahterakan para guru yang telah mengabdikan memang sudah ada, namun masih belum berpihak pada para guru non-PNS. Berdasarkan berita yang dilansir oleh media berita online Pelita diketahui bahwa pemerintah sudah melakukan upaya dengan adanya beberapa Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang Pendidikan Nasional. UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas); UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (UUGD); UU No. 9 Tahun 2009 Tentang Badan Hukum Pendidikan (UU BHP). Ditambah Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 Tentang Guru. Kehadiran UU tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan dan martabat guru. Namun, kenyataannya bagi guru honor hanyalah sekedar harapan. Rencana pemerintah menerbitkan PP tentang guru honor membuktikan bahwa semua UU itu tidak bisa mengakomodir guru secara maksimal (Pelita, 2015).

Pemerintah berusaha meningkatkan imbalan bagi guru honorer dari tahun ke tahun secara bertahap. Selain itu juga ada program impasing, insentif juga memberikan sertifikasi terhadap guru honorer yang memiliki persyaratan tertentu. Untuk itu perlu diketahui seberapa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru sehingga bias ditempuh usaha-usaha guna mempertahankan kondisi yang sudah baik atau menempuh langkah-langkah baru sehingga para guru honorer dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi. Selain kesejahteraan, guru honorer harus ditingkatkan kualitasnya. Sebab guru adalah ujung tombak yang melahirkan berbagai profesi dan memiliki tanggungjawab

terhadap kualitas generasi penerus. Karena itu, guru honorerpun berhak sejahtera dan diberikan instrument peningkatan kualitas baik peningkatan pendidikan formal maupun kemampuannya sebagai seorang pendidik profesional.

Pemerintah memiliki opsi yang sulit menghadapi permasalahan guru honorer ini. Dalam rangka penataan pegawai negeri sipil (PNS) dan penghematan anggaran belanja, dilakukan penundaan sementara (moratorium) penetapan tambahan formasi untuk penerimaan CPNS. Angka PNS yang cukup besar ketika itu dirasa sangat membebani APBN. Dengan adanya moratorium tersebut, perkembangan PNS selama 2007-2014 menunjukkan tren yang fluktuatif. Tren menurun pada tahun 2011 hingga 2014 tentu merupakan dampak dari kebijakan moratorium tersebut (Suaramerdeka.com, 2019). Keberadaan guru honorer memang sebuah kebutuhan bagi sekolah dalam memenuhi kekurangan guru PNS. Pengangkatan guru PNS, memiliki pola yang tetap (tidak ada perubahan), yaitu terbagi dalam tiga skema: menuntaskan guru honorer, mengganti guru pensiun, dan mengangkat guru karena penambahan jumlah sekolah. Keempat, pengangkatan guru tetap dilakukan bertahap hingga 2024.

Pada periode sebelumnya, kebutuhan guru belum bisa diakomodasi sepenuhnya oleh pemerintah. Namun keberadaan guru honorer belum diimbangi dengan langkah yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Pendapatan ini berdampak bagi kesejahteraan para guru honorer. Kesejahteraan guru honorer yang diukur adalah kesejahteraan subjektif.

Kesejahteraan subjektif merupakan kategori yang luas mengenai fenomena dalam menyangkut respon-respon emosional individu atau seseorang, dan dominan terhadap kepuasan serta penilain-penilain global atas kepuasan hidup (Diener dan Pavot dalam Ningsih, 2013). Diener, \Lucas, Oishi (2005) mendefinisikan kesejahteraan subjektif sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang tentang hidupnya. Evaluasi ini meliputi penilaian emosional terhadap berbagai kejadian yang dialami yang sejalan dengan penilaian kognitif terhadap kepuasan dan pemenuhan kebutuhan. Berdasarkan teori Diener dalam (Indriyani,2013) kesejahteraan subejktif mencakup beberapa aspek didalamnya, yaitu *life satisfaction*, afek menyenangkan dan afek tidak yang menyenangkan. Menurut Eddington dan Shuman (2005), mengemukakan beberapa faktor demografis dan lingkungan yang mempengaruhi kesejahteraan subejktif yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, pendapatan, pernikahan, kepuasan kerja, kesehatan, religiusitas.

Kesejahteraan subejktif merupakan rasa bersyukur atas yang dimiliki dan dijalani dimana sesorang merasa bahagia dengan keadaan hidupnya dan merasa senang dengan apa yang sudah dijalani. Hal ini juga berlaku pada guru honorer jika guru honorer bersyukur dengan keadaanya, merasa bahagia dengan pekerjaanya dan bisa menerima pekerjaanya maka akan timbul rasa bahagia dan merasa puas dengan pekerjaan.

Hal ini dapat diungkap dalam aspek kesejahteraan subjektif, yang menjelaskan kesejahteraan individ umerupakan Faktor-faktor dominan yang menjadi kebutuhan setiap keluarga dalam memenuhi kesejahteraan hidupnya

terdiri dari pemenuhan kebutuhan dasar, pemenuhan kebutuhan psikologi, kebutuhan pengembangan, dan kebutuhan aktualisasi diri dalam berkontribusi bagi masyarakat di lingkungannya. Berdasarkan paparan diatas peneliti akan melajukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Subjektif pada Guru Honorer di SMA Negeri 1 Monta Bima”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat Kepuasan Kerja Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima?
2. Bagaimana tingkat Kesejahteraan Subjektif pada Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima?
3. Apakah ada Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif pada Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat Kepuasan Kerja Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima.
2. Mengetahui tingkat Kesejahteraan Subjektif terhadap Guru Honorer SMAN 1 Monta Bima.
3. Mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif, Guru Honorer di SMA Negeri 1 Monta Bima.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta mmemberikan sumbangan kepada banyak pihak, baik dari pihak peneliti sendiri maupun pihak umum untuk perkembangan keilmuan ditinjau dari aspek teoritis maupun praktis. Diantaranya adalah :

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan, khususnya dalam bidang psikologi. Utamanya mengenai Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif terhadap Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah informasi serta bahan acuan guna meneliti lebih lanjut melalui penelitian serupa.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi meningkatkan kinerja, khususnya yang berkaitan dengan Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif terhadap Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kesejahteraan Subjektif

1. Definisi kesejahteraan subjektif

Diener dan Lucas (1999) menjelaskan bahwa kesejahteraan subjektif adalah evaluasi individu tentang kehidupannya, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta penilaian afektif terhadap emosinya. Individu atau seseorang dapat dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi bila mereka merasa bahagia, serta puas dengan kondisi hidup mereka, memiliki rasa emosi yang positif dan jarang merasakan emosi negatif. Seperti yang dikatakan Diener dan Lucas (1999) kesejahteraan subjektif dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. Kesejahteraan subjektif itu sendiri merupakan kategori yang luas mengenai fenomena dalam menyangkut respon-respon emosional individu atau seseorang, dan dominan terhadap kepuasan serta penilaian-penilaian global atas kepuasan hidup (Diener dan Pavot dalam Ningsih, 2013).

Diener (2009) mendefinisikan kesejahteraan subjektif menjadi tiga kategori, yaitu:

- a) Kesejahteraan subjektif bukanlah sebuah pernyataan subjektif tetapi merupakan beberapa keinginan yang berkualitas dimana hal ini ingin dimiliki oleh setiap orang.

- b) Kesejahteraan subjektif merupakan sebuah penilaian terhadap kehidupan seseorang secara menyeluruh yang merujuk berbagai macam kriteria.
- c) Kesejahteraan subjektif suatu perasaan positif lebih besar daripada perasaan negatif dimana hal ini digunakan oleh seseorang dalam rutinitas sehari-hari misalnya percakapan, pekerjaan, dan pertemanan.

Dinner, Suh & Oishi (dalam Proctor, 2016) menjelaskan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan persepsi persoalan individu tentang pengalaman positif maupun negative dalam kehidupannya. Pengalaman positif maupun negative individu merupakan cara individu untuk mengevaluasi secara kognitif dan efektif akan kualitas kehidupannya kesejahteraan subjektif menurut Wilsom (Proctor, 2016) menambahkan bahwa interaksi individu secara internal dan eksternal atau faktor pribadi dan faktor lingkungan merupakan suatu hal yang mempengaruhi cara individu untuk mempersepsikan kehidupannya.

Individu bisa dikatakan memiliki tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi apabila individu mengalami kepuasan hidup, sering merasakan emosi positif (kebahagiaan), dan sedikit merasakan emosi negatif atau yang tidak menyenangkan, sedangkan individu dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang rendah apabila individu seringkali tidak merasakan kepuasan dalam hidupnya, sedikit mengalami emosi positif atau kegembiraan dan lebih banyak untuk merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti

kesedihan, kecemasan, dan sebagainya (Dinner, Suh, & Oishi dalam Eid dan Larsen, 2008).

Campbell (Diener, 2009) mendefinisikan kesejahteraan subjektif terletak pada pengalaman setiap individu atau seseorang yang merupakan pengukuran positif dan secara khas mencangkup pada penilaian dari seluruh aspek kehidupan seseorang. Definisi lain tentang kesejahteraan subjektif adalah persepsi individu atau seseorang tentang keberadaan atau pandangan subjektif mereka dalam pengalaman hidupnya (Russel dalam Ningsih, 2013). Tak Cuma itu saja, menurut Ariati (2010) kesejahteraan subjektif merupakan persepsi seseorang atau individu terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afektif terhadap hidup, serta mempresentasikan kedalam emosi yang positif dan kesejahteraan psikologi.

Banyak filosofi dan ilmuwan sosial berupa mencari tau tentang kesejahteraan subjektif merupakan tingkat dimana seseorang menilai kualitas kehidupannya sebagai suatu yang diharapkan dan merasakan emosi-emosi yang menyenangkan. Kesejahteraan subjektif juga merupakan laporan diri terhadap kepuasan, dan pengukuran secara komprehensif tentang kepuasan hidupnya yang singkatnya sering disebut dengan kepuasan hidup (Veenhoven, 2004:24). Individu yang bahagia yang menunjukkan sikap positif, cenderung melihat sisi positif dari segala sesuatunya, tidak terlalu terpuruk pada kejadian buruk, hidup pada masyarakat dengan ekonomi yang berkembang, memiliki percakapan bermasyarakat, dan memiliki

kemampuan atau sumber yang cukup untuk membuat progres akan tujuan hidup (Diener, dkk., 295).

Kesejahteraan subjektif diterima menjadi sebuah konsep yang luas yang meliputi aspek kognitif afektif. Kontak tersebut mencakup variabel kepuasan hidup secara keseluruhan afeksi. Kesejahteraan subjektif merupakan evaluasi kognitif dan afektif atas kehidupan seseorang (Galinha dan Pais-Ribeiro, 2008:34).

Berdasarkan pemaparan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan subjektif adalah suatu persepsi, penilaian, atau reaksi emosi individu atau seseorang terhadap pengalaman dan kejadian-kejadian yaang dialami dalam kehidupannya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup serta mempresentasikan dalam bentuk emosi psikologis yang positif.

2. Komponen-komponen Kesejahteraan Subjektif

Kesejahteraan subjektif terdiri dari beberapa komponen (Eddington 2005) meliputi kepuasan secara global, kehidupan tertentu, adanya afek dan tidak adanya afek negatif. Komponen tersebut dispesifikan menjadi:

- a) Afek positif: sukacita, kegembiraan, kepuasan kebanggaan, kasih sayang, dan kebahagiaan. Emosi positif atau menyenangkan adalah bagian dari kesejahteraan subjektif karena emosi-emosi tersebut merefleksikan reaksi seseorang terhadap peristiwa-peristiwa yang menunjukkan bahwa hidup berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Afek positif terlihat dari emosi-emosi spesifik seperti tertarik atau berminat akan sesuatu

(*interested*), gembira (*excited*), kuat (*strong*), antusias (*enthusiastic*), waspada atau siap siaga (*alert*), bangga (*proud*), bersemangat (*inspired*), penuh tekad (*determined*), penuh perhatian (*attentive*), dan aktif (*active*).

b) Afek negatif: (*negative affect*) adalah pravelensi dari emosi dan mood yang tidak menyenangkan dan merefleksikan respon negative yang dialami seseorang sebagai reaksinya terhadap kehidupan, kesehatan, keadaan, dan peristiwa yang mereka alami. Afek negative terlihat dari emosi-emosi spesifik seperti sedih atau susah (*sadness*), malu (*shame*), kecemasan dan kekhawatiran (*anxiety and worry*), kemarahan (*anger*), stress (*stress*), depresi (*depression*), iri hati (*envy*).

c) Kepuasan dengan masa lalu dan kepuasan masa depan (pandangan akan kehidupan). Kepuasan ini berkaitan dengan penilaian yang dibuat seseorang dalam mengevaluasi domain dalam kehidupannya, seperti kesehatan fisik dan mental, pekerjaan, rekreasi, hubungan sosial dan keluarga. Kedua komponen tersebut tidak sepenuhnya terpisah. Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global merupakan tindakan dari penilaian seseorang dari sudut pandangnya terhadap hal-hal yang dalam hidupnya, ditambah dengan bagaimana budaya mempengaruhi pandangan hidup yang positif dari seseorang. Penilaian ini terlihat dari pekerjaan (*work*), keluarga (*family*) waktu luang (*leisure*), kesehatan (*health*), keuangan (*finance*), diri dan grup.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Komponen kesejahteraan subjektif terbagi menjadi tiga komponen, komponen positif,

negatif dan komponen kepuasan masa lalu dan masa depan. Komponen afek positif atau perasaan menyenangkan dan afek negatif yaitu perasaan tidak menyenangkan. Komponen kepuasan masa lalu dan masa depan merupakan penilaian individu terhadap puas tidaknya menjalani kehidupannya dari refleksi pengalaman dasar dalam peristiwa yang terjadi di kehidupannya.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif terhadap individu atau seseorang, menurut Pavot dan Diener (dalam Linely & Joseph, 2004) kesejahteraan subjektif dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- a) Watak : Watak seseorang biasanya diinterpretasikan sebagai sifat dasar dan universal dari kepribadian seseorang, dianggap menjadi paling dapat diturunkan, dan ditunjukkan sebagai faktor yang stabil di dalam kepribadian individu atau seseorang.
- b) Sifat : Sifat adalah elemen yang melekat didalam diri individu atau seseorang, sifat itu terdapat dua tipe yaitu sifat *introvert* dan sifat *ekstrovert* berada pada tingkat kebahagiaan yang paling tinggi karena mempunyai kepekaan yang lebih besar terhadap imbalan yang positif atau mempunyai reaksi yang lebih kuat terhadap peristiwa yang menyenangkan.
- c) Karakteristik : Karakteristik individu atau seseorang seperti optimisme dan percaya memiliki hubungan terhadap kesejahteraan subjektif Dimana orang yang optimis tentang masa mendatang memiliki tingkat

kebahagiaan yang tinggi dibandingkan dengan individu yang pesimis yang mudah menyerah serta putus asa terhadap kemungkinan-kemungkinan di masa mendatang.

- d) Hubungan Sosial Hubungan sosial yang positif dapat dikategorikan dengan kesejahteraan subjektif Karena dengan adanya hubungan yang positif dalam lingkup sosial, hal ini menjadikan adanya dukungan sosial dan kedekatan emosional dari masing-masing individu. Pada dasarnya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain merupakan suatu kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini adalah sesuatu yang wajar karena ini adalah kebutuhan yang mendasar dari individu atau seseorang.
- e) Pendapatan Seseorang mengakui kepuasannya dalam bekerja karena adanya peningkatan pendapatan pribadi, ini menjadikan pendapatan pribadi (gaji) menjadikan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif meskipun begitu, uang bukanlah satu-satunya faktor tetapi kebahagiaan lebih banyak dipengaruhi oleh rasa dihormati, kemandirian, keberadaan teman serta memiliki pekerjaan yang memuaskan.
- f) Pengangguran Pengangguran juga menjadi faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif karena pengangguran dapat menyebabkan kesejahteraan subjektif menurun, walaupun pada akhirnya seseorang dapat bekerja kembali. Pengangguran adalah penyebab besar adanya ketidakbahagiaan, namun perlu diperhatikan bahwa tidak semua pengangguran mengalami ketidakbahagiaan.

g) Pengaruh sosial Sosial/ budaya dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif seseorang karena terdapat perbedaan *culture*, kebiasaan, dan perbedaan status sosial didalam suatu negara. Hal inilah yang membuat adanya kecemburuan antar individu atau masyarakat, yang berakibat turunnya kesejahteraan subjektif kesejahteraan subjektif individu atau seseorang.

Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif adalah 1) Watak merupakan interpretasi sebagai sifat dasar dan universal dari kepribadian seseorang, 2) Sifat elemen yang melekat didalam diri individu atau seseorang, 3) Karakteristik seperti optimisme dan percaya memiliki hubungan terhadap kesejahteraan, 4) Hubungan Sosial yang positif dapat dikategorikan dengan kesejahteraan subjektif, 5) Pendapatan adanya peningkatan pendapatan pribadi, 6) Pengangguran adalah penyebab besar adanya ketidak bahagiaan, namun perlu diperhatikan bahwa tidak semua pengangguran mengalami ketidakbahagiaan, 7) Pengaruh sosial perbedaan *culture*, kebiasaan, dan perbedaan status sosial didalam suatu negara.

4. Aspek kesejahteraan subjektif

Menurut Dinner dalam (Eid & Larsen, 2008) menyatakan bahwa dimensi kesejahteraan subjektif terdiri dari :

a) Dimensi kognitif

Aspek kognitif terdiri dari penilaian atau evaluasi seseorang yang berkenaan dengan kehidupannya, evaluasi tersebut juga berupa kepuasan

terhadap hidupnya yaitu :

1) Evaluasi terhadap kehidupan keseluruhan (global)/ *life satisfaction* yaitu tentang penilaian dan evaluasi hidup subjek secara keseluruhan dan juga refleksi terhadap kehidupannya, refleksi tersebut berkaitan dengan persepsi individu untuk menafsirkan kepuasan hidupnya dengan keunikan yang dimiliki.

2) Evaluasi terhadap aspek tertentu dalam hidupnya, aspek tersebut adalah evaluasi sebagian seperti keadaan fisik, hubungan sosial, keluarga, maupun pekerjaan. Hal tersebut juga dapat mempengaruhi evaluasi kehidupan, secara keseluruhan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh budaya tempat tinggal seseorang.

a) Dimensi afektif Positif

Afektif tersebut berupa evaluasi terhadap pengalaman hidup berkaitan dengan kepuasan hidupnya, fokus dalam efektif pada kesejahteraan subjektif tersebut berada pada reaksi dalam merefleksikan pengalaman kepuasan hidup mereka.

Afek positif ini menggambarkan emosi positif yang menyenangkan pada seseorang, emosi positif ini sangat menjadi sorotan dalam hal kesejahteraan subjektif seorang karena hal tersebut adalah cerminan dalam kepuasan hidup yang diinginkan. Afek positif ini menggambarkan dengan emosi-emosi yang spesifik seperti antusias, gembira, bangga, bersemangat, kuat, tekad dll.

b) Afek negatif (*negative affect*)

Afek negatif ini menggambarkan tentang emosi negatif sebagai bentuk dari respon negatif dari hal yang tidak menyenangkan. Afek negatif ini dibuktikan dengan emosi yang spesifik diantaranya adalah kecewa, sedih, bersalah, gugup dan khawatir.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kesejahteraan subjektif yakni penerimaan diri atau keadaan dimana seseorang memiliki penilaian positif terhadap dirinya, hubungan positif dengan seksama akan mencapai kesejahteraan subjektif. Autonomi atau yang biasa disebut kemandirian yang ditandai dengan ketahanan dalam menghadapi tekanan sosial, penguasaan lingkungan yang ditandai dengan kemampuan menempatkan dirinya pada lingkungan yang berdampak baik baginya, tujuan hidup atau komitmen untuk menjalani hidupnya, dan pertumbuhan pribadi ditandai dengan kesadaran individu dalam pengorbanannya mencapai kesuksesan.

B. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dari masing-masing individu pekerja berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada masing-masing individu tersebut. Dengan demikian kepuasan kerja pada satu individu dapat dirasakan berbeda pada individu yang lain. Menurut Gibson 1997, dalam Priyono, 2010)

menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal itu tergantung pada tingkat *outcomes* intrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja memandang *outcome* tersebut. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya.

Lok, Crawford (1999, dalam Priyono, 2010) mengemukakan bahwa dimensi kepuasan kerja berhubungan dengan kualitas dan motivasi khususnya dalam *needs in Maslow's hierarchy*. Artinya, kepuasan kerja akan diperoleh apabila kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan dapat terpenuhi.

Hasil penelitian Linz (2002, dalam Priyono, 2010) menyatakan bahwa secara positif sikap terhadap kerja mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja, temuan ini dari Linz yaitu "*job satisfaction and attitude to work is motivated by a desire to improve job performance and productivity*". Sifat kepuasan kerja yang individu, menyebabkan pada suatu situasi yang sama, belum tentu masing-masing individu memiliki kepuasan kerja yang sama. Hal itu dikarenakan pandangan mereka yang berbeda-beda terhadap situasi tersebut.

Kepuasan kerja merupakan salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Kepuasan kerja menurut Martoyo (2007:57, dalam), pada dasarnya keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari

perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya.

Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan Tiffin (2000:104) yang dikutip oleh Moch. As'ad (2004:104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.

Robbins dan Judge (2008:98) mendefinisikan “kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”. Martoyo (2007:57) memaparkan “kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014:18). Menurut Handoko (2001:193) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para

karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing. Menurut Kinicki and Kreitner (Adang, 2018) kepuasan kerja adalah *efektivitas* atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Davis dan Newstrom mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Seseorang dapat merasakan kepuasan dalam salah satu aspek pekerjaan dan merasa tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, baik perasaan yang menyenangkan ataupun tidak dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Ketika perasaan menyenangkan disebut mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dan ketika tidak menyenangkan disebut mempunyai kepuasan rendah. negatif.

2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Dalam jurnal Abdul S.K, Shadiullah K. et all (2016) terdapat dasar teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu :

a) *Discrepancy theory*

Discrepancy theory yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke dalam As'ad (2004:105) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat "*discrepancy*", tetapi merupakan *discrepancy* positif. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi negative discrepancy, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

b) *Equity theory (diperbarui teorinya)*

Teori ini dikembangkan oleh Adam dalam (Kinanti,2012). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dalam bekerja atau sebaliknya tergantung apakah ia merasakan atau menerima keadilan (*equity*) atas situasi di tempat kerjanya. Perasaan mendapat *equity* atau *inequity* diperoleh individu dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang memiliki kesamaan divisi, kelas, sektor atau pekerja di tempat lain.

Hal hal yang dibandingkan salah satunya adalah input kerja, dalam As'ad (2004:105). Yang dimaksud dengan input adalah sesuatu yang

berharga yang dirasakan pegawai/ karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan. Out comes adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai/ karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, symbol, dan penghargaan. *Comparison person* adalah dengan membandingkan input, out comes terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bias pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan. (Moch. As'ad 2004:105). Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan kerja seseorang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalnya pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah/ gaji yang diinginkan). Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan (Locke,1969) yang dikutip oleh Moch. As'ad (2004:105).

c) *Two factor teory*

Menurut *two factor theory*, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variable kontinyu (Abdul S.K, Shadiullah K. et all. 2016) Herzberg dalam bukunya As'ad (2004:105) membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator* yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggung jawab. Dan yang kedua yaitu kelompok

sebagai sumber ketidakpuasan atau dissatisfiers yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar karyawan/ pegawai. Pendapat horald E.Burt yang dikutip oleh As'ad (2004:112) tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan pegawai, kondisi fisik dan situasi kerja, sugesti dari teman kerja.
- 2) Faktor individual, yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang saat kerja, jenis kelamin.
- 3) Faktor-faktor luar antara lain keadaan keluarga karyawan/ pegawai, rekreasi, pendidikan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan teori tersebut orang akan merasa puas sepanjang mereka ada keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Marliani 2018), lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b) Perbedaan (*discrepancies*). Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara sesuatu yang diharapkan dan sesuatu yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Apabila harapan lebih besar dari yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya, individu akan puas apabila menerima manfaat diatas harapan.
- c) Pencapaian nilai (*value attainment*). Kepuasan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d) Keadilan (*equity*). Kepuasan merupakan fungsi seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.
- e) Komponen genetik (*genetic components*). Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut pendapat As'ad (2004:115), faktor yang mempengaruhikepuasan kerja antara lain :

- a) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

- b) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- d) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Dari teori tersebut, disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor - faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan apabila faktor tersebut tidak ada, maka karyawan akan merasa tidak puas lagi. Sedangkan faktor yang tidak menimbulkan kepuasan kerja adalah berkaitan dengan konteks dari pekerjaan yang apabila dirasa kurang diberikan maka akan timbul ketidakpuasan dari para pekerja.

4. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2016), lima aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan.

- b. Pendapatan/gaji adalah sejumlah upah yang diterima dimana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan imbalan tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
- c. Kesempatan promosi adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggungjawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggungjawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut.
- d. Pengawasan adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung.
- e. Rekan kerja adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja adalah gaji atau upah, pekerjaan, promosi, pengawas serta rekan kerja atau hubungan dalam pekerjaan.

C. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima

Menurut Hasibuan (2013) menjelaskan “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja

karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman kerja pada saat sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Nilai-nilai pekerjaan ini harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan dasar.

Kesejahteraan subjektif mencakup dalam komponen yang luas di kehidupan individu atau seseorang, seperti kebahagiaan, kepuasan hidup, keseimbangan kesenangan, pemenuhan, dan stress serta penanganan secara aktif dan evaluasi kognitif di hidup individu atau seseorang (Diener, dkk., 2005). Orang yang dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi jika mengalami lebih banyak afeksi yang positif atau perasaan menyenangkan dan puas akan kehidupannya yang dimiliki. Sebaliknya orang yang memiliki kesejahteraan subjektif rendah akan cenderung diliputi perasaan-perasaan negatif dalam dirinya (Diener, dkk., 1999: 295).

Beberapa penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif. Judge dan Locke (dalam Russel, 2008), menemukan hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif. Penyebabnya adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh individu mempengaruhi mereka dalam mengumpulkan dan merecall informasi tentang pekerjaan mereka. Individu yang bahagia cenderung menyimpan,

mengevaluasi, dan merecall informasi dengan cara berbeda dibanding individu yang tidak bahagia. Salah satu aspek kepuasan kerja Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima yaitu pemberian gaji masih sangat minim. Sementara aspek kepuasan kerja yaitu status sosial sebagai guru di Bima merupakan hal yang dipandang positif oleh lingkungan tersebut. Sehingga perlu dibuktikan bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan Kesejahteraan Subjektif Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima .

D. Kepuasan kerja dan Kesejahteraan Subjektif dalam Pandangan Islam

1. Kesejahteraan subjektif

Setiap makhluk diberi rezki oleh Allah swt, apalagi manusia. Namun kadang kadar rizki yang diberikan berbeda-beda, tergantung sikap kita menerimanya, mau menerima dengan senang hati atau mengeluh. Jika kita mau menerima, maka akan diikuti dengan rasa syukur. Akan tetapi jika kita mengeluh berarti kufur terhadap nikmat Allah.

a. Sample teks Islam 1

اللَّهُ نَزَلَ أَحْسَنَ الْحَدِيثِ كِتَابًا مُتَشَابِهًا مَثَانِي تَقْشَعِرُّ مِنْهُ جُلُودُ الَّذِينَ يَخْشَوْنَ رَبَّهُمْ ثُمَّ تَلِينُ جُلُودُهُمْ
وَقُلُوبُهُمْ إِلَى ذِكْرِ اللَّهِ ط ذَلِكَ هُدَى اللَّهِ يَهْدِي بِهِ مَنْ يَشَاءُ ط وَمَنْ يُضَلِلِ اللَّهُ فَمَا لَهُ مِنْ هَادٍ

Artinya : “Allah telah menurunkan perkataan yang paling baik (yaitu) Al-Qur'an yang serupa (ayat-ayatnya) lagi berulang-ulang, gemetar karenanya kulit orang-orang yang takut kepada Tuhannya, kemudian menjadi tenang kulit dan hati mereka ketika mengingat Allah. Itulah petunjuk Allah, dengan Kitab itu Dia memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki. Dan barangsiapa dibiarkan sesat oleh Allah, maka

tidak seorang pun yang dapat memberi petunjuk.” (*Az-Zumar ayat 23. Al-Qur'an dan Terjemahannya. 2009. Pustaka Al Hanan*)

b. Sample Teks Islam 2

Dalam Al-qur'an Allah swt berfirman :

ذٰو نَدٰاتٍ مَّكْبَرٍ نٰنٰ مٰتْرٰكٰشٰ مٰكٰنٰدِزِلٰٓءٌ لَّا نٰنٰلُو مٰتْرٰفٰكِن اٰيٰبٰذٰء دِيدِشٰ

Artinya:

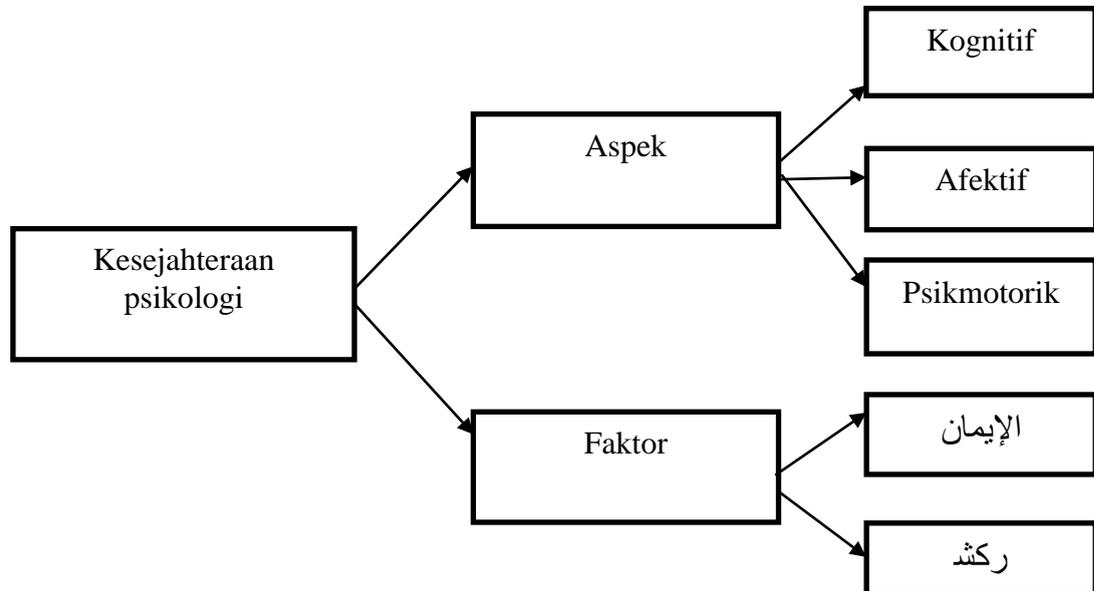
"Dan (ingatlah juga) takkala Tuhanmu memaklumkan: "Sesungguhnya jika kamu bersyukur pasti Kami menambah nikmat kepadamu. Dan jika kamu mengingkari nikmat-Ku, maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih" (*Q.S.Ibrahim ayat 7. Al-Qur'an dan Terjemahannya. 2009. Pustaka Al Hanan*)

c. Uraian makna teks Islam

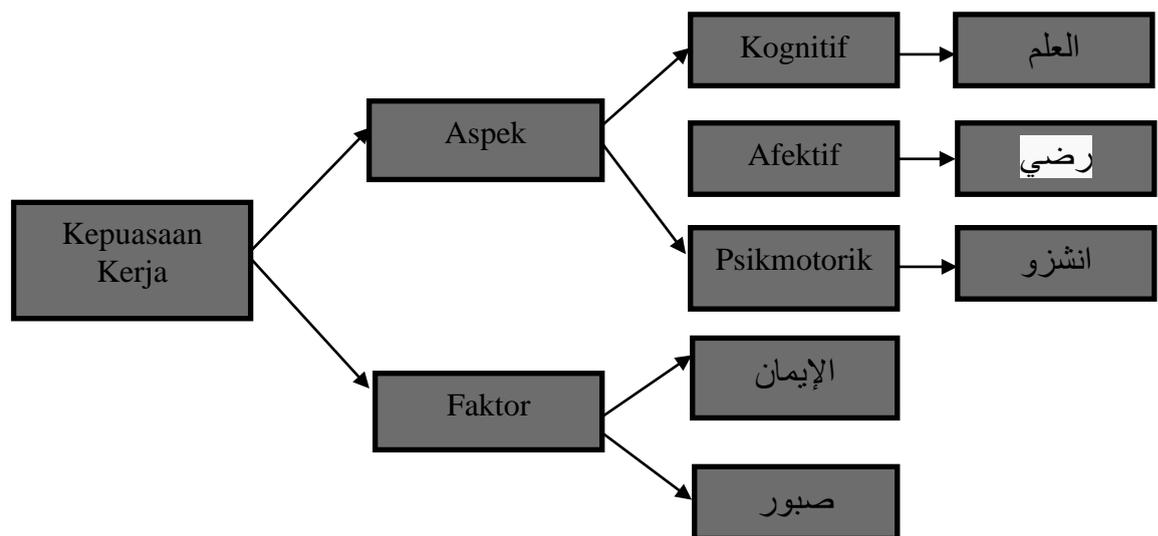
Tabel 2.1 Uraian Makna Teks Islam

No	Lafadz	Makna	Psikologi
1	تَلِيْنٌ	Tenang	Sejahtera psikologis
2	ذِكْرِ اللّٰهِ	Mengingat	Aspek spiritual
3	رٰكٰشٰ	Bersyukur	Penerimaan diri
4	رٰفٰك	Mengingkari	Emosi negatif

d. Peta konsep teks Islam



e. Peta Konsep Makna Sampel Teks Islam tentang Kepuasan Kerja



f. Analisis Komponen Teks Islam

No	Komponen	Kategori	Deskriptif	Makna	Sumber
1	Aktor	Individu	مرء	seseorang	Q.S Al Mujadalah 11.
		Partner	بقوم	kelompok	Q.S Al Mujadalah 11.
		Massa			
2	Aktivitas	Verbal			
		Non verbal	عمل	bekerja	Q.S Al Mujadalah 11.
3	Proses	Planning			
		Unplanning	أمل	Berharap	
4	Aspek	Kognitif	تعلم	Belajar	Q.S Al Mujadalah 11.
		Afektif	صبور	Sabar	Q.S Al Mujadalah 11.
		Psikomotorik	عمل	bekerja	Q.S Al Mujadalah 11.
5	Faktor	Internal	الإيمان	Iman/percaya	Q.S At Taubah 59
		Ekternal			
6	Audiens	Individu	human		
		Massa	قوم	kelompok	Q.S Al Mujadalah 11.
7	Tujuan	Direct			
		Indirect	أرادالله	keberkahan	Q.S At Taubah 59
8	Standar	Agama	الله	Allah	Q.S At Taubah 59
	Norma	Ilmiah	ادراسة	Pelajaran	Q.S At Taubah 59
9	Efek	Positif	سعيدة	Bahagia	Q.S At Taubah 59
		Negatif	قلق	cemas	

g. Analisis Komponen Teks Islam

Tabel 2.2 Analisis Komponen Teks Islam

No	Komponen	Kategori	Deskriptif	Makna	Sumber
1	Aktor	Individu	مرء	seseorang	Q.S Az Zumar 23
		Partner	بقوم	kelompok	Q.S Ibrahim 7.
		Massa			
2	Aktivitas	Verbal			
		Non verbal	عمل	bekerja	Q.S Az Zumar 23
3	Proses	Planning			
		Unplanning	أمل	Berharap	Q.S Az Zumar 23
4	Aspek	Kognitif	ذكر الله	Mengingat Allah	Q.S Az Zumar 23
		Afektif	ركن	bersyukur	Q.S Ibrahim 7.
		Psikomotorik	عمل	bekerja	Q.S Ibrahim 7.
5	Faktor	Internal	الإيمان	Iman/percaya	Q.S Ibrahim 7.
		Ekternal			
6	Audiens	Individu	human		
		Massa	قوم	kelompok	Q.S Az Zumar 23
7	Tujuan	Direct			
		Indirect	أراد الله	keberkahan	Q.S Ibrahim 7.
8	Standar	Agama	الله	Allah	Q.S Az Zumar 23
	Norma	Ilmiah	ادراسة	Pelajaran	Q.S Az Zumar 23
9	Efek	Positif	تلين	Tenang	Q.S Ibrahim 7.
		Negatif	رفك	Khawatir	

2. Kepuasan kerja

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja seorang muslim, sebab bekerja adalah salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja secara positif dan dilarang melakukan hal hal kecurangan dalam bekerja. Hal tersebut akan membuahkan hasil kepuasan dalam diri individu yang bekerja.

a. Sampel Teks Islam 1

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ
 خَبِيرٌ

Artinya:

" Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu," maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan." (Q.S Al Mujadalah 11. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. 2009. Pustaka Al Hanan)

b. Sampel Teks Islam 2

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ
 وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya :

Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah.” (Q.S At Taubah 59. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. 2009. Pustaka Al Hanan)

c. Uraian makna teks Islam

Tabel 2.1 Uraian Makna Teks Islam

No	Lafadz	Makna	Psikologi
1	تَفَسَّحُوا	Berlapang dada	Sabar
2	أَمِنُوا	Beriman	Aspek spiritual
3	الْعِلْمَ	Berilmu	Aspek kecerdasan
4	رَضُوا	Ridha	Merasa Puas
5	فَانشُرُوا	Berdiri	Bekerja

E. Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan dugaan yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan teori dan pernyataan diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer di SMAN 1 Monta-Bima.

Ha : Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer di SMAN 1 Monta-Bima.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Penelitian kuantitatif adalah metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan menggunakan desain yang terstruktur, data dikumpulkan secara sistematis, serta penyusunan teori disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan pada Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta, Bima. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui kesesuaian dengan data yang diperoleh dari lapangan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian, sering pula dinyatakan variabel penelitian sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa yang akan diteliti.

Variabel bebas adalah suatu variabel yang apabila dalam suatu waktu berada bersamaan dengan variabel lain, maka variabel lain itu akan dapat berubah dalam keragamannya. Sedangkan variabel yang berubah karena pengaruh variabel bebas disebut variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah “Kepuasan Kerja Guru Honorer dan Kesejahteraan Guru Honorer”, variabel tersebut dibagi menjadi dua, yaitu :

- 1) Variabel bebas (Independent Variable) yaitu variable prediktor, merupakan variable yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif dan negatif. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.
- 2) Variabel terikat (Dependent Variable) atau disebut variabel kriteria, menjadi perhatian utama (sebagai factor yang berlaku dalam pengamatan) dan sekaligus menjadi sasaran dalam penelitian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kesejahteraan subjektif.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2011) definisi operasional merupakan suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan dapat diterima sebagai objektif, jika variabel tersebut memiliki indikator yang nampak.

1. Kesejahteraan subjektif

Kesejahteraan subjektif adalah suatu persepsi, penilaian, atau reaksi emosi individu atau seseorang terhadap pengalaman dan kejadian-kejadian yang dialami dalam kehidupannya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup serta mempresentasikan dalam bentuk emosi Psikologis yang positif maupun negatif. Pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kesejahteraan subjektif dengan indikator efek positif, efek negative dan kepuasan masa lalu.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, baik perasaan yang menyenangkan ataupun tidak dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Ketika perasaan menyenangkan disebut mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dan ketika tidak menyenangkan disebut mempunyai kepuasan rendah. Pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja dengan indikator, pekerjaan itu sendiri, Pendapatan/gaji, kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, kesempatan promosi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan unsur objek sebagai sumber data dengan karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian (Arikunto, 2013:173). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2013:173). Arikunto (2006) menyatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10-15%. Pada penelitian ini mengambil semua jumlah populasi, sehingga tidak menggunakan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian (Hasan, 2002). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala sebagai pernyataan tertulis yang digunakan untuk mendapatkan data dan mengungkap suatu konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu.

Bentuk skala yang akan digunakan adalah skala model Likert, skala model Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang (Hasan, 2002:72). Dalam menggunakan bentuk skala model Likert, responden diberikan 5 (lima) pilihan dalam merespon, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), (N) Netral Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). elain itu peneliti

membagi dua kategori item pertanyaan, yaitu favorabel dan unfavorabel dan menentukan bobot nilai terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Nilai Skor Jawaban Skala

Respon	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua instrumen, yaitu:

1. Skala Kesejahteraan Subjektif

Pada variabel Kesejahteraan Subjektif peneliti mengadaptasi aspek serta indicator dari Eddington (2005) dimana pada instrumen ini terdapat tiga komponen diantaranya, afek positif, afek negatif, kepuasan masa lalu dan masa depan, instrument ini bertujuan untuk mengukur variabel kesejahteraan subjektif maka berikut adalah blue print dari skala kesejahteraan subjektif yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2 Blueprint Skala Kesejahteraan Subjektif

No	Aspek	Indikator	No. Item		Jumlah
			Favourable	Unfavourable	
1.	Afek Positif	Suka cita, Kegembiraan,	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11,12	-	12

		Kepuasan kebanggaan, Kasih sayang, Kebahagiaan			
2.	Afek Negatif	Malu, kesedihan, kecemasan, kekhawatiran, kemarahan, stress, depresi, iri hati	15,16,17,18, 19,20,21	13,14	9
3.	Kepuasan masa lalu Dan Kepuasan Masa depan	Pekerjaan, keluarga, waktu luang, kesehatan, keuangan, diri & grup	22,23,24,25, 26,27,28,29, 30,31,32	-	11
Total			30	2	32

2. Skala Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini untuk mengetahui tingkat Kepuasan Kerja. Skala kepuasan kerja menurut Luthan (2006) dimana pada instrumen ini terdapat empat Aspek diantaranya, pekerjaan itu sendiri, pendapatan/gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja berikut adalah blue print dari skala Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3 Blueprint Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	No. Item		Jumlah
			Favourable	Unfavourable	
1.	Pekerjaan itu Sendiri	- Kepuasan Terhadap pekerjaan Yan	1,3,4	2,5	5

		menantang Da Menarik - Kepuasan Terhadap Pekerjaan Yan Dijalani			
2.	Pendapatan/gaji	- Kepuasan Terhadap Ga yang diberikan - Kepuasan terhadap Yang Dikeluarkan sesuai yang diinginkan	6,7,10	8,9	5
3.	Kesempatan Promosi	Kepuasan untuk Mendapatkan jenjang karir	11,12	13	3
4.	Pengawasan	Kepuasan Terhadap Pengawasan yang dilakukan oleh kepala Sekolah	14	5	2
5.	Rekan kerja	Hubung Kerja dengan Rekan Guru	16,17	-	2
6.	Kondisi Kerja	Lingkungan kerja yang nyaman dapat Meningkatkan kinerja guru Honorar	18	15	2
Total			12	7	19

F. Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan ukuran suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Validitas menurut Arikunto (2010:211) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang atau tidak valid memiliki validitas yang rendah. Untuk mengetahui valid tidaknya setiap item dalam instrumen, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total.

G. Analisis Data

Pada tahap terakhir untuk mengidentifikasi penelitian yang bersifat numerik hasil pemberian skor pada setiap butir aitem skala adalah dengan menganalisisnya baik dengan cara manual maupun dengan bantuan program computer yaitu SPSS. Terdapat beberapa analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menginterpretasi data penelitian yang disajikan.

1. Kategorisasi

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya dilakukan kategorisasi atau penggolongan tingkat distribusi skala. Dalam pengukuran ini, peneliti menyajikan 3 bentuk klasifikasi yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 3.4

Kategorisasi tingkat distribusi skala

Kategori	Kriteria
Tinggi	$X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$
Sedang	$(M-1,0 \text{ SD}) \leq X < (M+ 1,0 \text{ SD})$
Rendah	$X < (M-1,0 \text{ SD})$

Pengkategorisasian digunakan untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi dan motivasi berorganisasi subjek penelitian. Penghitungan menggunakan mean atau rata-rata dan standar deviasi adalah sebagai berikut

a. Mean :

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan :

$\sum fx$: Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing- masing

N : Jumlah subjek b. Standar Deviasi

$$S = \frac{\sqrt{\frac{\sum (fx^2) - \frac{(\sum fx)^2}{N}}{N}}}{N}$$

Keterangan

SD : Standar Deviasi

f : frekuensi

x : nilai masing-masing respon

N : jumlah respon

2. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui distribusi variabel, baik variabel terikat maupun variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak sehingga analisis dengan validitas, reliabilitas, korelasi maupun regresi dapat dilaksanakan. Model korelasi yang dikatakan baik adalah yang berdistribusi normal. Dengan skor signifikansi dari hasil kolmogorov-smirnov $>0,05$ yang artinya asumsi normalitas terpenuhi. Pengujian normalitas dalam penelitian ini sama dengan yang digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas yaitu program komputer SPSS.

3. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan garis regresi yang dibuat, diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang digunakan memiliki peran linier atau tidak.

Uji linieritas dalam penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan software SPSS dengan melihat nilai signifikansi pada output SPSS. Nilai signifikansi yang ditentukan adalah 0,05 dimana apabila F hitung lebih besar dari taraf signifikansinya maka terdapat hubungan linier antar variabelnya.

4. Uji Korelasi

Uji korelasi bivariat merupakan analisis yang melibatkan antara dua variable (Arikunto, 2010 : 314). Analisis ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variable tersebut dan seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus korelasi Pearson *product-moment* karena jenis data penelitian berbentuk *interval* atau *ratio* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum (X)(Y)}{\sum (X)} \sum (Y)}$$

Keterangan :

r_{xy} : Korelasi *Product moment*

N : Jumlah responden

$\sum Y$: Nilai total pada skala

$\sum X$: Nilai aitem

Adapun cara untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel X dan Y dalam analisis korelasi Pearson *Product Moment* adalah dengan menggunakan tabel nilai koefisien korelasi dari Guilford *Empirical Rules* (dalam Rahmat, 2014) sebagai berikut :

Tabel 3.5

Tabel Guilford

Nilai Korelasi	Keterangan
0,00-< 0,20	Hubungan sangat lemah (tak berkorelasi)

$\geq 0,02 - < 0,40$	Hubungan rendah
$\geq 0,40 - < 0,70$	Hubungan sedang/cukup
$\geq 0,70 - < 0,90$	Hubungan kuat
$\geq 0,90 - < 1,00$	Hubungan sangat kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer ini dilakukan di SMA Negeri 1 Monta Kabupaten Bima. Proses pengambilan data dilakukan pada tanggal 10 Februari 2020 sampai dengan 25 Februari 2020. Peneliti melakukan pengambilan data menggunakan skala yang telah diujicobakan sebelumnya. Skala tersebut kemudian disebar pada guru honorer di SMAN 1 Monta Bima yang berjumlah 45 responden. Dari 45 kuesioner yang tersebar terkumpul sebanyak 45 responden yang memberikan jawaban. Dibawah ini disajikan gambaran lokasi penelitian sebagai berikut.

1. Gambaran Umum SMAN 1 Monta Bima

Orang yang memiliki ilmu pengetahuan sangatlah mungkin dia dapat mencapai segala sesuatu yang diinginkan. Dari pernyataan ini mengindikasikan bahwa pendidikan sangat besar kontribusinya, baik dalam pembinaan moral, kesejahteraan dan bahkan membawa kemajuan suatu umat. Oleh karena itu, untuk mengukur kemajuan suatu umat atau bangsa dapat dilihat seberapa jauh pendidikannya. Berdirinya SMA Negeri 1 Monta diinisiasi oleh tokoh masyarakat Bima. Karena melihat pada waktu tahun 1978 Kecamatan Monta belum memiliki sekolah menengah atas. Sehingga

banyak siswa SMP tidak bisa melanjutkan pendidikan di SMA. Pada tahun 1978 dengan diawali oleh sekolah ternama SMP Negeri, maka lahirlah SMA Negeri Monta. Pendirian itu ditandai dengan dibukanya pendaftaran calon siswa baru pada bulan Juni 1978 (PMB) untuk tahun ajaran 1977/1978. Seleksi dilakukan dengan menggunakan sistem klasik yaitu test tulis. Pada waktu itu, SMA Negeri Monta belum memiliki gedung sendiri. Demikian pula guru maupun sarana lain masih nihil.

Demikianlah fenomena diawal-awal tahun pelajaran. Masyarakat seakan tidak menyadari bahwa di Kabupaten Monta telah berdiri SMA Negeri baru. Persepsi tersebut berlangsung paling tidak sampai dengan berakhirnya tahun ajaran 1977/1978.

2. Profil Sekolah

NPSN : 50205612
 NSS : -
 Nama : SMAN 01 MONTA Akreditasi
 Alamat : JLN. LINTAS PARADO TANGGA MONTA BIMA
 Kodepos : 123456
 Nomer Telpon : 0374 – 43197
 Email : Sman1kobi.com

4. Visi, Misi, dan Tujuan SMAN 1 Monta Bima

a. Visi

“Menjadi sekolah model sebagai pusat pengembangan IPTEK dan IMTAQ yang berakar pada budaya bangsa serta berdaya saing global“. Visi tersebut

di atas mencerminkan cita-cita sekolah yang berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi kekinian, sesuai dengan norma dan harapan masyarakat.

b. Misi

- 1) Pengembangan akademik yang berwawasan kebangsaan melalui pengembangan kurikulum Nasional maupun lokal yang diperkaya dengan Kurikulum Internasional.
- 2) Pengembangan kedisiplinan yang dilandasi nilai IMTAQ
- 3) Pengembangan sikap berkompetensi yang sportif
- 4) Penanaman keteladanan dan budi pekerti
- 5) Peningkatan kualitas output.

c. Tujuan Sekolah

Berangkat dari keinginan untuk mewujudkan tujuan negara tujuan pendidikan nasional, diseleraskan dengan ciri masyarakat Kota Bima yang Islami dan hajat masyarakat NTB untuk meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) melalui Gerakan Mandiri. Perubahan perilaku masyarakat dan Aparat (Gema Prima) melalui pelayanan dan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

d. Tujuan umum

Pengembangan program sebagai SMA Rintisan Bertaraf Internasional adalah meningkatkan kinerja sekolah dalam menciptakan situasi proses “Pembelajaran Aktif, inovatif kreatif, efektif, menyenangkan”. Sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan pendidikan

nasional secara optimal dalam rangka mengembangkan manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan YME, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis, bertanggung jawab dan memiliki daya saing global.

e. Tujuan Khusus

Meningkatkan mutu pelayanan pendidikan dalam menyiapkan lulusan yang memiliki kompetensi yang berdaya saing global. Adapun indikatornya adalah :

- 1) Meningkatnya keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT serta berahlak mulia.
- 2) Meningkatkan kesehatan jasmani dan rohani
- 3) Meningkatnya mutu lulusan dengan standar yang lebih tinggi dari pada standar kompetensi lulusan nasional.
- 4) Menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi
- 5) Termotivasi untuk belajar mandiri, berpikir kritis, kreatif dan inovatif.
- 6) Mampu memecahkan masalah secara efektif
- 7) Meningkatkan kecintaan pada persatuan dan kesatuan bangsa
- 8) Menguasai penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar
- 9) Membangun kejujuran, obyektif dan tanggung jawab
- 10) Mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris atau bahasa asing lainnya.
- 11) Siswa memiliki daya saing melanjutkan pendidikan setara dengan perguruan tinggi negara maju lainnya.

- 12) Mengikuti sertifikasi internasional
- 13) Meraih medali tingkat nasional dan internasional
- 14) Dapat bekerja pada lembaga internasional.

4. Mata Pelajaran

Table 4.1

Berdasarkan Mata Pelajaran

		Kebutuhan	Yang Ada		
			GT	GTT	
1	PPKN	3	3	-	3
2	Pendidikan Agama				
	a. Islam	3	2	2	4
	b. Protestan	-	-	-	-
	c. Katolik	-	-	-	-
	d. Budha	-	-	-	-
	e. Konghuchu	-	-	-	-
3	Bhs dan Sastra Indonesia	5	5	-	5
4	Bhs Inggris	4	5	-	5
5	Sejarah Nasional	4	3	1	4
6	Olah Raga	4	3	2	5
7	Matematika	8	7	1	8
8	IPA				
	a. Fisika	3	4	-	4
	b. Biologi	3	4	-	4
	c. Kimia	3	3	-	3
9	IPS				
	a. Ekonomi	3	2	1	3
	b. Sosiologi	3	3	-	3
	c. Geografi	3	1	3	4
	d. Sejarah Budaya	-	-	-	-
	e. Tata Negara	-	-	-	-
	f. Antropologi	-	-	-	-
10	Teknologi Informatika Komputer		-	-	-
11	Pendidikan seni	2	2	1	3
12	Bahasa Asing Lain/Bhs.	2		2	2
13	Bimbingan dan	4	2	2	4

14	Ketrampilan	2	1	2	3
15	Kesenian				
16	Muatan Lokal				
	a. Sains Integrasi	-	-	-	-
	b. Bahasa Daerah	-	-	-	-
	c. Pertanian	-	-	-	-
	d. Peternakan	-	-	-	-
	e. Kerohanian/Agama	-	-	-	-
	f. Kerajinan	-	-	-	-
	g. Pertukangan	-	-	-	-
	h. Lain-lain / PLH	-	-	-	-
	JUMLAH				

5. Data Siswa

Untuk jumlah keseluruhan siswa dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Data Siswa SMAN 1 Monta Bima

No	Kelas	Rombel		Jurusan		Jenis Kelamin				Jumlah
						Laki-Laki		Perempuan		
1	X	5	4	MIA	IIS	86	56	132	83	357
2	XI	7	4	MIA	IIS	62	43	160	63	328
3	XII	6	4	MIA	IIS	83	63	111	56	313
	Jumlah					231	162	403	202	998

6. Sarana Prasarana/Fasilitas

Sarana prasarana adalah hal yang penting dalam menunjang kegiatan belajar mengajar, berikut sarana prasarana yang terdapat di SMAN 1 Monta Bima:

Tabel 4.3

Data Sarana dan Prasarana SMAN 1 Monta Bima

No	Nama	Jumlah
1	Kls X MIA 1	1
2	Kls X MIA 2	1
3	Kls X MIA 3	1
4	Kls X MIA 4	1
5	Kls X MIA 5	1
6	Kls X MIA 6	1
7	Kls X MIA 7	1
8	Kls X IIS 1	1
9	Kls X IIS 2	1
10	Kls X IIS 3	1
11	Kls X IBB	1
12	Kls XI MIA 1	1
13	Kls XI MIA 2	1
14	Kls XI MIA 3	1
15	Kls XI MIA 4	1
16	Kls XI MIA 6	1
17	Kls XI MIA 7	1
18	Kls XI IIS 1	1
19	Kls XI IIS 2	1
20	Kls XI IIS 3	1
21	Kls XI IBB	1
22	Lab Kompter	1
23	Perpustakaan	1
24	Lab Bahasa	1
25	Lab Multimedia	1
26	Lab Multimedia	1
27	R. Kepsek	1
28	R. Tata Usaha	1
29	R. Guru	3
30	R. OSIS	1
31	R. UKS	1
32	R. BK/BP	1

33	R. Piket	1
34	R.Pramuka/Paskibra	1
35	R.Kapela/Bianglala	1
36	Gudang	1
37	Masjid	1
38	Satpam	1
39	Parkir	1
40	Mushala Guru	1
41	WC Guru	2
42	R. Cetak	1
43	R. Wakasek	1
44	WC Siswa	10
45	WC Siswa Laki-laki	5
46	WC Siswa Perempuan	5
47	Koperasi	1
48	Kantin	1
49	Panggung Terbuka	1
50	Lap. Olahraga	1

Sarana prasarana yang terdapat di SMA Negeri 1 Monta Bima cukup memadai. Dengan adanya sarana prasarana tersebut diharapkan dapat membantu mempermudah dan menunjang kegiatan belajar mengajar di sekolah lebih efektif dan menyenangkan.

B. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini analisis deksripsi dilakukan untuk menjelaskan data hasil temuan dari tiap variabel. Penelitian ini menjelaskan deskripsi sampel berdasarkan data demografi, hasil skor hipotetik dan empirik, serta deskripsi kategorisasi data.

1. Deskripsi Sampel

Tabel 4.4

Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia Responden

Usia Guru Honorer	Frekuensi	Persentase
20 - 30 tahun	31	68,89%
31- 40 tahun	22	48,89%
>50 tahun	2	2,21%
Total	45	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30th sebanyak 31 orang atau 68,89%, usia 31-40th berjumlah 22 orang atau 48,89%, usia >40 th sebanyak 1 orang atau 2,21%. Dari data di atas ditunjukkan bahwa responden terbanyak adalah berusia 20-30th sebanyak 31 orang atau 68,89%.

Tabel 4.5

Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia Guru Honorer	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	22	48,9%
Perempuan	23	51,1%
Total	45	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan

dengan lama bekerja 2-5 tahun berjumlah 29 orang atau 64,44%, responden dengan lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 12 orang atau 26,67%, responden dengan lama bekerja > 10 tahun berjumlah 4 orang atau 8,89%, Dari data di atas ditunjukkan bahwa responden terbanyak adalah lama bekerja 2-5 tahun berjumlah 29 orang atau 64,44%.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini.

a. Uji Validitas

Uji validitas pertanyaan dalam penelitian ini melihat hasil uji validitas dengan cara melihat nilai r (*product moment*) harus di atas nilai r tabel yaitu. Apabila memenuhi 2 kategori tersebut maka pertanyaan dikatakan valid. Dari hasil yang diperoleh semua aitem kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja dinyatakan valid semua.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk instrument penelitian dilakukan menggunakan SPSS dengan metode *Alpha Cronbach*. Nilai cronbach's alpha pada tabel menunjukkan nilai di atas berada di atas 0,6. Menurut pernyataan Suharsimi Arikunto (2002:209), apabila nilai *cronbach's alpha* berada di atas 0,6 menunjukkan bahwa instrument penelitian dinyatakan reliabel dengan interpretasi tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi meskipun digunakan berulang-ulang pada subjek yang sama atau berbeda.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Kesejahteraan Subjektif

$$1) \text{ Rendah} = X < \text{Mean} - 1\text{SD}$$

$$= X < (138,67 - 13,52)$$

$$= X < 125,15$$

$$2) \text{ Sedang} = \text{Mean} - 1\text{SD} < X < \text{Mean} + 1\text{SD}$$

$$= (138,67 - 13,52) < X < (138,67 + 13,52)$$

$$= 125,15 < X < 152,19$$

$$3) \text{ Tinggi} = X > \text{Mean} + 1\text{SD}$$

$$= X > (138,67 + 13,52)$$

$$= X > 152,19$$

Dari hitungan di atas berikut dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6

Kategorisasi kesejahteraan subjektif

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 72$	9	20%
Sedang	$125,15 < X < 152,19$	25	55,6%
Tinggi	$X > 152,19$	11	24,4%
Total		45	100%

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa hasil uji kategorisasi data penelitian menunjukkan sebanyak 9 responden dengan persentase 20% yang memiliki kesejahteraan subjektif diri rendah, sebanyak 25 responden dengan persentase 55,6% memiliki kesejahteraan subjektif sedang, dan sebanyak 11 orang dengan persentase 24,4% memiliki kesejahteraan

subjektif tinggi. Maksudnya secara umum responden memiliki tingkat kesejahteraan subjektif sedang.

b. Kepuasan Kerja

Kategori tingkat Kepuasan kerja pada penelitian ini dijelaskan pada rumus berikut :

$$1) \text{ Rendah} = X < \text{Mean} - 1\text{SD}$$

$$= X < (73,4 - 11,69)$$

$$= X < 61,71$$

$$2) \text{ Sedang} = \text{Mean} - 1\text{SD} < X < \text{Mean} + 1\text{SD}$$

$$= (73,4 - 11,69) < X < (73,4 + 11,69)$$

$$= 61,71 < X < 85,09$$

$$3) \text{ Tinggi} = X > \text{Mean} + 1\text{SD}$$

$$= X > (73,4 + 11,69)$$

$$= X > 85,09$$

Dari hasil hitungan di atas berikut dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7

Kategorisasi Kepuasan kerja

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 61,71$	6	13,3%
Sedang	$61,71 < X < 85,09$	31	68,9%
Tinggi	$X > 85,09$	8	17,8%
	Total	45	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil uji kategorisasi data penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 6 orang responden dengan persentase 13,3% memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, sebanyak 31 responden dengan persentase 68,9% memiliki kepuasan kerja sedang, dan sebanyak 8 responden dengan persentase 17,8% memiliki Kepuasan kerja tinggi. Maksudnya secara umum responden memiliki kepuasan kerja dari sedang.

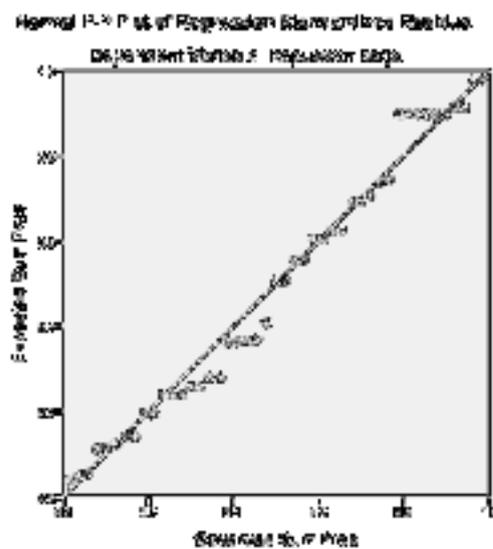
4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk data yang diambil dalam penelitian ini disajikan pada gambar sebagai berikut.

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas



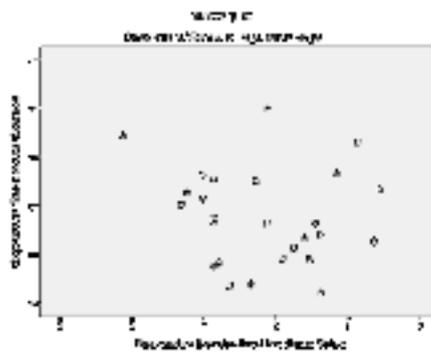
Berdasarkan gambar diatas menunjukkan titik-titik mendekati garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji Heterokedastisitas disajikan pada gambar 4.2 sebagai berikut.

Gambar 4.2

Hasil Uji Heterokedastisitas



Pada gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heterokedastisitas atau non-heterokedastisitas (homokedastisitas). Grafik *scatterplot* pada output SPSS di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang terbentuk tidak membentuk pola yang jelas. Dapat dilihat titik-titik tersebut menyebar dari angka 3 sampai dengan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian bebas dari asumsi klasik tidak terkena heterokedastisitas.

C. Analisis Data

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan antara Kepuasan Kerja dan kesejahteraan subjektif. Uji hipotesis menggunakan analisis Pearson Pearson korelasi digunakan untuk mengetahui korelasi dua variabel yang datanya berjenis skala atau rasio. Analisis korelasi bertujuan untuk memperkirakan nilai suatu variabel kesejahteraan subjektif dalam hubungannya dengan variabel lain. Pada penelitian ini, analisis korelasi sederhana digunakan untuk menguji seberapa besar hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif guru honorer. Hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8

Hasil Korelasi

		Correlations	
		kepuasan	kesejahteraan
Pearson Correlation	kepuasan kerja	1.000	.496
		.496	1.000
Sig. (1-tailed)	kepuasan kerja	.000	.000
		.000	.000
N	kepuasan kerja	45	45
		45	45

Sumber: data diolah oleh peneliti,2020

Hasil diatas menunjukkan korelasi antara *Kepuasan Kerja* dengan *Kesejahteraan Subjektif* adalah 0,496 dengan sig = 0,000 < 5%, jadi terdapat

hubungan Positif antara *Kepuasan Kerja* dengan *Kesejahteraan Subjektif*.

Berdasarkan hasil tersebut maka pengambilan keputusan hipotesis:

a) H_0 : tidak ada hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

($\text{sig} > 0,05$)

b) H_a : ada hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat ($\text{sig} < 0,05$)

Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang bermakna ada hubungan secara signifikan antara kesejahteraan subjektif terhadap kepuasan kerja.

Artinya bahwa guru honorer di SMA Negeri 1 Monta Bima semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif guru. Harapan guru honorer dalam bekerja dapat mengamalkan ilmu yang dimiliki dan mendidik generasi penerus bangsa ini dengan wujud dari ragam tugas yang dikerjakan. Guru honorer dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan maupun rekan guru PNS maupun dengan Kepala sekolah.

Pembahasan tentang kesejahteraan subjektif dalam setting organisasi dan dunia kerja dalam hal ini lembaga pendidikan adalah bahasan yang amat luas dan beragam. Peneliti menyadari jika penelitian ini tidak sepenuhnya mengungkap bagaimana kesejahteraan subjektif akan memiliki hubungan timbal balik dengan kinerja yang baik bagi karyawan dalam sebuah organisasi.

Walau demikian, penelitian ini berusaha menggambarkan bagaimana pengalaman bekerja guru honorer akan menjadi salah satu domain penting

dan penuh makna dalam kehidupan manusia. Hampir separuh masa hidup seorang manusia akan dihabiskan untuk bekerja, sehingga tidak akan bisa dipungkiri bahwa kehidupan pekerjaan mereka akan saling pengaruh memengaruhi dengan kehidupan manusia secara utuh. Hal inilah yang secara terus menerus menjadi kajian menarik bagi sejumlah peneliti hingga saat ini.

Pembahasan yang panjang tentang kesejahteraan subjektif pada guru honorer di sebuah lembaga pendidikan utamanya sekolah negeri, tidak hanya membutuhkan hasil akhir tentang seberapa bahagia dan sejahtera mereka selama ini, atau seberapa tinggi kinerja mereka sebagai guru. Namun penggambaran terbaik yang ditemukan peneliti adalah tentang mengetahui bagaimana kehidupan mereka sebagai pribadi yang tidak lepas dari profesi mulia yang diembannya. Proses dan tahap demi tahap yang dijalani para guru honorer ini menunjukkan perjalanan hidup yang sangat manusiawi tentang bagaimana belajar menerima keadaan, menata konflik batin, berperang dengan ego, berusaha ikhlas hingga mengambil hikmah (*meaning*) dari setiap fase yang dijalani. Hal ini adalah sejumlah tantangan (*challenge*) dalam menjalani masa penugasan sebagai guru dengan status honorer.

D. Pembahasan

1. Tingkat Kesejahteraan Subjektif Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima

Kesejahteraan subjektif merupakan persepsi persoalan individu tentang pengalaman positif maupun negatif dalam kehidupannya.

Pengalaman positif maupun negatif individu merupakan cara individu untuk mengevaluasi secara kognitif dan efektif akan kualitas kehidupannya kesejahteraan subjektif. Dinner, Suh & Oishi (dalam Proctor, 2016)

Setelah dianalisis tingkat kesejahteraan sebagian besar tergolong sedang, yaitu 55,6% atau sebanyak 25 responden. Sedangkan, pada kategori tinggi sebesar 24,4% atau sebanyak 11 responden dan pada kategori rendah sebesar 20% atau sebanyak 9 responden.

Jadi bisa disimpulkan bahwa hasil penelitian ini, tingkat kesejahteraan subjektif mayoritas berada pada tingkat sedang, yaitu sebanyak 25 guru SMA Negeri 1 Monta Bima memiliki kesejahteraan subjektif kategori sedang. Kategori sedang tersebut disebabkan karena tidak terpenuhinya seluruh aspek aspek pendukung kesejahteraan subjektif.

Individu yang memiliki kesejahteraan subjektif sedang cenderung memiliki kebahagiaan yang stabil, sebab ada dukungan sosial yang didapatkan oleh individu tersebut sehingga menguatkan emosi positifnya (Diener.2009). Sementara orang yang kesejahteraan subjektifnya rendah akan cenderung mengalami kecemasan serta iri hati terhadap kehidupan yang dijalannya. Kecemasan tersebut dipicu oleh kurangnya kemampuan finansial atau tidak terpenuhinya kebutuhan individu (Diener.2009).

Pada Kesejahteraan subjektif yang digagas oleh Dinner, Suh & Oishi (dalam Proctor, 2016), Kesejahteraan subjektif adalah suatu persepsi, penilaian, atau reaksi emosi individu atau seseorang terhadap pengalaman dan kejadian-kejadian yang dialami dalam kehidupannya, yang terdiri dari

evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup serta mempresentasikan dalam bentuk emosi Psikologis yang positif maupun negatif.

2. Tingkat Kepuasan Kerja Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dan persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal itu tergantung pada tingkat outcomes intrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja memandang *outcome* tersebut. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya. (dalam Priyono, 2010)

Setelah dianalisis tingkat kepuasan kerja sebagian besar tergolong sedang, yaitu 68,9% atau sebanyak 31 responden. Sedangkan, pada kategori tinggi sebesar 17,8% atau sebanyak 8 responden dan pada kategori rendah sebesar 13,3% atau sebanyak 6 responden.

Individu yang memiliki kepuasan kerja sedang akan cenderung lebih produktif dalam pekerjaannya daripada orang yang memiliki kepuasan kerja rendah. Hal tersebut disebabkan oleh hubungan yang solid diantara rekan kerja (Luthan.2006). Prestasi kerja akan menurun pada individu yang memiliki kepuasan kerja rendah, hal tersebut disebabkan oleh adanya kebutuhan yang belum terpenuhi dalam individu (Luthan.2006).

Terdapat 31 Guru Honorer di SMA Negeri 1 Monta Bima memiliki kepuasan kerja kategori sedang. Kategori sedang tersebut disebabkan karena tidak terpenuhinya seluruh aspek-aspek pendukung kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pencapaian nilai dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan (Luthan.2006). Hal tersebut akan

menambah emosi positif antar guru di SMA. Namun Tingkat Kepuasan Kerja Guru Honorer yang berada pada kategori tinggi tidak terlalu banyak yaitu 17,8%, hal tersebut merupakan hal yang wajar sebab faktor promosi pada suatu karir merupakan komponen pembentuk kepuasan kerja (Titisari, 2014) Sebagaimana diketahui bahwa tidak ada atau jarang terjadi kesempatan promosi kenaikan jabatan Guru Honorer di SMA Negeri 1 Monta Bima. Hal tersebut juga berkaitan dengan faktor keadilan atau equity Kretiner dan Kinicki dalam Marliani (2018) dimana tetap ada kesenjangan gaji antara Guru PNS dengan Guru Honorer sehingga bisa disimpulkan hal tersebut menyebabkan kepuasan kerja guru. Guru Honorer di SMA Negeri 1 Monta Bima cenderung sebagian besar berada pada kategori sedang yaitu sejumlah 68,9% guru.

Menurut (Priyono, 2010) Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, baik perasaan yang menyenangkan ataupun tidak dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Ketika perasaan menyenangkan hal tersebut akan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi dan ketika individu mengalami hal yang tidak menyenangkan maka individu akan mempunyai kepuasan kerja yang rendah.

3. Hubungan Kepuasan Kerja (X1) dengan Kesejahteraan Subjektif (Y) pada Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima

Berdasarkan hasil Analisis korelasi diperoleh nilai korelasi sebesar (0,496) dengan taraf signifikan 0,000 ($P < 0,05$) artinya ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif. Pada

guru honorer SMA Negeri 1 Monta Bima. Artinya ketika kepuasan kerja guru meningkat, maka kesejahteraan subjektif guru juga meningkat.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diasumsikan bahwa ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer SMA Negeri 1 Monta Bima, semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif SMA Negeri 1 Monta Bima, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja akan semakin rendah pula kesejahteraan subjektif pada guru honorer SMA Negeri 1 Monta Bima. Hal tersebut dinilai dari hubungan aspek-aspek kepuasan kerja dan aspek-aspek kesejahteraan subjektif pada guru honorer SMA Negeri 1 Monta Bima.

Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif. Hal ini menguatkan penelitian sebelumnya yang mengeksplorasi tentang kepuasan kerja dan *well Being*. Menurut Judge dan Locke (dalam Russel, 2008), menemukan hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif. Wicaksono, Dewi (2015) juga menjelaskan bahwa karyawan swasta yang memiliki kepuasan kerja tinggi juga cenderung memiliki performa kerja yang tinggi Winda Tanujaya.(2014) meneliti karyawan yang menerima gaji tidak sesuai standar upah minimum, dalam temuannya dijelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologi karyawan.

Kesejahteraan yang dirasakan oleh individu mempengaruhi mereka dalam mengumpulkan dan *merecall* informasi tentang pekerjaan mereka. Individu yang bahagia cenderung menyimpan, mengevaluasi, dan *merecall*

informasi dengan cara berbeda dibanding individu yang tidak bahagia. Di sisi lain, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kesejahteraan seseorang karena pekerjaan adalah suatu yang sangat penting dalam kehidupan seseorang dan mereka menghabiskan sebagian besar waktunya disitu.

Culture masyarakat Bima juga mempengaruhi pengambilan keputusan untuk kerja. Dalam kotnek pedesaan atau jauh dari kota, model pekerjaan yang mirip dengan orang kota, berseragam dan memiliki kantor cenderung lebih menarik dan bergengsi dalam kaca mata masyarakat setempat (dari hasil survei lapangan). Hal ini selaras dengan teori Kepuasan Kerja yaitu Value Attainment (Kreitner dan Kinicki dalam Marliani 2018). Individu berkerja tidak semata untuk mencari upah namun ada nilai, ada persepsi sosial yang hendak diraih.

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada minimnya sample guru yang diuji. Diharap penelitian selanjutnya menggunakan sample guru honorer yang lebih banyak dari berbagai instansi sekolah yang bervariasi pula.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang penulis ajukan dalam penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer di SMA Negeri 1 Monta Bima sebagai berikut.

1. Hasil data penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden dengan persentase 68,9% memiliki kepuasan kerja sedang. Secara umum responden memiliki kepuasan kerja dari sedang.
2. Hasil data penelitian menunjukkan sebanyak 25 responden dengan persentase 55,6% memiliki kesejahteraan subjektif sedang. Secara umum responden memiliki tingkat kesejahteraan subjektif sedang.
3. Hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada kolom *person correlation* yaitu sebesar 0.496 (49,6%). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang bermakna ada hubungan secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subjektif Guru honorer di SMA Negeri 1 Monta Bima. Semakin tinggi kepuasan kerja guru maka semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif Guru.

B. Saran

1. Sebaiknya kepala sekolah lebih memperhatikan kesejahteraan subjektif utamanya guru honorer, sehingga guru akan meningkatkan kinerjanya.
2. Penelitian ini mempunyai fokus dan bahasan yang masih sangat jarang dikaji, maka bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama, sebaiknya menambah subyek penelitian & variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an dan Terjemahannya (2009) Pustaka Al-Hanan. Surakarta.
- As'ad, Mohamad (2004) *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Abdul S.K, Shadiullah K. et all (2016) Theories of Job Satisfaction: Global Applications and Limitations. *Gomal University Journal of Research*, 26(2), 45-62.
- Arikunto, Suharsimi (2006) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi (2013) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekata Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Adang, Heriawan (2008) *Metologi Pembelajaran Kajian Teoritis Praktis*. Banten: Perum Bumi Baros Chasanah
- Ariati, Jati. (2010) Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro," *Jurnal Psikologi*, vol. 8, no. 2, pp. 117-123, Apr. 2012
- Azwar, Saifuddin (2010) *Metode Penelitian*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Amirullah (2015) *Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Budiarti, R. (2015) Naskah Publikasi: *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhamadiyah Surakarta.

- Davis Keith, William Frederick (2011) *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh, Jilid kedua. Jakarta: Erlangga
- Diener, E. & Lucas, R.E. (1999) *Personaliti and subjektive well-being*. Dalam D.kahneman, Diener & N. Schwartz (Eds). *Well-being the foundation of hedonic psychology* (7955-814). New York: Oxford University Press, Inc.
- Diener, E., (2009) *The Science of well-Being The Collected works of Ed Diener*. USA: Springer.
- Diener, E., E., & Smith, H.L (1999) subjektive well-being: three decades of progress of progress. *Psikological bulletin*, (125(2)). 276-302
- Diener, E., Lucas, Richard, E. & Oishi, Shigero (2005), *Subjektive well-being: the science of hapineress and life satisfaction*, Dalam C.R. Snyder & S.J.Lopez (edtr), *Handbook of positive psychology* (63-73). New York: Oxford University Press
- Diener, E. (1984) Subjektive well-being, *America Psychological Association*, 95 (3): 542-575.
- Diener Ed., Richard E Lucas & Shigehiro Oishi. (1999) *Subjective Well-Being*. New York. *The Science Happiness and Life Satisfaction*
- Diener, E., & Oishi. (2005) *Subjective Well-being: the* Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Eddington, N (2005) *Subjektive Well-Being (Happinness)*. San Diego : Continuing Psychologi Education

- Eddington, N. dan Shuman, R. (2005) *Subjective Well Being (Happiness). Continuing Psychology Education: 6 Continuing Education Hours*
- Galinha, I., & Pais-Ribeiro JL, (2008) Kognitif, afektif dan kontekstual prediktor kesejahteraan psikologis. *International Journal of Wellbeing*, 2 (1), 34-53.
- Handoko, T. Hani (2001) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 14. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriyani, P. A. (2013) Model Pengembangan Subjective Well-Being Pada Masa Pensiun. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 No.1*.
- Kreitner, Robert., dan Kinicki, Angelo. (2005) *Perilaku Organisasi, Penerjemah Suandy Erly*. Edisi kelima Jakarta: Salemba Empat
- Linely, P.A., & Joseph, S. (2004). *Positive Psychology in Practice*. New Jersey: Jhon Wiley & Sons.Inc
- Locke, E. A. & Cooper, C. L., (2010) *Industrial and Organizational Psychology: Linking Theory with Practice*. Malden: Blackwell Business.
- Luthans, Freed (2006) *Perilaku Organisasi* Yogyakarta. ANDI.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Psychological Science Human Well-Being and Economic Goals. Vol,3, 6, 10-19. ed. Neva Goodwin.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Narbuko, Cholid. (2010) *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara

- Ningsih, E. S. (2012) Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Pada Santri Di Pondok Pesantren Modern Islam Assalam Surakarta. Skripsi. (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ningsih, D. A. (2013) Subjective Well-Being Ditinjau Dari Faktor Demografi (Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Pendapatan). <http://ejournal.umm.ac.id>. *Jurnal Online Psikologi* Vol. 01 No. 02, Tahun. 2013.
- Proctor, S., & Gilbert, P (2008). Compassionate mind training for people with high shame and self criticism: overview and pilot study of a group therapy approach. *Clinical psychology and psychotherapy*, 13. 353-379.
- Proctor, C. L., Linley, P. A., & Maltby, J. (2016). Youth life satisfaction: A review of the literature. *Journal of Happiness Studies*, 10(5), 583–630
- Priyono. (2010) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Russell, J.E.A (2008) Promoting Subjective Well-being at Work. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 8, No.2. USA: Springer
- Seligman, M. E. P., Marie J. C., & Jayawickreme, E (2012) The Engine Of WellBeing. American Psychological Association. Review Of General Psychology Vol 16, No 4, 327-342.
- Siedlecki, Karen L., Timothy A Salthouse., Shigehiro Oishi & Sheena Jeswani. (2013) The Relationship Between Social Support and Subjective Well-Being Across Age. New York. Departement of Psychology.

Suryansyah, P. N., Salihatunnisa, S., Moningka, C. (2019) *Apakah Gaji Tinggi Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan?*, Universitas Pembangunan Jaya.

Sukmadinata, Nana Syaodih, (2008) *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya

Titisari, Purnami. (2014) *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB):*

Dalam Wibowo (2011) *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta

Wicaksono, Dewi (2015) Hubungan antara psychological well being dengan kepuasan kerja Wiraniaga Nasmoco Grup di Semarang. *Jurnal Empati*, vol 2 no 4.

Winda Tanujaya (2014) Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan

karyawan Celaner (Studi Pada Karyawan yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT Sinergi Integra, Jakarta). *E jurnal esa unggul*.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SKALA

SKALA I

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyukai diri saya apa adanya					
2	Saya melakukan pekerjaan yang mengarah pada tujuan hidup saya					
3	Saya tertarik dengan pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya senang dan antusias disekolah					
5	Saya memiliki kehidupan yang layak					
6	Saya puas dengan kehidupan yang saya miliki					
7	Saya percaya diri dengan pekerjaan sebagai guru					
8	Saya merasa terhormat dengan pekerjaan menjadi seorang guru					
9	Saya bangga dengan pencapaian dalam hidup saya					
10	Saya membantu rekan guru yang memiliki kesulitan					
11.	Saya bahagia dengan apa yang telah saya capai dan kerjakan saat ini					
12.	Saya merasa memiliki tujuan hidup yang saya harapkan dalam bekerja sebagai guru					
13.	Saya menaati aturan dan tata tertib di sekolah walaupun tidak ada yang mengawasi					
14.	Saya merasa senang dengan pengalaman yang saya dapatkan disekolah					
15.	Saya merasa tidak nyaman ketika mengajar di kelas					

16.	Saya waspada dan cemas dengan situasi kerja di sekolah ini					
17.	Saya merasa tidak memiliki masa depan yang cerah sebagai guru					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	T	STS
18.	Saya marah ketika melihat rekan guru yang					
19.	Saya merasa gelisa dengan pekerjaan sebagai guru					
20.	Saya jenuh dan bosan dengan rutinitas pekerjaan mengajar saya setiap hari					
21.	Saya iri dengan kesuksesan rekan guru lain					
22.	Bekerja menjadi guru adalah tujuan hidup saya					
23.	Kehidupan saat ini jauh lebih baik daripada masa					
24.	Saya yakin dengan masa depan profesi saya					
25.	Saya memiliki dukungan dari keluarga dengan					
26.	Saya mempergunakan waktu luang dengan sebaik-					
27.	Saya tidak memforsir tenaga dengan melebihi waktu jam mengajar saya					
28.	Saya merasa cukup dengan penghasilan dari sekolah					
29.	Kehidupan saya saat ini lebih baik daripada masa					
30.	Saya terinspirasi menjadi guru yang berhasil					

31.	Saya menjaga citra positif sebagai guru dengan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya					
32.	Saya bersedia membantu rekan guru yang berhalangan hadir mengajar					

SKALA II

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	T	STS
1.	Saya merasa puas dengan apa yang saya kerjakan					
2.	Banyak aturan yang membuat saya sulit untuk					
3.	Saya merasa puas dengan apa yang saya kerjakan					
4.	Pekerjaan sebagai guru sesuai dengan keinginan					
5.	Menurut saya, fasilitas mengajar yang diberikan ke					
6.	Penerimaan pembayaran gaji berjalan dengan					
7.	Tunjangan yang saya terima sudah sesuai yang					
8.	Menurut saya, penerimaan penggajian yang ada					
9.	Saya merasa gaji yang terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan					
10	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh sekolah					
11	Penghargaan yang diberikan sangat memacu saya					
12	Saya merasa puas dengan promosi jenjang karir					
13	Saya merasa tidak ada kesempatan untuk					

	mendapatkan promosi jenjang karir di sekolah					
14	Saya merasa kepala olah melakukan pengawasan dengan objektif					
15	Saya tidak setuju dengan jam mengajar yang					
16	Saya merasa ikatan kekeluargaan di lingkungan					
17	Ketika kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, rekan guru membantu memberikan solusi					

18	Lingkungan pekerjaan di sekolah membuat saya merasa nyaman				
19	Saya tidak puas dengan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah				

LAMPIRAN 2**HASIL UJI VALIDITAS KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF (Y) DAN
KEPUASAN KERJA (X)**

No	Item	Korelasi Product	R table	Keterangan Hasil
1.	Y ₁	0.517	0.000	Valid
	Y ₂	0.504	0.000	Valid
	Y ₃	0.436	0.000	Valid
	Y ₄	0.448	0.000	Valid
	Y ₅	0.504	0.000	Valid
	Y ₆	0.618	0.000	Valid
	Y ₇	0.719	0.000	Valid
	Y ₈	0.588	0.000	Valid
	Y ₉	0.478	0.000	Valid
	Y ₁₀	0.588	0.000	Valid
	Y ₁₁	0.505	0.000	Valid
	Y ₁₂	0.430	0.000	Valid

2.	Y ₁₃	0.525	0.000	Valid
	Y ₁₄	0.391	0.000	Valid
	Y ₁₅	0.854	0.000	Valid
	Y ₁₆	0.944	0.000	Valid
	Y ₁₇	0.839	0.000	Valid
	Y ₁₈	0.752	0.000	Valid
	Y ₁₉	0.869	0.000	Valid
	Y ₂₀	0.876	0.000	Valid
	Y ₂₁	0.939	0.000	Valid
3.	Y ₂₂	0.551	0.000	Valid
	Y ₂₃	0.735	0.000	Valid
	Y ₂₄	0.480	0.000	Valid
	Y ₂₅	0.701	0.000	Valid
	Y ₂₆	0.610	0.000	Valid
	Y ₂₇	0.533	0.000	Valid
	Y ₂₈	0.596	0.000	Valid
	Y ₂₉	0.686	0.000	Valid
	Y ₃₀	0.628	0.000	Valid
	Y ₃₁	0.821	0.000	Valid
	Y ₃₂	0.503	0.000	Valid
	4.	X ₁	0.575	0.000
X ₂		0.826	0.000	Valid
X ₃		0.473	0.000	Valid
X ₄		0.556	0.000	Valid
X ₅		0.825	0.000	Valid
5.	X ₁	0.575	0.000	Valid
	X ₂	0.826	0.000	Valid
	X ₃	0.473	0.000	Valid
	X ₄	0.556	0.000	Valid

	X ₅	0.825	0.000	Valid
--	----------------	-------	-------	-------

3.	X ₆	0.603	0.000	Valid
	X ₇	0.881	0.000	Valid
	X ₈	0.798	0.000	Valid
	X ₉	.851	0.000	Valid
	X ₁₀	0.826	0.000	Valid
4.	X ₁₁	0.739	0.000	Valid
	X ₁₂	0.798	0.000	Valid
	X ₁₃	0.829	0.000	Valid
5.	X ₁₄	0.801	0.000	Valid
	X ₁₅	0.949	0.000	Valid
6.	X ₁₆	0.889	0.000	Valid
	X ₁₇	0.914	0.000	Valid
7.	X ₁₈	0.809	0.000	Valid
	X ₁₉	0.893	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

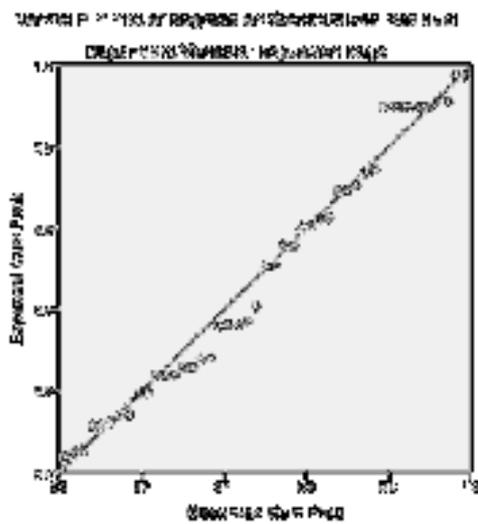
LAMPIRAN 3**HASIL UJI RELIABILITAS KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF (Y)****DAN KEPUASAN KERJA (X)**

Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Y1	0.728	Reliabel
Y2	0.734	Reliabel
Y3	0.751	Reliabel
Y4	0.675	Reliabel
X1	0.675	Reliabel
X2	0.805	Reliabel
X3	0.681	Reliabel
X4	0.640	Reliabel
X5	0.767	Reliabel
X6	0.612	Reliabel

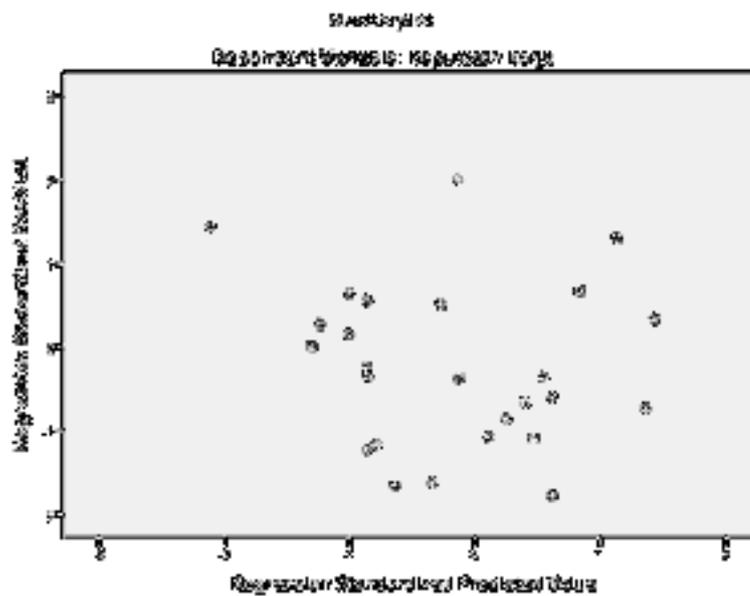
LAMPIRAN 4

HASIL UJI ASUMSI

a. Uji Normalitas



b. Uji Heteroskedastisitas



LAMPIRAN 5

ANALISIS DATA

a. Hasil Korelasi

Pearson Correlation	kepuasan kerja	1.000	kesejahteraan subjektif	.496
	kesejahteraan subjektif	.496	kepuasan kerja	1.000
Sig. (1-tailed)	kepuasan kerja	.	kesejahteraan subjektif	.000
	kesejahteraan subjektif	.000	kepuasan kerja	.
N	kepuasan kerja	45	kesejahteraan subjektif	45
	kesejahteraan subjektif	45	kepuasan kerja	45

▪

▪