

ANALISIS FAKTOR KEPUASAN KERJA PADA GURU SMK DI SURABAYA

Putra Yudhistira

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: putrayudhistira@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan orang-orang tentang pekerjaan mereka dan aspek-aspek dari pekerjaannya yang kemudian berguna untuk mengetahui apakah mereka suka (kepuasan) atau tidak suka (ketidakpuasan) terhadap pekerjaan mereka. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah sejumlah 30 orang guru SMK Swasta X di Surabaya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya tiga faktor kepuasan kerja. Faktor 1 atau faktor manajemen imbalan yang terdiri dari gaji, promosi, tunjangan, dan penghargaan, faktor 2 atau faktor situasi kerja yang terdiri dari supervisi, rekan kerja, dan sifat pekerjaan, serta faktor 3 atau faktor komunikasi yang hanya terdiri dari komunikasi.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Guru

Abstract

This study aims to determine the job satisfaction. This study uses quantitative research methods. The subject used in this study is 30 teachers of vocational high school in Surabaya. Job satisfaction is simply how people feel about their jobs and different aspects of their job. It is to extent to which people like (satisfaction) or dislike (dissatisfaction) their jobs. The data analysis in this study is factor analysis. This study discovers that there are three factors of job satisfaction. The first factor or reward management factor which includes salary, promotion, benefits, and rewards, the second factor or work situations factor which consists of supervision, coworker, and nature of work, along the third factor or Communications factor that composed only by the communication variable.

Keywords: Job Satisfaction, Teachers

PENDAHULUAN

Guru berperan langsung kepada peningkatan mutu sekolah menengah kejuruan, guru merupakan orang yang akan menyampaikan ilmu dan mengembangkan pembelajaran agar siswa mudah memahami ilmu yang disampaikan. Oleh karena itu, guru harus terus-menerus mengembangkan kemampuannya dalam mengajar. Pernyataan senada juga diungkapkan oleh Kunandar (2007 dalam Janawi 2011) yang mengatakan bahwa guru merupakan komponen utama dalam dunia pendidikan maka mereka dituntut untuk mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat.

Guru melakukan tugasnya sebagai pengajar, guru diharapkan dapat memberikan kinerja yang optimal baik dalam peningkatan pengetahuan maupun pengembangan metode pembelajaran. Guru bekerja secara optimal mengindikasikan puas terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Tentama (2015) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pada guru yang dirasakan, maka akan semakin tinggi kinerjanya. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan pada guru tidak hanya akan berdampak pada kinerjanya namun juga berdampak

pada ketidاكلancaran organisasi. Menurut Tuhumena (dalam Tentama, 2015), jika tingkat kepuasan kerja pegawai atau karyawan itu rendah, maka akan mengakibatkan ketidاكلancaran organisasi dan proses produksi yang dikarenakan tingginya tingkat keterlambatan dan kemangkiran serta tingginya tingkat keluar masuk karyawan.

Individu memiliki persepsi yang berbeda-beda tentang kepuasan kerja hal tersebut sesuai dengan nilai dan pengalaman yang melekat pada masing-masing individu, dengan kata lain semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan nilai yang berlaku pada individu maka kepuasan kerja individu tersebut akan semakin tinggi. Individu yang puas akan pekerjaannya tentu akan menjalankan setiap tugas dan tanggungjawab dengan sepenuh hati dan akan menghasilkan keluaran yang maksimal, sebaliknya jika individu merasa kurang puas terhadap pekerjaannya maka setiap tugas dan tanggungjawab yang diemban akan terasa berat dan keluaran yang dihasilkan tidak akan maksimal.

Kepuasan kerja sangatlah penting bagi guru, terlebih guru sekolah menengah kejuruan yang memiliki tanggung

jawab tidak hanya sebagai guru yang mengajar namun juga sebagai karyawan sekolah yang tentunya juga memiliki tambahan tugas yang lain guna mendukung program sekolah. Definisi kepuasan kerja menurut Robbins (2015) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima individu dan jumlah yang individu yakini terima (Rosleny, 2015), kepuasan kerja juga sebagai perasaan orang-orang tentang pekerjaan mereka dan aspek-aspek dari pekerjaannya yang kemudian berguna untuk mengetahui apa yang mereka suka atau apa yang mereka tidak suka dengan pekerjaan mereka sehingga akan diketahuinya kepuasan atau ketidakpuasan individu dalam menjalani pekerjaan mereka (Spector, 1997).

Kepuasan kerja menjadi hasil yang akan mempengaruhi berbagai aspek dalam pekerjaan dan sebagaimana sebaliknya, kepuasan kerja ditelaah pada berbagai aspek kerja secara signifikan akan menaikkan pengembalian pada aset dan pendapatan dengan kata lain individu yang puas akan pekerjaannya akan mempengaruhi naiknya pendapatan dan keuntungan dimasa depan (Schneider, Hanges, Smith, & Salvagio, 2003). Lebih lanjut Greenberg dan Baron (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Spector (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari 9 aspek yakni gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, dan penghargaan. Menurut Blum dalam Anoraga (2009) kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja (Anoraga, 2009). Pendapat tersebut sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2009) yakni pekerjaan itu sendiri (work It self), pengawasan (supervision), hubungan teman sekerja (worker), gaji (pay), dan promosi (promotion).

Studi pendahuluan dilakukan peneliti dengan menggunakan metode wawancara kepada beberapa orang guru, menunjukan pimpinan di sekolah senantiasa melakukan supervisi kepada guru-guru yang mengajar. Beberapa guru merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang diberikan karena sepadan dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan yang diberikan oleh sekolah. Guru senantiasa melakukan koordinasi dengan guru lainnya untuk kelancaran proses belajar mengajar, Selain itu, komunikasi yang baik antara guru yang mengajar senantiasa dijaga untuk meminimalisir miskomunikasi diantara guru dan meningkatkan hubungan interpersonal antar guru dalam lingkup professional maupun personal.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka peneliti tertarik untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja guru SMK Swasta X di Surabaya.

METODE

Rancangan dalam penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif multivariat, seperti yang telah dijelaskan oleh Santoso (2010) bahwa penelitian kuantitatif multivariat adalah analisis faktor yakni analisis dengan lebih dari satu variabel dalam satu atau lebih hubungan. Analisis ini berhubungan dengan semua teknik statistik yang secara stimulan dalam menganalisis sejumlah pengukuran pada individu atau objek dalam gejala sosial yang rumit. Perhitungan dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik analisis konfirmatori faktor atau analisis untuk mengungkapkan fenomena yang telah terasi dan disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Subjek penelitian ini adalah 30 orang guru. Pengumpulan data menggunakan skala yang dibuat berdasarkan *Job Satisfaction Survey* Spector (2011). Teknik analisis data dalam penelitian ini yakni analisis faktor. Santoso (2010) teknik analisis faktor mencoba untuk menemukan hubungan antara beberapa variabel yang bebas dalam penelitian, sehingga bisa dijadikan satu atau beberapa variabel yang lebih sedikit dibandingkan variabel awal. Perhitungan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS 24.0 for windows. Teknik statistik analisis faktor yang digunakan yakni pembentukan matriks korelasi (penentuan besaran nilai *Barlett Test of Sphericity* dan penentuan nilai *Keiser-Meyers-Oklin*) $>0,5$ maka variabel dapat dianalisis lebih lanjut dengan analisis faktor, kemudian dilakukan rotasi faktor yang digunakan untuk meringkas variabel-variabel menjadi satu atau dua faktor, dan terakhir adalah pemberian nama faktor.

HASIL PENELITIAN

A. Pembentukan Matriks Korelasi

1. Uji *Barlett Test of Sphericity*

Penelitian ini menggunakan pengujian Barlett Test dengan bantuan SPSS 24.0 for Windows. Pengujian digunakan untuk menguji kecukupan hubungan antar variabel, dengan matriks identitas berisikan diagonal matriks bernilai 1 sedangkan lainnya adalah 0. Penelitian ini diharapkan terdapat kecukupan hubungan korelasi antar variabel. Kecukupan dalam analisis faktor ini dapat diperoleh apabila signifikan (p-value) adalah $<0,05$. Hasil uji *Barlett* pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 1:

Tabel 1. *Barlett Test of Sphericity*

<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	114.331
<i>df</i>		36
<i>Sig.</i>		.000

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai p-value sebesar 0,000. Nilai tersebut

diartikan bahwa variabel-variabel yang diteliti dapat dilanjutkan ketahap analisis faktor.

2. *Keiser-Meyers-Olkin (KMO)*

Pengujian ini mengharuskan terdapat korelasi yang signifikan antar variabel-variabel yang diteliti. Analisis faktor dapat atau tidaknya dilakukan berdasarkan hasil uji *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Adequacy*, Simamora (2015). Hasil uji KMO ditunjukkan pada tabel 2:

Tabel 2. *Keiser-Meyers-Olkin (KMO)*
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.690

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai KMO sebesar 0,690 yang dapat diartikan bahwa data dapat dianalisis faktor lebih lanjut dikarenakan nilai KMO ($>0,5$).

3. *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*

Putaran pertama uji MSA menghasilkan bahwa terdapat satu variabel dengan nilai $<0,5$ yakni variabel prosedur operasional dengan nilai MSA sebesar 0,444, sehingga diperlukan pengujian putaran kedua tanpa mengikut sertakan variabel dengan nilai MSA kurang dari 0,5. Hasil uji MSA putaran kedua mengikut sertakan hanya variabel dengan nilai MSA lebih dari 0,5 yakni variabel gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Sehingga, kedelapan variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut karena seluruhnya memiliki nilai MSA $<0,5$. Pengujian MSA yang telah dilakukan menghasilkan tidak adanya variabel yang dibuang, sehingga tidak diperlukan pengujian lebih lanjut dan keseluruhan variabel dapat dilanjutkan dengan proses analisis faktor.

B. Penentuan Jumlah Faktor

Jumlah faktor yang akan dibentuk dalam penelitian ini ditentukan menggunakan kombinasi beberapa kriteria dalam analisis faktor. Penentuan jumlah faktor dapat diketahui dari tabel Total Variance Explained dengan melihat hasil nilai eigen dan persentase variansi total.

1. Nilai Eigen

Eigen Value adalah kemampuan setiap faktor untuk mewakili variabel-variabel yang dianalisis dan dilihat oleh varians, Santoso (2010) menyebutkan bahwa jika angka nilai eigen adalah >1 , maka variabel dengan nilai eigen dibawah 1 akan dikeluarkan. Penelitian menghasilkan tiga faktor dengan nilai eigen >1 yakni faktor satu dengan nilai eigen 3,521 yang mampu menjelaskan 44,015% variansi, faktor dua dengan nilai eigen 1,672 yang mampu menjelaskan

variansi sebesar 20,899%, dan faktor ketiga dengan nilai eigen 1,015 yang mampu menjelaskan variansi sebesar 12,686%. Ketiga faktor yang telah terbentuk dapat menjelaskan variansi sebesar 77,600%.

2. Nilai Presentasi Variansi Total

Variabel-variabel dalam penelitian disederhanakan menjadi tiga faktor. Ketiga faktor yang terbentuk karena memiliki nilai eigen >1 , total nilai kumulatif pada sebesar 77,6% dapat diartikan bahwa ketiga faktor yang telah terbentuk dapat menjelaskan kedelapan variabel penelitian sebesar 77,6%.

3. Nilai *Scree Plot*

Tiga faktor dengan nilai eigen value >1 . Faktor 1 sebesar 3,521, faktor 2 dengan 1,672, dan faktor 3 sebesar 1,015, hal ini mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut dapat meringkas kedelapan variabel lainnya yang terdapat dalam penelitian ini.

C. Rotasi Faktor

Proses rotasi faktor dapat memperjelas posisi dari variabel-variabel penelitian yang kemudian akan dimasukkan pada faktor yang satu atau ke faktor yang lainnya. Tahapan-tahapan dari rotasi faktor adalah *communalities*, komponen matriks, dan rotasi komponen matriks (Santoso, 2010).

1. *Communalities*

Santoso (2010) menjelaskan bahwa kesemua faktor digunakan meskipun terdapat faktor yang memiliki nilai *communalities* kurang dari 0,5, dan semakin besar nilainya maka akan semakin kuat hubungannya dengan komponen utama yang dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Jumlah persentase dari kedelapan variabel tersebut mampu menjelaskan komponen utamanya. Kedelapan variabel memiliki nilai extraction $>0,5$ yang dapat diartikan bahwa seluruh variabel memiliki korelasi antar variabel dengan komponen utama yang relatif kuat.

Angka *communalities* menunjukkan bahwa variabel gaji memiliki nilai tertinggi yakni 0,856 atau dengan kata lain memiliki pengaruh paling tinggi membentuk komponen utama yakni kepuasan kerja. Selanjutnya pada urutan kedua adalah variabel rekan kerja dengan nilai 0,834, kemudian variabel komunikasi dengan nilai 0,825, variabel promosi dengan nilai 0,795, variabel sifat pekerjaan sebesar 0,753, variabel supervisi sebesar 0,734, variabel tunjangan sebesar 0,723, dan variabel penghargaan sebagai variabel dengan

korelasi terendah dengan komponen utama bernilai sebesar 0,689.

2. Komponen Matriks

Hasil perhitungan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi jumlah optimal untuk menjelaskan kedepalan variabel kepuasan kerja. Selanjutnya, dilanjutkan dengan perhitungan komponen matriks yang digunakan untuk menunjukkan distribusi dari kedelapan variabel pada tiga faktor yang sudah terbentuk. Angka-angka pada tabel komponen matriks disebut dengan factor loadings (nilai korelasi), angka-angka tersebut dipergunakan untuk menunjukkan besar korelasi sebuah variabel dengan faktor satu, faktor dua, dan faktor tiga. Proses penentuan mana variabel yang akan dimasukkan pada faktor mana dapat dilihat dari nilai perbandingan besar dari setiap baris.

Tiga faktor yang dapat menjelaskan kedelapan faktor. Variabel gaji memiliki nilai korelasi sebesar 0,633 dengan faktor 1, nilai korelasi -0,339 dengan faktor 2, dan nilai korelasi -0,583 dengan faktor 3. Selanjutnya, variabel promosi dengan nilai korelasi pada faktor 1 sebesar 0,884, pada faktor 2 sebesar -0,070, dan korelasi dengan faktor 3 sebesar 0,920. Variabel supervisi memiliki nilai korelasi dengan faktor 1 sebesar 0,539, nilai korelasi dengan faktor 2 sebesar 0,589, dan nilai korelasi sebesar -0,311 dengan faktor 3, dengan demikian maka variabel supervisi lebih cenderung berkorelasi dengan faktor 2 dalam hubungannya komponen utama yakni kepuasan kerja.

Variabel tunjangan dengan nilai korelasi 0,720 dengan faktor 1, -0,445 dengan faktor 2, dan -0,80 berkorelasi dengan faktor 3. Variabel penghargaan dengan nilai korelasi sebesar 0,706 dengan faktor 1, nilai korelasi -0,430 dengan faktor 2, dan korelasi dengan faktor 3 sebesar 0,710. Variabel rekan kerja berkorelasi dengan faktor 1 sebesar 0,761, dengan faktor 2 sebesar 0,504, dan berkorelasi dengan faktor 3 sebesar 0,110. Selanjutnya variabel sifat pekerjaan dengan korelasi sebesar 0,443 dengan faktor 1, nilai korelasi 0,717 pada faktor 2, dan nilai korelasi dengan faktor 3 sebesar 0,207. Terakhir adalah variabel komunikasi dengan nilai korelasi sebesar 0,505 dengan faktor 1, nilai korelasi sebesar -0,233 dengan faktor 2, dan berkorelasi paling kuat dengan faktor 3 dengan nilai korelasi sebesar 0,718.

3. Rotasi Komponen Matriks

Rotasi dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan hasil faktor-faktor dengan loading factor yang jelas sehingga dapat dilakukan interpretasi. Seluruh variabel penelitian memiliki factor loading yang tinggi pada salah satu faktor, dan akan memiliki nilai yang kecil untuk faktor-faktor yang sebaliknya. Rotated component matrix digunakan untuk memastikan suatu variabel masuk dalam kelompok faktor yang telah didapati, ditentukan dengan melihat nilai korelasi terbesar antara variabel dengan komponen atau faktor yang telah terbentuk. Berdasarkan hasil rotated component matriks yang terdapat pada tabel, maka kedelapan variabel dapat dikelompokkan sesuai nilai korelasi terbesarnya dengan faktor yang telah didapatkan.

Variabel gaji memiliki nilai korelasi dengan faktor 1 sebesar 0,898, faktor 2 sebesar 0,113, dan -0,194 dengan faktor 3, karena nilai korelasi dengan faktor 1 lebih besar dari pada nilai faktor 2 dan 3 maka variabel gaji termasuk dalam kelompok faktor 1. Menggunakan pemaknaan yang sama seperti variabel gaji, maka variabel-variabel lainnya dapat dikelompokkan ke dalam faktor-faktor yang telah didapati.

Variabel promosi memiliki nilai korelasi tertinggi pada faktor 1 dengan nilai sebesar 0,630, sehingga variabel promosi masuk kedalam faktor 1. Variabel supervisi memiliki nilai korelasi yang signifikan pada faktor 2 dengan jumlah 0,804, sehingga variabel supervisi termasuk ke dalam faktor 2. Variabel selanjutnya yakni variabel tunjangan termasuk ke dalam faktor 1 dengan nilai korelasi sebesar 0,788. Variabel penghargaan dengan nilai korelasi sebesar 0,730 signifikan untuk membentuk faktor 1. Selanjutnya, terdapat variabel rekan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,850 signifikan membentuk faktor 2. Variabel sifat pekerjaan memiliki nilai korelasi sebesar 0,832 dengan faktor 2, sehingga termasuk ke dalam faktor 2.

Variabel terakhir yakni variabel komunikasi memiliki nilai korelasi pada faktor 1 sebesar 0,161, faktor 2 sebesar 0,710, dan pada faktor 3 sebesar 0,891, karena nilai korelasi pada faktor 3 lebih besar dari pada nilai korelasi pada faktor 1 dan 2 maka variabel komunikasi merupakan satu-satunya variabel yang termasuk ke dalam faktor 3.

4. Komponen Transformasi Matriks

Hasil dari component transformation matriks diketahui bahwa nilai yang terdapat pada diagonal utama pada komponen atau faktor 1 sebesar 0,717, faktor 2 sebesar 0,816, dan faktor 3 sebesar 0,891. Karena nilai korelasi semua faktor diatas 0,5 maka

ketiga faktor yang telah terbentuk layak untuk merangkum kedelapan variabel yang telah dianalisis.

D. Pemberian Nama Faktor

Berdasarkan nilai eigen, dan nilai variansi total yang di dapatkan dapat diketahui terdapat tiga komponen utama atau faktor yang paling memenuhi untuk menjelaskan kedelapan variabel yang digunakan. Faktor tersebut adalah faktor 1 atau faktor manajemen imbalan yang terdiri dari variabel gaji, promosi, tunjangan, dan penghargaan, faktor 2 atau faktor situasi kerja yang terdiri dari faktor supervisi, rekan kerja, dan sifat pekerjaan, dan faktor 3 atau faktor komunikasi yang terdiri hanya dari variabel komunikasi. Variabel gaji memiliki nilai communalities paling tinggi dalam faktor 1 yakni sebesar 0,856 atau 85,6%, sehingga variabel gaji merupakan faktor yang tertinggi dalam membentuk kepuasan kerja pada guru SMK X di Surabaya.

PEMBAHASAN

Hasil dari uji analisis data menggunakan teknik analisis faktor menghasilkan tiga faktor yakni faktor 1 atau faktor manajemen imbalan yang terdiri dari gaji, promosi, tunjangan, dan penghargaan, faktor 2 atau faktor situasi kerja yang terdiri dari supervisi, rekan kerja, dan sifat pekerjaan, serta faktor 3 atau faktor komunikasi yang terdiri hanya dari komunikasi. Pembagian variabel pada ketiga faktor didasarkan pada nilai factor loading yang menunjukkan nilai yang dimiliki variabel sebesar $>0,5$ pada satu faktor dan $<0,5$ pada faktor lainnya.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah gaji, promosi, pengawasan/supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, dan komunikasi adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut kemudian direduksi menjadi tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor tersebut adalah faktor 1 (manajemen imbalan), faktor 2 (situasi kerja), dan faktor 3 (komunikasi). Ketiga faktor tersebut didasarkan pada hasil dari perhitungan nilai eigen, nilai persentase variansi total, dan hasil uji scree plot yang menyatakan bahwa ketiga faktor yang terbentuk adalah jumlah yang optimal untuk merangkum kedelapan variabel pada penelitian ini.

Faktor 1 atau manajemen imbalan memiliki empat variabel yang termasuk kedalamnya yakni gaji, promosi, tunjangan, dan penghargaan. Variabel gaji memiliki nilai factor loading sebesar 0,898 atau 89,8% berkorelasi dengan faktor 1, 0,113 atau 11,3% berkorelasi dengan faktor 2, dan -0,194 atau -19,4% berkorelasi dengan faktor 3, sehingga dapat diketahui bahwa variabel gaji

signifikan dalam membentuk faktor 1 namun tidak signifikan membentuk faktor 2 dan faktor 3 karena pada kedua faktor tersebut nilai factor loading kurang dari 0,5. Variabel kedua yang signifikan termasuk ke dalam faktor 1 adalah variabel promosi dengan nilai factor loading sebesar 0,630 atau 63% berkorelasi dengan faktor 1, 0,449 atau 44,9% berkorelasi dengan faktor 2, dan 0,444 atau 44,4% berkorelasi dengan faktor 3, variabel promosi signifikan termasuk ke dalam faktor 1 karena memiliki nilai factor loading $>0,5$ pada faktor 1 sedangkan pada faktor 2 dan faktor 3 nilai tersebut kurang dari 0,5. Variabel tunjangan memiliki nilai sebesar 0,788 atau 78,8% dengan korelasi pada faktor 1, 0,056 atau 5,6% pada faktor 2, dan 0,313 atau 31,3% pada faktor 3, sehingga variabel tunjangan signifikan untuk membentuk faktor 1. Variabel penghargaan memiliki nilai sebesar 0,703 atau 70,3% dengan korelasi pada faktor 1, 0,054 atau 5,4% pada faktor 2, dan 0,438 atau 43,8% pada faktor 3, sehingga tampak variabel penghargaan signifikan untuk termasuk ke dalam faktor 1.

Faktor 2 atau faktor situasi kerja terdiri dari tiga variabel yakni variabel supervisi, rekan kerja, dan sifat pekerjaan. Variabel supervisi memiliki nilai Factor loadings sebesar 0,215 atau 21,5% dengan korelasinya pada faktor 1, 0,804 atau 80,4% korelasinya dengan faktor 2, dan -0,203 atau -20,3% berkorelasi dengan faktor 3, berdasarkan nilai korelasi tersebut diketahui bahwa variabel supervisi memiliki nilai factor loading $>0,5$ pada faktor 2 sehingga variabel supervisi signifikan termasuk ke dalam faktor 2. Variabel rekan kerja signifikan termasuk dalam faktor 2 karena memiliki nilai korelasi $>0,5$ yakni 0,850 atau 85% pada faktor 2, sedangkan pada faktor lainnya memiliki nilai korelasi $<0,5$ yakni 0,273 atau 27,3% berkorelasi dengan faktor 1 dan 0,191 atau 19,1% berkorelasi dengan faktor 3. Variabel sifat pekerjaan memiliki nilai korelasi sebesar -0,156 atau -15,6% pada faktor 1, 0,832 atau 83,2% pada faktor 2, dan 0,192 atau 19,2% berkorelasi dengan faktor 3, variabel sifat pekerjaan signifikan tergolong dalam kelompok faktor 2 karena berkorelasi sebesar 0,832 atau 83,2%.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan didapatkan nilai communalities variabel-variabel yang telah diekstraksi menjadi tiga faktor. Variabel gaji memiliki nilai communalities tertinggi diantara variabel lainnya yakni 0,856 atau 85,6%, diketahui bahwa semakin tinggi nilai communalities atau mendekati 1 maka variabel tersebut memiliki hubungan dengan komponen utama penelitian ini yakni kepuasan kerja. Variabel gaji pada faktor 1 menunjukkan bahwa besaran gaji memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta X di Surabaya.

Variabel selanjutnya dalam urutan pengaruhnya pada komponen utama kepuasan kerja adalah variabel rekan kerja dengan nilai communalities sebesar 0,834 atau

83,4% memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, diketahui sebelumnya berdasarkan nilai korelasi variabel rekan kerja termasuk membentuk faktor 2. Variabel ketiga dalam pengaruhnya pada komponen utama yakni variabel komunikasi dengan nilai communalities sebesar 0,825 atau 82,5%, diketahui sebelumnya bahwa variabel komunikasi adalah satu-satunya variabel yang termasuk membentuk faktor 3. Variabel promosi menempati urutan keempat pada pengaruhnya terhadap komponen utama dengan nilai communalities sebesar 0,795 atau 79,5%, berdasarkan nilai korelasi yang didapatkan sebelumnya bahwa variabel promosi termasuk ke dalam faktor 1. Variabel sifat pekerjaan menempati urutan kelima dalam pengaruhnya dengan komponen utama penelitian, variabel sifat pekerjaan memiliki nilai communalities sebesar 0,753 atau 75,3% pengaruhnya terhadap komponen utama dan diketahui bahwa variabel sifat pekerjaan termasuk membentuk faktor 2. Variabel supervisi menempati urutan keenam dalam pengaruhnya pada komponen utama dengan nilai communalities sebesar 0,734 atau 73,4%, diketahui sebelumnya bahwa variabel supervisi termasuk ke dalam faktor 2 dalam pengaruhnya terhadap komponen utama.

Urutan ketujuh dalam pengaruhnya terhadap komponen utama penelitian adalah variabel tunjangan dengan nilai communalities sebesar 0,723 atau 72,3%, variabel tunjangan berdasarkan nilai korelasi yang telah didapatkan sebelumnya tergolong ke dalam faktor 1 dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Variabel terakhir berdasarkan nilai communalities adalah variabel penghargaan dengan nilai sebesar 0,689 atau 68,9% pengaruhnya dengan komponen utama penelitian, berdasarkan hasil nilai korelasi yang telah didapatkan sebelumnya menyatakan bahwa variabel penghargaan termasuk ke dalam faktor 1 dalam pengaruhnya terhadap komponen utama yakni kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil yang dipaparkan dapat diketahui bahwa faktor 1 adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja, faktor 1 terdiri dari variabel gaji, promosi, tunjangan, dan penghargaan. Variabel gaji yang signifikan membentuk faktor 1 memiliki pengaruh tertinggi kepada kepuasan kerja pada guru SMK Swasta X di Surabaya. Hasanah (2015) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa faktor finansial yang terdiri dari besarnya gaji dan tunjangan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru.

Studi pendahuluan yang pada penelitian ini peneliti mendapati bahwa kepuasan kerja pada guru SMK Swasta X di Surabaya karena beberapa faktor dan salah satu yang terbesar adalah gaji dan tunjangan. Guru secara umum puas dengan gaji dan tunjangan yang diberikan oleh sekolah meskipun terkadang guru dihadapkan dengan beban mengajar yang lebih, didapati bahwa sebagian besar guru SMK X memiliki tugas untuk

membantu pengajaran mata pelajaran diluar kompetensi mengajar dan tugas non akademis seperti pendampingan siswa dan organisasi intra sekolah seperti OSIS, Sie Kerohanian Islam, dan organisasi intra sekolah lainnya.

Penelitian yang telah dilakukan mendapati bahwa variabel gaji merupakan faktor dengan pengaruh terbesar pada kepuasan kerja guru SMK Swasta X di Surabaya, variabel gaji memiliki nilai communalities paling mendekati 1 yakni 0,932 atau berpengaruh sebesar 93,2% terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta X di Surabaya. Hasil yang didapat oleh peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Society For Human Resource Management pada tahun 2015, penelitian tersebut mendapati bahwa gaji atau upah memiliki pengaruh tertinggi terhadap kepuasan kerja sebesar 63%. (SHRM, 2015).

Variabel urutan kedua dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru adalah variabel rekan kerja dengan nilai communalities sebesar 0,834 atau 83,4%, Guru dengan relasi yang baik dengan sesama rekan guru lainnya akan meningkatkan kepuasan kerja di sekolah tempat mengajarnya. Pada studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di SMK X mendapati bahwa keterbukaan dan saling membantu sesama rekan guru telah menjadi budaya kerja SMK Swasta X di Surabaya, guru-guru tampak lekat dalam hubungan profesional maupun personal dengan sering kali berbagi ilmu satu sama lain dan memberikan dukungan kepada rekan sesama guru.

Variabel komunikasi menempati urutan ketiga dalam pengaruhnya pada kepuasan kerja, variabel tersebut memiliki nilai communalities yakni 0,825 atau 82,5%. Guru yang memiliki komunikasi yang baik di lingkungan kerja, kepada atasan, maupun kepada rekan sesama guru akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja yang dimilikinya. Komunikasi yang efektif dan baik dinilai akan dapat meminimalisir konflik yang akan muncul sebagai dampak dari miskomunikasi, komunikasi yang baik dapat meningkatkan tingkat koordinasi vertikal kepada atasan dan horizontal dengan rekan sesama guru. Hubber (dalam Salesti, 2014) mengungkapkan bahwa salah satu hal yang meningkatkan kepuasan kerja guru sekolah menengah keatas adalah interaksi dan hubungan yang baik antara mereka.

Variabel promosi menjadi variabel urutan ke empat, dengan nilai communalities pada variabel promosi yakni 0,795 atau 79,5% berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Guru merasa memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi akan merasakan kepuasan kerja. Bull menyatakan bahwa individu akan mengalami kepuasan kerja apabila mereka percaya bahwa terdapat prospek masa depan yang baik dan turunnya kepuasan kerja dapat dikarenakan individu tersebut merasa tidak memiliki kesempatan dalam kemajuan karirnya (Salesti, 2014).

Sifat pekerjaan menempati urutan kelima berpengaruh

terhadap tingkat kepuasan kerja guru pada SMK Swasta X di Surabaya dengan nilai communalities sebesar 0,753 atau 75,6%. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh tugas, kondisi, lingkungan kerja, dan hal-hal lainnya yang tergolong kepada sifat pekerjaan. Guru yang memiliki kecintaan kepada pekerjaan yang dilakukan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, hal tersebut sesuai dengan Salesti yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung akan membuat seseorang lebih senang hati dan puas dalam melakukan pekerjaannya (Salesti, 2014).

Supervisi merupakan variabel ke enam sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada penelitian ini, Variabel ini memiliki nilai communalities sebesar 0,734 atau 73,4%. Ting (dalam Salesti, 2014) menyatakan hubungan antara atasan dan bawahan akan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan, seorang cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika atasan memberikan dukungan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Variabel tunjangan dengan nilai communalities sebesar 0,712 atau 71,2% menempati urutan ke tujuh dalam mempengaruhi kepuasan kerja pada guru di SMK Swasta X di Surabaya. Guru merasa puas dengan tunjangan yang diterima setelah melakukan pekerjaan tambahan akan memiliki kepuasan kerja yang meningkat. Variabel selanjutnya adalah variabel penghargaan sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru di urutan ke delapan dengan nilai communalities sebesar 0,689 atau 68,9%. Djamroni menyatakan bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan profesionalisme pada guru, dengan adanya kenaikan pangkat atau jabatan, penghargaan yang baik dari atasan, kesempatan untuk mengembangkan karier, dan mendapatkan pendidikan yang baik secara langsung juga akan meningkatkan kepuasan kerja pada guru (Djamroni, 2016). Spector menjelaskan bahwa penghargaan yang layak dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Tunjangan dan penghargaan atas pencapaian dapat meningkatkan kepuasan kerja pada guru yang telah mampu mengerjakan suatu pencapaian akan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

Berdasarkan penjelasan tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, diketahui bahwa gaji merupakan variabel yang paling tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru di SMK Swasta X di Surabaya. Variabel gaji yang termasuk signifikan membentuk faktor 1 atau faktor manajemen imbalan bersama tiga variabel lainnya yakni promosi, tunjangan, dan penghargaan menjadikan faktor manajemen imbalan sebagai faktor yang paling mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada guru SMK Swasta X di Surabaya.

Disusul dengan faktor 2 atau faktor situasi kerja dengan variabel supervisi, rekan kerja, dan sifat pekerjaan, dan faktor 3 atau faktor komunikasi dengan hanya variabel komunikasi. Hasil yang didapatkan sebanding dengan hasil penelitian dari Sumedho (2015) bahwa keseluruhan variabel kepuasan kerja signifikan secara serentak tetapi tidak secara terpisah atau individual.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa terdapat tiga faktor pada kepuasan kerja guru yakni faktor 1 atau faktor manajemen imbalan yang terdiri dari gaji, promosi, tunjangan dan penghargaan, faktor 2 atau faktor situasi kerja yang terdiri dari supervisi, rekan kerja, dan sifat pekerjaan, serta faktor 3 atau faktor komunikasi yang hanya terdiri dari komunikasi. Variabel yang paling signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada guru SMK Swasta X di Surabaya adalah variabel gaji karena memiliki hubungan paling tinggi terhadap komponen utama yakni kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran dari peneliti untuk pihak terkait yakni sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Sekolah

Pihak sekolah diharapkan senantiasa meningkatkan kepuasan kerja guru-guru yang mengajar dengan menjadikan penelitian ini sebagai rujukan. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa faktor tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru-guru yang mengajar di SMK Swasta X Surabaya adalah faktor 1 atau faktor manajemen imbalan yang terdiri dari variabel gaji, promosi, tunjangan, dan penghargaan, diharapkan sekolah dapat mengkaji kebijakan gaji, promosi, tunjangan, dan penghargaan yang sesuai sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pada guru-guru yang mengajar di SMK Swasta X Surabaya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menggunakan subjek guru pada SMK Swasta X di Surabaya dengan tujuan untuk menelaah kepuasan kerja secara keseluruhan melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja sebagai instrumen penelitiannya. Peneliti mendapati bahwa alat ukur yang digunakan masih memiliki kekurangan dalam menggambarkan fenomena kepuasan kerja guru SMK Swasta X di Surabaya. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan mampu menggunakan skala kepuasan kerja dengan pengadaptasian yang lebih baik sehingga mampu memberikan gambaran tentang fenomena kepuasan kerja pada subjek yang lebih beragam dan dengan lingkup yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). Psikologi kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djamroni. (2016). Pengaruh pemberian insentif dan profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja guru SMP swasta di Kota Tangerang. *Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1(2), 45-61.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2002). Behavior in organization: Understanding and Managing Human Side of Work. Saddle River, New Jersey: Printice Hall.
- Hasanah. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan*, 9(1), 86-94.
- Janawi. (2011). Kompetensi guru. Bandung: Alfabeta.
- Lumley, E., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment in the informational technology environment. *Southern African Bussiness Review*.
- Noor, J. (2013). Penelitian ilmu manajemen, tujuan filosofis dan praktis. Jakarta: Kencana.
- Robbins S. P., & Judge, T. A. (2009). Organizational behavior (13th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rosleny, M. (2015). Psikologi industri dan organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Salesti, J. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (studi pada tenaga pendidik dan kependidikan pada universitas di Batam). *Jurnal Dimensi*, 3(2). 1-16.
- Santoso, S. (2010). Statistik multivariat. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumedho. (2015). The effect of nine facets job satisfaction for creative employees in creative agency. *IBuss Management*, 3(1), 21-27.
- Schneider, B., Hanges, P., Smith, D., & Salvagio, A. (2003). Which comes first : Employee attitudes or organizational financial and market performance. *Journal of Applied Psychology*, 836-351, diakses dari <http://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.88.5.836>
- SHRM. (2016). Employee job satisfaction and engagement: Revitalizing a changing workforce. USA: The Society For Human Resouce Management.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction application, assesment, cause, and consequences . London: Sage Publication Ltd.
- Spector, P. E. (2001). Job satisfaction survey overview. Diakses dari Job Satisfaction Survey, JSS: <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jssovr.html>
- Spector, P. E. (2011). JSS scale: Original English. Diakses dari shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/JssEnglish.Doc
- Tentama, F. (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru pegawai negeri sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*.
- Tsounis, A., & Safaris, P. (2018). validity and reliability of the Greek translation of job satisfaction survey. *BMC Psychology*.
- Kemendiknas. (2003). Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Jakarta : Kemendiknas.