

KONTRIBUSI KEPERIBADIAN *OPENNESS TO EXPERIENCE*, ETOS KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA GURU PAUD

Rini Indryawati

*Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No 100, Depok, 16424, Jawa Barat
rini_indry@yahoo.co.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepribadian openness to experience, eto kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja guru PAUD. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 178 guru PAUD yang diperoleh melalui teknik purposive sampling. Berdasarkan hasil analisis uji regresi berganda yang telah dilakukan diketahui bahwa kepribadian openness to experience yang dimiliki, etos kerja dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian openness to experience, etos kerja, dan efikasi diri yang dimiliki oleh guru PAUD maka semakin puas terhadap pekerjaannya.

Kata kunci: *Kepuasan kerja, openness to experience, etos kerja, efikasi diri dan guru PAUD*

Abstract

This study aims to determine the contribution of openness to experience personality, work ethic and self-efficacy on the job satisfaction of PAUD teachers. This study used a quantitative method with a sample of 178 PAUD teachers obtained through a purposive sampling technique. Based on the results of the analysis of multiple regression tests that have been carried out, it is known that the openness to experience personality possessed, work ethic and self-efficacy have a significant effect on job satisfaction. The results showed that the higher the openness to experience personality, work ethic and self-efficacy possessed by PAUD teachers, the more satisfied with their work.

Keywords: *Job satisfaction, openness to experience, work ethic, self-efficacy and PAUD teachers*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan modal utama bagi individu untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan mengubah pengetahuan mereka dan mengubah hidup mereka menjadi lebih baik. Pendidikan utama ditempuh masa kanak-kanak dimana pada masa ini perkembangan kognitif anak sudah dapat menerima hal-hal baru informasi. PAUD merupakan pendidikan pra sekolah yang dalam kegiatan pembelajarannya ditekankan

lebih pada pengembangan potensi anak yang meliputi kegiatan untuk perkembangan fisik-motorik, kognitif, bahasa, sosio-emosional, nilai-nilai religius, dan aspek artistik. Keenam aspek tersebut harus berkembang secara optimal agar anak dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya perkembangan selanjutnya hingga anak menjadi dewasa (Sulistiani, 2009; Bukatko & Daehler, 2004; dan Gestwicki, 2007).

Salah satu penentu mutu pendidikan PAUD adalah kualitas tenaga pengajar. Agar kualitas pendidik menjadi baik, maka organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja. Dharma dan Akib (dalam Noermijati, 2013) menjelaskan organisasi yang berhasil mencapai tujuannya, salah satunya karena organisasi mampu memenuhi kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang senang atau memiliki kepuasan kerja adalah karyawan yang produktif (Lawler III, 1973 dalam Noermijati, 2013). Dengan kata lain, pegawai yang produktif adalah pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut Lester (dalam Hughes, 2006) kepuasan kerja guru dilihat dari sejauh mana guru menerima dan menghargai aspek-aspek yang ada dalam pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan. Menurut Strauss dan Sayles (1980) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri, guru yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan pernah tercapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Guru seperti ini akan sering melamun, semangat rendah, cepat lelah dan bosan, emosi labil, sering absen dan tidak melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Guru yang mendapatkan kepuasan kerja memiliki catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat guru dan berprestasi lebih baik dari pada guru yang tidak memperoleh

kepuasan kerja (Handoko, 2001). Berdasarkan uraian diatas, kepuasan kerja guru adalah suatu sikap positif yang dimiliki oleh guru yang berhubungan dengan pekerjaannya. Guru akan merasa puas jika pekerjaannya di laksanakan dengan baik. Yanni dkk (2022) menuturkan keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kesediaan guru untuk mempersiapkan siswa melalui kegiatan pendidikan dan pembelajaran. Selain itu, posisi strategis guru untuk meningkatkan kualitas hasil pendidikan sangat ditentukan oleh kepuasan kerja guru. Guru yang tidak mencapai kepuasan profesional tidak pernah mencapai kedewasaan psikologis dan, pada gilirannya, menjadi frustrasi.

Kehidupan guru merupakan hal yang penting dalam menentukan kebijakan di dunia pendidikan, karena guru harus sehat secara mental, secara emosional dan sosial untuk memberikan tugas yang berkualitas dalam pendidikan generasi mendatang. Kualitas layanan pendidikan terutama dipengaruhi oleh kualitas guru. Sumberdaya psikologis berhubungan dengan mentalitas kerja dan kepuasan kerja guru (Colomeischi, 2014). Hal senada dikemukakan oleh Robbins & Judge (2009), seorang karyawan yang memiliki cukup kepuasan kerja akan menikmati pekerjaannya, menunjukkan perilaku yang lebih positif, memiliki kondisi psikologis yang sehat dan semakin berhasil dalam kehidupan pekerjaan dan pribadi

Berdasarkan hasil wawancara, untuk menjadi guru PAUD perlu memiliki

ketertarikan pada sesuatu yang baru, mengetahui serta mempelajari hal-hal yang baru, guru diuntut untuk kreatif dan berinovasi. Hal tersebut memiliki kesesuaian dengan tipe kepribadian *openness to experience*. Kepribadian *openness to experience* merupakan tipe kepribadian yang mengelompokkan individu berdasarkan ketertarikannya pada sesuatu yang baru dan memiliki keinginan untuk mengetahui serta mempelajari hal baru (Robbins & Judge, 2009). Trostle dan Yawkey (dalam Day, 1994) mengembangkan beberapa strategi untuk guru yang bertujuan untuk mendorong kreativitas dan permainan di kelas, yaitu guru mengizinkan anak-anak untuk menggunakan benda-benda yang ingin mereka gunakan. Guru memberikan waktu kepada anak untuk mengeksplorasi objek baru dan bahan sebelum menggunakannya.

Berdasarkan hasil wawancara juga di jelaskan bahwa guru PAUD memiliki kemampuan untuk memaknai pekerjaannya dengan nilai yang positif, terkait dengan kedisiplinan dan integritasnya sebagai guru. Hal tersebut memiliki kesesuaian dengan etos kerja, etos kerja merupakan sikap positif terhadap kerja keras dan nilai kerja keras (Asrlan, 2001). Guru PAUD juga memiliki keyakinan dan percaya bahwa dirinya mampu menguasai situasi dalam pembelajaran, bagaimana guru dituntut untuk memberikan materi dengan baik dengan kondisi apapun. Hal tersebut sesuai dengan efikasi diri, dimana efikasi diri merupakan kepercayaan

individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu (Bandura, 1997). Sebagian besar guru dimasa pandemi mengalami kesulitan dalam membuat materi berupa video, slide atau animasi sederhana yang disebabkan kurangnya fasilitas dan juga keterampilan guru yang terbatas. Warsihna (2013) mengungkapkan bahwa guru merasa pemanfaatan teknologi seperti internet menjadi beban tambahan bagi mereka dan merepotkan. Novitasari, Reswita & Efasri (2021) menjelaskan bahwa anak merasa bosan saat pembelajaran daring karena tidak mendapatkan materi yang menarik baik berupa video, slide atau animasi. Dengan banyaknya kendala dalam proses pembelajaran berpengaruh pada hasil belajar anak. Ketika anak tidak mencapai potensi yang dibutuhkan, akan mempengaruhi cara bekerja sehingga menyebabkan ketidakpuasan kerja guru.

Kepuasan kerja dan pekerjaan individu dimasa dewasa dipengaruhi oleh kepribadian seorang individu di masa anak-anak (Staw, Bell dan Clausen dalam Kosnin 2008). Salah satu teori kepribadian yaitu teori sifat kepribadian yang paling sering digunakan dalam dunia kerja adalah Model Lima Besar atau *Big Five Theory* yang di kemukakan oleh Lewis Goldberg. *Big Five Theory* tersebut salah satunya adalah *openness to experience*, individu yang terbuka terhadap pengalaman umumnya memiliki ketertarikan terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui

serta mempelajari sesuatu yang baru (Feist & Feist, 2008).

Barrick & Judge (2001) mengungkapkan *openness to experience* erat kaitannya dengan keterbukaan wawasan dan orisinalitas ide, mereka senang dengan informasi baru dan juga mengacu pada bagaimana individu bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru, mudah bertoleransi, memiliki kapasitas untuk menyerap informasi dan kreatif serta artistik. Penelitian oleh Acuna, Gomez & Juristo (2009) mengungkapkan individu yang puas dengan pekerjaannya adalah individu yang memiliki *openness to experience* yang tinggi. Bowling (2010) mengungkapkan *openness to experience* berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan mengapa *openness to experience* berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Furnham & Premuzic, 2009). Ketika individu dapat memutuskan bagaimana mengembangkan diri menjadi lebih kreatif, imajinatif, intelektual, penasaran dan berpikiran luas maka munculah kepuasan kerja.

Untuk dapat melakukan tugasnya secara maksimal, guru dituntut memiliki etos kerja selain kompetensi yang lainnya. Etos kerja guru adalah semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalismenya. Etos kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1993) diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Siswanto, Setiani dan Syakur (2019) mengungkapkan etos kerja

dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada guru. Dukungan terhadap etos kerja membuat pegawai lebih berkomitmen pada organisasi dan lebih puas dengan pekerjaannya. Etos kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja (Yousef, 2001).

Terdapat hubungan positif antara etos kerja dan kepuasan kerja guru ditinjau dari beberapa dimensi yaitu bekerja tulus penuh syukur, bekerja penuh tanggungjawab, bekerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja cerdas penuh kreativitas, bekerja tekun penuh keunggulan, dan bekerja paripurna penuh kerendahan hati juga tergolong tinggi (Hutagaol, 2015). Etos kerja yang ditunjukkan oleh pegawai terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, namun disisi lain menunjukkan bahwa etos kerja ternyata tidak mampu meningkatkan kinerja sehingga diperlukan dukungan agar terciptanya kepuasan kerja (Sapada, Modding, Gani & Nujum, 2017). Dapat disimpulkan bahwa etos kerja guru yaitu cara diri dan sikap mental guru dalam memandang, mempersepsi, dan menghayati sebuah nilai dari pekerjaan.

Profesionalisme dan integritas guru hanya dapat ditingkatkan jika guru dapat memaksimalkan kepuasan kerjanya. Berdasarkan teori motivasi Herzberg, prestasi merujuk suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan

kesempatan (Hasibuan, 2007). Berdasarkan pada tugas guru untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan agar guru dapat merasakan kepuasan dengan pekerjaan yang dilakukan, guru perlu memiliki efikasi diri di dalam dirinya.

Menurut Bandura (1997) efikasi diri adalah salah satu kontributor terhadap proses belajar dan mengajar yang efektif. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Alwisol (2009) mengungkapkan individu yang mempunyai efikasi diri tinggi akan cenderung termotivasi dan merasa tertantang dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya sehingga tidak mudah merasa putus asa dan stres.

Efikasi diri memberikan pengaruh positif bagi antusiasme guru dalam mengajar sehingga muncul kepuasan kerja (Buric & Moe, 2020; Federici & Skaalvik, 2012). Efikasi diri yang dimiliki oleh guru, dapat secara efektif menangani berbagai tugas yang diberikan kepadanya, kewajiban dan tantangan yang terkait dengan peran profesionalnya terhadap prestasi akademik siswa di sekolah (Caprara, Barbaranelli, Steca & Malone, 2006). Tingkat efikasi diri guru yang tinggi ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap guru dalam pengembangan profesi dan prestasi yang dapat memunculkan kepuasan kerja guru (Karabiyik & Korumaz, 2014). Berdasarkan uraian diatas efikasi diri guru merupakan keyakinan diri

guru atas kemampuannya untuk mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan untuk berhasil dalam menjalankan tugas pembelajaran.

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang akan dikaji dapat dirumuskan yaitu: apakah kepribadian *openness to experience*, etos kerja dan efikasi diri berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru PAUD?

METODE PENELITIAN

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 178 orang yang berprofesi sebagai guru PAUD dengan minimal usia 19 tahun dan masa kerja minimal 1 tahun. Secara umum partisipan penelitian ini termasuk dalam kategori dewasa awal (19-40 tahun) (70) dan dan yang terakhir diikuti oleh dewasa menengah (30%). Berdasarkan latar belakang pendidikan, diketahui bahwa peserta berpendidikan latar belakang tinggi (86,11%) dan peserta dengan latar belakang pendidikan menengah (13,89%). Sebagai untuk masa kerja, diketahui mayoritas masa kerja peserta dalam hal ini penelitian adalah 5-10 tahun (33%) kemudian 10 tahun ke atas (25%), 3-5 tahun (23%), 2-3 tahun (10%), dan 1-2 tahun terakhir (9%). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner penelitian ini terdiri dari lima bagian yaitu informed consent, identitas diri, skala kepuasan kerja, persepsi dukungan social skala dan skala pengayaan pekerjaan. Skala Kepuasan Kerja Guru yang dikembangkan oleh Pepe (2017) TJJS-9 yang disusun berdasarkan dimensi:

kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan orang tua dan kepuasan dengan perilaku siswa, berjumlah 9 item. Skala ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,876.

Kepribadian *opennes to experience* diukur dengan menggunakan skala *The Big Five Personality Inventory (BFI)* milik Goldberg (1993) yang telah diadaptasi oleh Ramdhani (2012). Terdapat 6 item untuk mengukur Kepribadian *opennes to experience* yang mengindikasikan individu yang lebih kreatif, imajinatif, intelektual, penasaran dan berpikir luas.

Etos kerja adalah sikap positif terhadap kerja keras, pandangan dan sikap kerja yang positif terhadap pekerjaannya. Skala yang digunakan adalah skala modifikasi etos kerja yang di susun oleh Rai (2015) berdasarkan teori etos kerja dari Weber (1987) yang terdiri dari tiga dimensi yaitu pekerjaan sebagai minat hidup utama, sikap moral terhadap pekerjaan dan motivasi kerja intrinsik. Total keseluruhan aitem sebanyak 10 aitem, instrumen ini menggunakan skala Likert 1-7 yang dengan nilai reliabilitas 0,920.

Efikasi diri adalah kepercayaan individu akan kemampuannya sendiri dan keyakinan bahwa dirinya mampu menguasai situasi. Efikasi diri guru diukur dengan menggunakan bentuk pendek dari (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). TSES dirancang untuk menilai tiga dimensi efikasi diri, yaitu strategi pembelajaran, keterlibatan siswa, dan manajemen kelas. Total keseluruhan aitem sebanyak

12 aitem. Instrumen ini menggunakan skala Likert 1-5, dengan nilai reliabilitas 0.891.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji regresi berganda untuk menjelaskan hubungan antara setiap variabel tersebut. Uji regresi dalam penelitian ini akan dibantu dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 21 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi yang terlihat pada Tabel 1, diketahui bahwa variabel *openness to experience*, etos kerja, dan efikasi diri berpengaruh secara signifikan ($\rho < 0.05$) terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dijelaskan dengan skor beta sebesar 0.176 ($\rho < 0.05$) yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan pada *openness to experience* terhadap kepuasan kerja. Selain itu, terdapat pula pengaruh positif yang signifikan pada etos kerja terhadap kepuasan kerja dengan skor beta sebesar 0.213 ($\rho < 0.05$). Pada variabel efikasi diri juga terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja ($\rho < 0.05$).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *openness to experience*, etos kerja dan efikasi diri berpengaruh signifikan ($\rho < 0.05$) terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini diketahui pula bahwa *openness to experience*, etos kerja, efikasi diri berkontribusi sangat signifikan sebesar 42.9% (R^2) terhadap kepuasan kerja ($\rho < 0.01$).

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 ^a	,429	,420	3,164

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Openness to Experience, Etos Kerja

Berdasarkan rerata empirik, diketahui bahwa para guru PAUD memiliki kecenderungan kepribadian *openness to experience* yang tinggi sebesar 34,44 artinya para guru PAUD ini cenderung menyukai pengalaman baru, kreatif, serta memiliki keinginan untuk mempelajari hal baru. Vorkapic, (2012) mengemukakan semakin tinggi rasa ingin tahu, kreativitas dan imajinasi pada guru maka semakin tinggi kejujuran, lembut hati dan dapat dipercaya pada guru PAUD. Kreativitas guru pra-sekolah menunjukkan salah satu karakteristik dan kompetensi yang sangat penting dalam pekerjaan guru PAUD. Kepribadian *openness to experience* dibingkai dalam kreativitas yang merupakan fungsi pedagogis. Guru harus fleksibel dan melayani kebutuhan siswa dilingkungan sekolah. Tingginya kecenderungan kepribadian *openness to experience* dapat disebabkan karena, ciri kepribadian ini memang sesuai untuk pekerjaan sebagai guru PAUD. Saat menjadi guru PAUD, seorang guru dituntut untuk kreatif, baik dari metode pengajaran, serta bahan-bahan ajar yang harus disiapkan. Kreativitas guru PAUD ini dibutuhkan agar para siswa tidak merasa bosan, karena seperti yang sudah diketahui bahwa siswa PAUD berusia tiga sampai enam tahun, yang mana

fokus atensi atau konsentrasi mereka tidak lama.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui etos kerja guru PAUD berada pada kategori tinggi sebesar 60,94, artinya mereka memiliki pandangan dan sikap kerja yang positif terhadap pekerjaannya. Dengan etos kerja yang tinggi ini, maka dapat dikatakan bahwa para guru PAUD ini memiliki faktor motivator, yang pada akhirnya akan menyebabkan diri mereka puas dengan pekerjaannya. Selain itu, etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh para guru PAUD, mendorong mereka untuk selalu mempertahankan kualitas, menerapkan nilai-nilai yang baik disetiap. Hal ini akan meningkatkan kesenangan dan kebanggaan diri yang akhirnya tercermin dalam kepuasan pekerjaan (Fairry, Yudana, Divayana, 2019; Hutagaol, 2015; Panigrahi & Al-Nashash, 2019; Rahma, Suhandana, & Suarni, 2013).

Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa para guru PAUD memiliki efikasi diri yang tinggi sebesar 41.74. Ini berarti para guru PAUD yakin bahwa mereka dapat mengajar siswa-siswa mereka dengan baik, mereka yakin bahwa mereka mampu untuk mengawal siswa-siswa mereka mencapai perkembangan fisik, kognitif, social, dan emosional dengan optimal. Keyakinan ini membuat mereka puas menjadi guru PAUD.

Tabel 2. Skor Hipotetik dan Skor Empirik Masing-masing Variabel

Variabel	Skor Hipotetik Rerata	SD	Skor Empirik Rerata	SD	Kategori
Kepuasan Kerja	27	6	36.43	4.154	Tinggi
<i>Opennes to experience</i>	24	6	34.44	5.312	Tinggi
Etos Kerja	40	10	60.94	6.759	Tinggi
Efikasi diri	36	8	51.74	6.016	Tinggi

Selain itu para guru yang memiliki management yang baik dalam kelas, memiliki kelekatan yang baik dengan murid serta mampu menerapkan strategi belajar yang baik dikelas maka akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja di sekolah (Klassen & Chiu,2010).

Berdasarkan hasil penelitian, guru yang berada pada usia dewasa awal memiliki kepribadian *openness to experience* yang lebih tinggi dibandingkan guru yang berada pada usia dewasa madya. Gjerde dan Cardilla (2009), mengemukakan guru muda memiliki kepribadian *openness to experience* yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru senior. Guru muda lebih kreatif dalam menggunakan variasi metode dan model pembelajaran serta lebih mahir dalam menggunakan teknologi. Guru yang bersertifikasi memiliki kepribadian *openness to experience* yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang belum bersertifikasi. Arif, Rashid, Tahira, & Akhter, (2012) mengemukakan guru yang bersertifikasi menunjukkan kompetensi yang baik, fleksibel dan lebih mampu merespon kebutuhan siswa sesuai. Guru yang mengajar kelas *Play Group* memiliki ciri kepribadian *openess to experience* paling kuat di bandingkan guru di kelas ajar yang lain. Hal

ini dapat disebabkan karena di kelas *Play Group*, guru harus mengajar anak-anak dengan usia kecil, yaitu sekitar dua sampai empat tahun. Pada usia tersebut, anak diajarkan pengembangan motorik, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, serta cara bersikap dan berperilaku.

Berdasarkan hasil penelitian, guru yang berada pada usia dewasa awal memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang berada pada usia dewasa madya. Guru dengan pendidikan tinggi memiliki etos kerja lebih tinggi begitu pula dengan masa kerja guru diatas sepuluh tahun. Maskit, Ditza & Fistater, Esther (2016), mengemukakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan akan semakin tinggi pula etios kerja dimana terdapat peningkatan kompetensi dan pemahaman terhadap materi pembelajaran yang disampaikan kepada siswa. Selain itu seorang guru yang memiliki masa kerja semakin lama akan memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak. Guru yang memiliki pendapatan diatas Rp. 5000.000 memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang memiliki pendapatan dibawah Rp. 5000.000. Moss (2006) mengemukakan tinggi rendahnya etos kerja di pengaruhi oleh jumlah pendapatan yang diterima oleh guru. Semakin

besar pendapatan semakin tercukupi kebutuhan guru, sehingga guru akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugas sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat tercapai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa guru yang sudah bersertifikasi memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang belum bersertifikasi. Vuorinen., Sanberg., Sheridan & Williams (2014), mengemukakan bahwa guru yang sudah bersertifikasi memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran. Guru yang bersertifikasi memiliki kemampuan merencanakan, melaksanakan serta melakukan evaluasi terhadap siswa.

Pada variabel efikasi diri, diketahui bahwa guru PAUD yang berada pada usia madya memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru dengan usia dewasa awal. Minarni (2010), mengemukakan guru dengan kategori usia dewasa wadya memiliki tingkat efikasi diri lebih tinggi daripada guru dengan kategori dewasa awal. Dengan bertambahnya usia guru semakin banyak pengalaman yang dapat meningkatkan pegetahuan guru. Guru dengan pendidikan menengah memiliki efikasi diri lebih tinggi daripada guru PAUD

berpendidikan tinggi, yang artinya guru PAUD pendidikan menengah merasa sangat yakin dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan. Hal ini dikarenakan pekerjaan menjadi guru diawali dengan perasaan bahwa mengajar adalah panggilan jiwa. Selain itu, guru PAUD sudah bersertifikasi memiliki efikasi diri lebih tinggi daripada guru PAUD yang belum bersertifikasi. Guru yang sudah bersertifikasi memiliki efikasi diri yang lebih tinggi karena dengan kemampuan guru yang bersertifikasi dalam memimpin kelas, mengelola pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar siswa lebih baik daripada guru belum bersertifikasi (Siswanti, 2017). Efikasi diri guru PAUD yang mengajar *play group* lebih tinggi dari pada guru PAUD yang mengajar kelas lain. Hal ini disebabkan pendidikan ditingkat *play group* lebih banyak pada kegiatan fisik, seperti mewarnai hingga bermain di luar ruangan. Efikasi guru merupakan faktor penting dalam pembelajaran karena keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam tugas pengajaran tertentu (Tschannen-Moran & Hoy, 2001).

Tabel 3. Perbandingan Rerata Skor Empirik *Openess to Experience* pada setiap kelompok Partisipan

Kelompok Partisipan	Rerata Empirik	Kategori Rerata Empirik
Usia		
Usia Dewasa Awal	34.48	Tinggi
Usia Dewasa Madya	34.30	Tinggi
Sertifikasi		
Belum Sertifikasi	36.43	Tinggi
Sudah Sertifikasi	37.57	Tinggi
Kelas Ajar		
TK B	34.85	Tinggi
TK A	33.38	Tinggi
Play Group	36.40	Sangat Tinggi

Tabel 4. Perbandingan Rerata Skor Empirik Etos Kerja pada setiap kelompok Partisipan

Kelompok Partisipan	Rerata Empirik	Kategori Rerata Empirik
Usia		
Usia Dewasa Awal	60.92	Sangat Tinggi
Usia Dewasa Madya	61.00	Sangat Tinggi
Pendidikan		
Pendidikan Menengah	60.28	Sangat Tinggi
Pendidikan Tinggi	61.05	Sangat Tinggi
Masa Kerja		
Masa Kerja 1-2 tahun	63.00	Sangat Tinggi
Masa Kerja 2-3 tahun	61.21	Sangat Tinggi
Masa Kerja 3-5 tahun	58.60	Tinggi
Masa Kerja 5-10 tahun	60.24	Sangat Tinggi
Masa Kerja 10 tahun keatas	63.07	Sangat Tinggi
Pendapatan		
< Rp. 500.000	61.19	Sangat Tinggi
Rp. 500.000-Rp. 1.000.000	60.22	Sangat Tinggi
Rp. 1.000.000-Rp. 3000.000	61.64	Sangat Tinggi
Rp. 3.000.000-Rp. 5.000.000	55.40	Tinggi
Diatas Rp. 5.000.000	64.38	Sangat Tinggi
Sertifikasi		
Belum Sertifikasi	60.39	Sangat Tinggi
Sudah Sertifikasi	63.17	Sangat Tinggi

Tabel 5. Perbandingan Rerata Skor Empirik Efikasi Diri pada setiap kelompok Partisipan

Kelompok Partisipan	Rerata Empirik	Kategori Rerata Empirik
Usia		
Usia Dewasa Awal	51.74	Tinggi
Usia Dewasa Madya	51.72	Tinggi
Pendidikan		
Pendidikan Menengah	53.68	Sangat Tinggi
Pendidikan Tinggi	51.42	Tinggi
Sertifikasi		
Belum Sertifikasi	51.38	Tinggi
Sudah Sertifikasi	53.17	Sangat Tinggi
Kelas Ajar		
TK B	51.70	Tinggi
TK A	51.49	Tinggi
Play Group	52.75	Sangat Tinggi

KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru PAUD dapat dipengaruhi oleh *openness to experience*, etos kerja, dan efikasi diri. Berdasarkan hasil penelitian diketahui, bahwa para guru PAUD, memiliki kecenderungan kepribadian *openness to experience* yang tinggi, artinya para guru PAUD ini cenderung menyukai pengalaman baru, kreatif, serta memiliki keinginan untuk mempelajari hal baru. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui etos kerja dan efikasi diri guru PAUD berada pada kategori tinggi, artinya mereka memiliki pandangan dan sikap kerja yang positif terhadap pekerjaannya serta yakin bahwa mereka dapat mengajar siswa-siswa mereka dengan baik, mereka yakin bahwa mereka mampu untuk mengawal siswa-siswa mereka mencapai perkembangan fisik, kognitif, social, dan emosional dengan optimal. Oleh

karena itu, guru PAUD memiliki faktor motivator, yang pada akhirnya akan menyebabkan diri mereka puas dengan pekerjaannya.

Guru disarankan dapat meningkatkan kreatifitas dirinya dan juga anak dengan banyak cara yang dapat dilakukan. Guru hendaknya memiliki ketelitian dalam menggunakan metode pembelajaran dengan menggunakan sarana dan media serta alat peraga yang menarik agar anak didik tidak bosan. Guru disarankan selalu berusaha mencari dan menemukan cara yang tepat untuk memecahkan dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi saat proses pembelajaran. Guru juga hendaknya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam manajemen sekolah dengan memahami tugas profesionalnya, tugas inovatifnya, dan pengembangan ide dalam proses pengajarannya. Guru harus mampu

memberikan contoh agar dapat di tiru oleh anak didiknya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, S. (2012). Job satisfaction as an antecedent to employee engagement. *Journal of Management*, 8(2): 27-28.
- Acuna, T Silvia., Gomez Marta., Juristo Natalia. (2009). How do personality, team processes and task characteristic relate to job satisfaction and software quality? *Journal of Information and Software Technology*, 51(3) 627-639
- Alridge, J.M & Fraser, B.J. (2016). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environment Research*, 19(2), 291–307
- Alwisol. (2009). *Psikologi kepribadian edisi revisi*. Malang: UMM Press.
- Arif, M.I., Rashid, A., Tahira, S.S & Akhter, M. (2012). Personality and teaching: An investigation into prospective teachers' personality. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(17), 161-171
- Arslan. (2001). The Work Ethic Values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers. *Journal of Business Ethics*, 31, 321-339
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy (the exercise of control)*. New York : W.H. Friedman and Company
- Bukatko, Danuta & Marvin W. Daehler. (2004). *Child Development: A Thematic Approach, 5th edition*, U.S.A: Houghton Mifflin Company.
- Buric, Irena & Moe Angelica. (2020). What makes teachers enthusiastic: The interplay positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Journal of Teaching and Teacher Education*, 89, 1-10.
- Caprara, V.G., Barbaranelli, C., Steca, P., Malone, S.P. (2006). Teachers' self efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44, 473-490
- Colomeischi, Aurora Adina., Colomeischi Tudor., Clipa Otilia. (2014). Teachers work mentality and work satisfaction in relation with their personality traits. *Journal of Social and Behavior Sciences*, 345-349.
- Day, Barbarra. (1994). *Early childhood education: Developmental/experiential teaching and learning*. MacMillan
- Depdikbud. (1993). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Fairy, S.N.P.O., Yudana, I.M & Divayana, D.G.H. (2010). Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional,

- etos kerja guru, kepuasan kerja, dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di smpk 1 harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 125-131
- Federici, A Roger., Skaalvik M Einar. (2012). Principal self-efficacy: Relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Journal of Social Psychology Education*, 15(3), 295-320
- Gestwicki, Carol (2007). *Developmentally appropriate practice: Curriculum and development in early childhood education, 3rd edition*. Australia: Thomson Delmar Learning
- Gjerde, Per.F & Cardilla, Kim. (2009). Developmental implications of openness to experience in preschool children: Gender differences in young adulthood. *Developmental Psychology*, 45(5), 1455–1464
- Handoko T. Hani, (2000), *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia (Edisi II, Cetakan Keempat Belas)*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Organisasi dan motivasi – dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hughes, Victoria M. (2006). *Teacher evaluation practices and teacher job satisfaction*. Makalah dipresentasikan untuk the Faculty of the Graduate School University of Missouri Columbia
- Hutagaol, Said. (2015). Efikasi diri dan etos kerja dengan kepuasan kerja guru SMA Kenabur Harapan Indah Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 187-204.
- Judge, TA., Bono, JE., & Locke EA (2002) Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology* 85(2), 237–249.
- Judge, TA., Piccolo, R., & Podsakoff, N.P. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157-167
- Karabiyik, Belkis., Korumaz, Mithat. (2014). Relationship between teacher's self-efficacy perceptions and job satisfaction level. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 116, 826-830
- Kinicki, Angelo, & Fugate, M. (2010). *Management*. Boston: Prentice Hall.
- Klassen, Robert & Chiu, Ming. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102, 741-756

- Lawler, E. E. (1986). *High-involvement management*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Liu, X. S., Ramsey, Jase. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-up, Survey in the United States for 2000–2001. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1173-1184
- Maskit, Ditzza & Fistater, Esther. (2016). Preschool teachers' perspectives on teaching as a profession and pedagogical change. *Journal of Research in Childhood Education*, 30(2), 200-210
- Massari, G.A. (2015). Key factors of preschool and primary school teachers job satisfaction. *PedActa*, 5(1)
- Minarni, M. (2020). Efikasi diri guru. *Poros onim: Jurnal sosial keagamaan*, 1(2)
- Moss, Petter. (2006). Structures, understandings and discourses: Possibilities for re-envisioning the early childhood worker. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 7(1), 30-41
- Niu, H. (2010). Erratum to & idquo: Investigating the effects of self efficacy on food service industry employees & rsquo, career commitment. *International journal of hospitality management*, 29(4), 743-750
- Noermijati. (2013). *Aktualisasi teori herzberg, kepuasan kerja dan kinerja spiritual manajer operasional*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Novita, Y., Reswita., & Efasri, S.M. (2021). Analisis permasalahan guru paud pada pembelajaran daring dimasa pandemic covid-19. *Jurnal Edukasi Anak Usia Dini*, 7(1), 26-33
- Panigrahi, S.K & Al-Nashash, H.M. (2019). Quality work ethics and job satisfaction: An empirical analysis. *Article in Quality - Access to Success*, doi: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3515072>
- Pepe, Alessandro., Addimando. L., & Veronese. G. (2017). Measuring teacher job satisfaction: Assessing invariance in the teacher job satisfaction scale (TJSS) across six countries. *Europe's Journal of Psychology*, 13(3), 396-416
- Rahma, S., Suhandana, I.G.A., & Suarni, N.K. (2013). Kontribusi efektivitas kepemimpinan, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai balai diklat keagamaan denpasar. *Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1)
- Rai, S., & Sharma. B.R (2015). A study to develop an instrument to measure

- work ethic. *Global Business Review*, 16(2), 1–14.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2009). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sapada, Achmad.F.A., Modding, H.B., Gani, Achmad., & Nujum, Syamsu. (2017). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction dan employees performance. *The International Journal of Engineering and Science*, 6(12), 28-36
- Siswanto., Setiani., Syakur, Ajmad. (2019). The influence of islamic work ethics and job satisfaction on organizational commitment: Islamic educational institution evidence. *Etikonomi: Jurnal Ekonomi*, 18, 71-82
- Siswati., & Pambajeng, H.S. (2017). Hubungan antara psychological well being dengan efikasi diri pada guru bersertifikasi di sma negeri kabupaten Pati. *Jurnal empati*, 7(3), 110-115
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self efficacy and perceived autonomy: Realtions with teacher angagement, job satisfacyion, and emotional exhaustion, *Psychological Reports*, 114(1), 68–77
- Smet, B. 1994. *Psikologi kesehatan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Strauss dan Sayles (1980). *Personnel: The human problems of management*. Englewood Cliffts, NJ. Prentice Hall.
- Sulistiani W. (2009). Penerapan metode bermain untuk meningkatkan kemampuan sosial anak usia dini. *Jurnal Ilmiah Psikologi dan Psikologi Kelautan-Kemaritiman*, 3(2).
- Sumarni. (2018). Peran dan fungsi yayasan dalam pengelolaan pendidikan madrasah. *Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*. Pusat Penelitian dan Pengembangan Kementerian Agama RI.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing and exlusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS.
- Vorkapic, Sanja. T. (2012). The significance of preschool teacher’s personality in early childhood education: analysis of eysenck’s and big five dimensions of personality. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(2), 28-37.

- Vuorinen, Tuula., Sanberg, Annete., Sheridan, Sonja & Williams, Pia (2014). Preschool teachers' views on competence in the context of home and preschool collaboration. *Early Child Development and Care*, 184(1), 149-159
- Weber, Max. (1914). *Economy and society: An outline of interpretive sociology*. Edited by Guenther Roth and Claus Wittich. Berkeley: University of California Press
- Yanni, A., Nafisah., Kurnianda.M.A., Marsini. S., & Nellitawati. (2022). Peranan Motivasi terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11241-11244
- Yousef, D.A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross cultural context. *Personal Review*, 30(2), 152-169.