

## **SURVEI KEPUASAN KERJA GURU PEMBIMBING/ KONSELOR SEKOLAH SMP NEGERI DI KOTAMADYA JAKARTA TIMUR**

Oleh :

**Ina Abidatul Hasanah<sup>1)</sup>**

**Drs. Fahmi Idris, MM.<sup>2)</sup>**

**Susi Fitri, S.Pd., Kons., M.Si<sup>3)</sup>**

### ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah SMP Negeri di Kotamadya Jakarta Timur. Tempat penelitian SMP Negeri Kotamadya Jakarta Timur. Populasi penelitian ini adalah guru pembimbing/konselor sekolah. Sampel penelitian sebanyak 40 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner (angket), dengan empat kemungkinan jawaban dan skala yang digunakan adalah skala likert yaitu instrumen kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi Product Moment Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah tinggi dengan persentase sebesar 85%, sedangkan kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah sedang dengan persentase sebesar 15%. Kedua hasil ini dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu aspek psikologis, sosial, fisik, dan finansial serta faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.*

**Kata kunci :** *Kepuasan kerja, Guru pembimbing/konselor sekolah.*

### **Pendahuluan**

Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawa pada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari keadaan sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dalam kehidupannya dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut salah satunya adalah bekerja. Kepuasan merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh para individu sehubungan dengan jabatan atau

pekerjaan mereka. (Gambrell, 2011). Ia timbul dari persepsi mereka tentang jabatan atau pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah pandangan positif guru pembimbing atau konselor sekolah terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, relasi kerja, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut Robbins “Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagai-

1 Mahasiswa Jurusan Bimbingan dan Konseling FIP UNJ, Ina.abidatul@gmail.com

2 Dosen Bimbingan dan Konseling FIP UNJ

3 Dosen Bimbingan dan Konseling FIP UNJ, fitri\_penelitian@yahoo.com

nya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja. (Robbins, 2006)

Kepuasan kerja merupakan hasil dari perasaan, sikap dan pengalaman seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja menurut Martoyo pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. (Hartono, 2004) Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja guru pembimbing atau konselor sekolah akan meningkat secara optimal.

Adapun masalah yang akan diteliti adalah “Bagaimana gambaran kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah di SMP Negeri di Kotamadya Jakarta Timur. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah SMP Negeri di Kotamadya Jakarta Timur.

## **Kerangka teori**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Martoyo, pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi (Hartono, 2004). Menurut Blum mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil

dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. (Khaerul, 2004)

Disimpulkan dari berbagai definisi di atas, Untuk mencapai keberhasilan yang memuaskan kebutuhan yang dirasakan akan membentuk sikap positif di dalam lingkungan organisasi dimana tempat ia mengajar, dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah dapat diartikan sebagai kondisi emosional seseorang yang mencintai pekerjaannya dan sikap umum seorang guru terhadap kondisi pekerjaannya. Melalui interaksi dengan lingkungan dan sekolah tempat mengajar guru memperoleh apa yang diharapkan atau apa yang dibutuhkan. Apabila hal tersebut terjadi maka para guru merasa puas, karena apa yang diharapkan terpenuhi. Jadi, kepuasan kerja guru akan timbul apabila seseorang memperoleh suatu apa yang diharapkannya.

Dari pendapat faktor-faktor kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja diantaranya yaitu:

1. Aspek psikologis, berkaitan dengan kejiwaan guru diantaranya terpenuhinya ketentraman kerja, pekerjaan sesuai dengan minatnya dan bakat serta keterampilannya dan latar pendidikan guru.
2. Aspek sosial, berkaitan dengan interaksi sosial di antaranya hubungan baik dengan atasan, hubungan baik dengan guru lainnya dan hubungan baik dengan pihak di luar sekolah, keadaan keluarga guru, kesempatan berekreasi, kesempatan bersekitar dan mengeluarkan pendapat serta emosi dan situasi kerja yang kondusif di lingkungan kerja.
3. Aspek fisik, berkaitan dengan kondisi fisik guru dan kondisi fisik lingkungan kerja, diantara kondisi fisik lingkungan kerja yaitu pengaturan waktu kerja yang sesuai dengan pekerjaan, pengaturan waktu istirahat kerja yang sesuai, keadaan ruangan, suhu, penerangan, perlengkapan kerja, dan sarana prasarana pendukung kebutuhan guru di sekolah. Kondisi fisik guru diantaranya kondisi kesehatan, umur guru, dan jenis kelamin guru.
4. Aspek finansial, berkaitan dengan adanya promosi dalam mengembangkan kemampuannya,

terpenuhinya tunjangan, promosi, dan jaminan sosial yang sesuai kebutuhan guru, terpenuhinya gaji yang sesuai dengan kemampuan dan kedudukan.

### Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri di kotamadya Jakarta Timur. Waktu penelitian selama sebelas bulan, terhitung mulai bulan Agustus 2012 sampai Juli 2013.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif untuk memperoleh gambaran kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah SMP Negeri di Kotamadya Jakarta Timur.

Populasi penelitian ini adalah guru pembimbing/konselor sekolah di SMP Negeri Jakarta Timur. Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling. Alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner atau angket yang berbentuk tes. Kuesioner yang digunakan berbentuk skala Likert yang telah dimodifikasi, yaitu hanya terdiri dari 4 alternatif jawaban.

Untuk uji coba instrumen dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas instrument penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menganalisis butir instrumen dan membandingkan rhitung dan rtabel. Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi product moment Pearson. Perhitungan reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach.

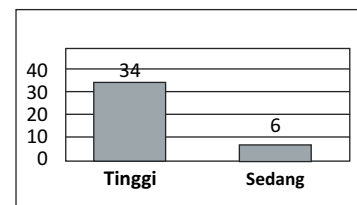
Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah tehnik analisa deskriptif kuantitatif, yaitu statistik yang digunakan untuk analisa data yang berwujud angka-angka hasil perhitungan/pengukuran, dengan cara sebagaimana adanya kemudian disajikan dalam bentuk persentase (%), Yang kemudian dideskripsikan dengan menggunakan kata-kata atau kalimat yang dipisahkan menurut kategori yang telah ditentukan untuk membuat kesimpulan penelitian.

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan Deskripsi data kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah terdapat 52 skor minimal dan 208 skor maksimal pada instrumen yang terdiri dari 52 butir item. Berikut ini penyajian secara lengkap deskripsi data kepuasan kerja guru pembimbing/Konselor Sekolah:

**Tabel1**  
**Persentase Kepuasan Kerja Guru Pembimbing/**  
**Konselor Sekolah**

Kategorisasi Kepuasan Kerja Seluruh Responden		
Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	34	85%
Sedang	6	15%
Rendah	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>



**Grafik 1. Persentase Kepuasan Kerja Guru**  
**Pembimbing/Konselor Sekolah**

Berdasarkan tabel 1 dan grafik 1 di atas, dapat dilihat bahwa, responden yang berada pada kategori tinggi sebanyak 34 orang guru dengan persentase sebesar 85% dan pada kategori sedang sebanyak 6 orang guru dengan persentase 15%. Selisih persentase perbedaan antara tinggi, sedang, dan rendah adalah sebesar 70%. Maka dari data tersebut dapat diketahui bahwa kecenderungan kepuasan kerja guru pembimbing konselor sekolah adalah tinggi. Kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah merasa puas dengan pekerjaan sebagai guru pembimbing, sebagian yang memiliki kepuasan kerja sedang dapat diartikan cukup puas dengan pekerjaan sebagai guru pembimbing/konselor sekolah.

Kepuasan kerja yang tinggi, sedang, dan rendah yang dimiliki guru pembimbing/konselor sekolah menggambarkan bahwa kepuasan kerja guru pem-

bimbing/konselor sekolah banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga mempengaruhi kepuasan kerja..

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data bahwa guru pembimbing/konselor sekolah SMP Negeri di Kotamadya Jakarta Timur memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat melalui perolehan data terdiri dari 40 orang guru, sebanyak 34 orang guru dengan persentase sebesar 85% memiliki kepuasan kerja tinggi, dan sebanyak 6 orang guru dengan persentase sebesar 15 % memiliki kepuasan kerja sedang. Selisih yang dimiliki diantara kepuasan kerja tersebut yaitu sebesar 70%.

Hasil penelitian kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki kepuasan kerja yang tinggi, hasil penelitian ini dapat dimaknai sebagai fenomena yang ada dilapangan, kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah SMP Negeri di Kotamadya Jakarta Timur merasa puas dengan kinerja sebagai guru pembimbing. Hasil penelitian ini menjadi penting karena kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah ini dipengaruhi beberapa aspek yang terdiri dari psikologis, fisik, sosial, dan finansial. Artinya guru pembimbing/konselor sekolah memiliki aspek psikologis, fisik, sosial, dan finansial yang positif yang akhirnya memunculkan kepuasan kerja tersebut.

Kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah yang dimaksudkan dalam penelitian ini mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu aspek psikologis, aspek sosial, aspek fisik dan aspek finansial. Hasil penelitian yang dilakukan dapat diperkuat dengan hasil analisis data dari aspek psikologis, aspek sosial, aspek fisik, dan aspek finansial yang menyatakan bahwa keempat aspek tersebut berada pada kategori tinggi.

Pada aspek psikologis didapatkan hasil sebanyak 70% berada pada kategori tinggi, 30% berada pada kategori rendah. Aspek psikologis yang diteliti terdiri dari tiga indikator, yaitu minat kerja, bakat kerja dan keterampilan kerja. Pencapaian aspek psikologis melalui ketiga indikator tersebut merupakan hasil penelitian yang mengatakan bahwa kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah berada pada kategori tinggi, indikator minat kerja, bakat kerja dan

keterampilan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru sehingga kinerja guru pembimbing/konselor sekolah dapat terlihat dari ketertarikan menjadi guru pembimbing/konselor sekolah, juga guru pembimbing/konselor sekolah memiliki potensi yang dimiliki. Guru pembimbing/konselor sekolah memiliki keterampilan sebagai pembimbing/konselor sekolah yang terlihat dari guru yang membuat program BK setiap awal tahun ajaran baru, lalu melakukan layanan orientasi, layanan informasi, dan layanan mediasi.

Pada aspek sosial didapatkan hasil sebanyak 70% berada pada kategori tinggi, 30% berada pada kategori rendah. Aspek sosial yang terdiri dari tiga indikator, yaitu interaksi sosial, mengeluarkan pendapat, dan prestasi kerja. Pada aspek sosial yang berada pada kategori tinggi terlihat dari guru pembimbing/konselor sekolah dalam berkomunikasi antar rekan kerja saling menghargai dan menghormati pendapat satu sama lain, kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik antar rekan kerja, dalam kemajuan sekolah, kepala sekolah terbuka dan menghargai setiap pendapat dan ide-ide guru, dan kepala sekolah mengakui dan memberikan penghargaan (misal pujian) atas hasil dan prestasi kerja yang dilakukan oleh guru pembimbing/konselor sekolah.

Pada aspek fisik didapatkan hasil sebanyak 70% berada pada kategori tinggi, 30% berada pada kategori rendah. Aspek fisik yang terdiri dari dua indikator, yaitu pengaturan waktu dan kondisi kerja. Pada aspek fisik yang berada pada kategori tinggi terlihat dari Ketersediaan sarana dan prasarana dapat membantu menyelesaikan pekerjaan sebagai guru pembimbing/konselor sekolah, dan pengaturan waktu pada masuk dan keluar sekolah.

Pada aspek finansial didapatkan hasil sebanyak 55% berada pada kategori tinggi, 45% berada pada kategori rendah. Aspek finansial yang terdiri dari tiga indikator, yaitu gaji/insentif, peluang promosi, dan kesempatan mengembangkan karir. Aspek finansial yang berada pada kategori tinggi terlihat gaji yang diterima setiap bulan dirasakan cukup dan sebanding dengan kinerja yang telah guru pembimbing/konselor sekolah lakukan, hasil insentif yang didapatkan juga sesuai dengan kinerja yang telah dihasilkan, kegiatan promosi/ kenaikan



jabatan dilakukan secara teratur dan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan yang berlaku, peningkatan kesejahteraan guru pembimbing/konselor sekolah, dan juga keikutsertaan guru dalam mengikuti pendidikan pelatihan, dan seminar dalam mengembangkan keahlian dan keterampilan guru pembimbing/konselor sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah. Pada aspek, yakni psikologis, fisik, sosial, dan finansial yang memiliki jumlah persentase tertinggi yaitu pada aspek psikologis sebesar 70% selanjutnya yaitu aspek sosial sebanyak 70% selanjutnya yaitu aspek fisik sebanyak 70% dan yang terendah sebesar 55% pada aspek finansial.

Hasil tersebut dapat disebabkan karena kebanyakan guru pembimbing/konselor sekolah memiliki kinerja yang baik terhadap (Brown, 2004) pekerjaan sebagai guru pembimbing/konselor sekolah sehingga mereka mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Pada akhirnya, secara umum semua aspek tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah pada tingkat tinggi.

### Simpulan dan Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah SMP Negeri di Kotamadya Jakarta Timur memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian, bahwa dari 40 orang guru, yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 34 orang guru dengan persentase sebesar 85% dan yang memiliki kepuasan kerja sedang sebanyak 6 orang guru dengan persentase sebesar 15%. Hal ini menunjukkan bahwa belum seluruh sampel dalam populasi menunjukkan kepuasan kerja tinggi.

### Saran Untuk Penelitian Lanjutan

Disarankan peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini lebih luas lagi sehingga dapat diperoleh data yang lebih representatif dan menyakinkan terkait dengan perbandingan kepuasan kerja guru pembimbing/konselor sekolah.

Saran yang ditujukan untuk Guru Pembimbing/

### Konselor Sekolah

Guru pembimbing/konselor sekolah agar meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan sebagai guru pembimbing/konselor sekolah, dan sebagai bahan evaluasi kinerja sebagai guru pembimbing/konselor sekolah baik sebagai individu maupun kelompok.

### Saran Untuk Kepala Sekolah

Bagi kepala sekolah, sebagai bahan evaluasi kinerja guru pembimbing/konselor sekolah dan masukan bagi guru-guru pembimbing/konselor sekolah.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Cetakan ketiga belas), Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Reliabilitas dan Validitas*, Jakarta: Pustaka Praktek Pelajar.
- Brown, Nicole. 2004. *Studi tentang kepuasan kerja konselor sekolah awal dan transisi mereka dilapangan* : University of Wisconsin-Stout.
- Gambrell, Crista.E dkk, 2011. *Kepuasan Kerja Konselor diTingkat Pendidikan dan Spesialisasi*. Majalah dari Konselor Persiapan dan Pengawasan, Volume3, Nomor 1, April.
- Singarimbun Marsi dan Sofian Effendi, 2011. *Metode Penelitian Survei*, ( Jakarta: LP3ES,) h.137
- News-trom, Davis. 2001, *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephans. 1994. *Organizational Theory, Structure, Design, and Application*, alih bahasa Yusuf Udara, Area. Jakarta.
- Sumadi, Suryabrata, 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- T.Dollarhide, Colette & Kelli A. Saginak. 2011. *Comprehensive School Counseling Programs*, Pearson Education.
- Yusuf, Syamsu & Nurihsan, Juntika. 2008. *Landasan Bimbingan & Konseling*. Bandung : Remaja Rosdakarya