

SIKAP DAN KEPUASAN KERJA DALAM DUNIA PENDIDIKAN

1. Mohammad Nurul Huda

Dosen STAI Luqman Al Hakim Surabaya

irule.huda@gmail.com

2. Priyanto

Dosen STAI Luqman Al Hakim Surabaya

pri.aadil@gmail.com

ABSTRAK

Dalam berbagai hal yang menyangkut interaksi dengan manusia maka akan terdapat sebuah sikap baik itu sikap responsif, reaktif, sensitif dll sebagainya. Itu semua di pengaruhi suasana hati dan kondisi dari berbagai hal. Dan sikap sendiri sejatinya akan menunjukkan seperti apa karakter dari pribadi seseorang, dalam dunia kerja hal ini menjadi suatu hal yang diperhatikan. Ketika semakin banyak peluang interaksi maka akan banyak pula munculnya sebuah sikap, dan sikap tersebut bisa negatif atau positif, maka salah satu dari pembahasan ini adalah pengertian tentang sikap. Dan hal itu yang juga kita rasakan dalam kehidupan kita secara sosial atau individu. Pembahasan selanjutnya mengenai kepuasan kerja, sebetulnya pembahasan kepuasan kerja sangat penting, hal ini menjadi sangat penting karena kita bisa mengukur keberhasilan kerja dari nilai itu, banyak dunia kerja, dunia pendidikan yang memiliki sumber daya manusia yang banyak tetapi tidak memperhatikan aspek diatas tadi, karena mereka hanya berorientasi pada hasil bukan pada manusia, artinya perusahaan tidak mau menanggung resiko terhadap produksi yang jelas semua harus maksimal tanpa melihat bagaimana kondisi karyawan, dsb, tetapi ketika dunia kerja berorientasi kepada manusia maka dengan sendirinya motivasi pekerja akan meningkat dengan sendirinya.

Keyword : *Sikap, Kepuasan Kerja, Pendidikan*

A. Pendahuluan

Dalam manajemen, fungsi organisasi terutama dalam hal pengawasan, organisasi perlu memantau para pekerjanya terhadap sikap, dan hubungannya dengan perilaku. Adakah kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dengan pengaruh pekerjaan di tempat kerja. Dalam organisasi, sikap amatlah penting karena komponen perilakunya. Pada umumnya, penelitian menyimpulkan bahwa individu atau subjek yang mencari sebuah konsistensi diantara sikap mereka.

Seseorang bisa memiliki ribuan sikap, sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lapangan kerja mereka, ada tiga sikap yaitu, kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasional. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan

positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Keterlibatan pekerjaan, mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat keterlibatan pekerjaan dan pemberian wewenang yang tinggi benar-benar berhubungan dengan kewargaan organisasional dan kinerja pekerjaan. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisosial yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu.

Penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan. Berbagai studi independen, yang diadakan diantara para pekerja AS selama 30 tahun terakhir, pada umumnya menunjukkan bahwa mayoritas pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka. Meskipun jarak persentasinya lebar, tetapi lebih banyak individu melaporkan bahwa mereka merasa puas dibandingkan tidak puas. Apakah yang menyebabkan kepuasan kerja dari segi kepuasan kerja (kerja itu sendiri, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja), menikmati kerja itu sendiri hampir selalu merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan. Dengan perkataan lain, sebagian besar individu lebih menyukai kerja yang menantang dan membangkitkan semangat daripada kerja yang dapat diramalkan dan rutin.

Guru adalah ujung tombak pendidikan yang berhubungan langsung dengan peserta didik. Oleh karena itu, peran guru menjadi sangat menentukan. Dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran guru dituntut memiliki kualitas kompetensi yang baik. Untuk dapat memiliki kualitas kompetensi yang baik, secara individu, guru selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas kemampuan dan keterampilannya dalam segala bidang pengetahuan yang berhubungan dengan pendidikan dan pembelajaran. Dan untuk mendukung tercapainya kompetensi guru yang berkualitas tersebut, lembaga atau institusi pendidikan yang menaungi guru juga

harus memberikan perhatian, kesempatan dan bahkan program-program sebagai wadah pengembangan kemampuan diri dan kepuasan kerja guru.

Secara khusus bagi guru, kepuasan kerja merupakan cerminan sikap dan perasaan seorang guru terhadap pekerjaannya dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah¹. Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang harus menjadi perhatian kepala sekolah karena baik secara langsung maupun tidak dapat mempengaruhi organisasi sekolah. Rusaknya manajemen sekolah dapat disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja guru yang ditandai dengan gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, ketidakdisiplinan guru dan gejala negatif lainnya².

Mukhtar, Hapzi Ali dan Rusmini menjelaskan lebih lanjut, mengutip Spector, menyampaikan bahwa ada banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kinerja guru. Beberapa diantaranya adalah: gaji; promosi; supervisi; kepemimpinan kepala sekolah; Benefit (tunjangan tambahan); Pengakuan; Prosedur dan peraturan kerja; rekan kerja; jenis pekerjaan dan komunikasi³.

Dalam organisasi, sikap sangat penting karena komponen perilakunya. Secara umum, penelitian menyimpulkan bahwa individu mencari konsistensi antara sikap mereka serta antara sikap dan perilaku mereka.

Seseorang bisa memiliki ribuan sikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lapangan kerja mereka. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Penilaian seorang karyawan tentang sejauh mana dia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan.

¹ Teuku Irwani, Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Dalam Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat, *Bina Gogik*, Volume 4 No. 1, Maret 2017, hlm 65.

² Mukhtar, Hapzi Ali dan Rusmini, *Kepuasan Kerja Guru*, (Jambi: PUSAKA, 2017), hlm. 5

³ Ibid, 7

Pada umumnya, penelitian menyimpulkan bahwa individu mencari konsistensi diantara sikap mereka serta antara sikap dan perilaku mereka. Ini berarti bahwa individu berusaha untuk menetapkan sikap yang berbeda serta meluruskan sikap dan perilaku mereka sehingga mereka terlihat rasional dan konsisten. Ketika terdapat ketidakkonsistenan, timbulah dorongan untuk mengembalikan individu tersebut ke keadaan seimbang dimana sikap dan perilaku kembali konsisten. Ini bisa dilakukan dengan cara mengubah sikap maupun perilaku, atau dengan mengembangkan rasionalisasi untuk ketidaksesuaian. Leon Festinger mengemukakan teori ketidaksesuaian kognitif (*cognitive dissonance*). Teori ini berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku. Ketidaksesuaian berarti ketidakkonsistenan.

Ketidaksuaian kognitif merujuk pada ketidaksesuaian yang dirasakan oleh seorang individu antara dua sikap atau lebih, atau antara perilaku dan sikap. Festinger berpendapat bahwa bentuk ketidakkonsistenan apapun tidaklah menyenangkan dan karena itu individu akan berusaha mengurangi ketidaksesuaian, dan tentunya ketidaknyamanan tersebut. Oleh karena itu individu akan mencari keadaan yang stabil, dimana hanya ada sedikit ketidaksesuaian.

Penelitian yang sebelumnya tentang sikap menganggap bahwa sikap mempunyai hubungan sebab akibat dengan perilaku; yaitu sikap yang dimiliki individu menentukan apa yang mereka lakukan. Namun pada akhir tahun 1960-an hubungan yang diterima tentang sikap dan perilaku ditentang oleh sebuah tinjauan dari penelitian. Berdasarkan evaluasi sejumlah penelitian yang menyelidiki hubungan sikap-perilaku, peninjau menyimpulkan bahwa sikap tidak berhubungan dengan perilaku, atau paling banyak ada hubungan tapi sedikit. Penelitian baru-baru ini menunjukkan bahwa sikap memprediksi perilaku masa depan secara signifikan dan memperkuat keyakinan semula dari Festinger bahwa hubungan tersebut bisa ditingkatkan dengan memperhitungkan variable-variabel pengait, yakni pentingnya sikap, kekhususannya, aksesibilitasnya, apakah ada tekanan-tekanan sosial, dan apakah seseorang mempunyai pengalaman langsung dengan sikap tersebut.

Sikap yang penting adalah sikap yang mencerminkan nilai-nilai fundamental, minat diri, atau identifikasi dengan individu atau kelompok yang dihargai oleh seseorang. Sikap-sikap yang dianggap penting oleh individu cenderung menunjukkan

yang kuat dengan perilaku. Semakin khusus sikap tersebut maka semakin khusus perilaku tersebut, dan semakin kuat hubungan antara keduanya. Sikap yang mudah diingat cenderung lebih bisa digunakan untuk memprediksi perilaku bila dibandingkan sikap yang tidak bisa diakses dalam ingatan. Ketidaksesuaian antara sikap dan perilaku kemungkinan besar muncul ketika tekanan sosial untuk berperilaku dalam cara-cara tertentu memiliki kekuatan yang luar biasa. Kesimpulannya, hubungan sikap-perilaku mungkin sekali menjadi jauh lebih kuat apabila sebuah sikap merujuk pada sesuatu, dimana individu tersebut mempunyai pengalaman pribadi secara langsung.

Oleh karena itu, pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen memiliki peran penting dalam organisasi. Organisasi perlu memantau sikap para pekerjanya dalam kaitannya dengan perilaku. Organisasi juga perlu mengamati seberapa puas karyawannya dan ada tidaknya pengaruh antara kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Dalam makalah ini akan dibahas mengenai sikap dan kepuasan kerja.

B. Pembahasan

1. Sikap

Menurut G.W Alport dalam (Tri Rusmi Widayatun, 1999:218) sikap adalah kesiapan seseorang untuk bertindak. Seiring dengan pendapat G.W. Alport di atas Tri Rusmi Widayatun memberikan pengertian sikap adalah “keadaan mental dan syaraf dari kesiapan, yang diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap respon individu pada semua obyek dan situasi yang berkaitan dengannya”.

Sedangkan Jalaluddin Rakhmat (1992:39) mengemukakan lima pengertian yaitu:

- Pertama, sikap adalah kecenderungan bertindak, berpersepsi, berpikir, dan merasa dalam menghadapi objek, ide, situasi, atau nilai. Sikap bukan perilaku, tetapi merupakan kecenderungan untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu terhadap objek sikap. Objek sikap boleh berupa benda, orang, tempat, gagasan atau situasi, atau kelompok.

- Kedua, sikap mempunyai daya penolong atau motivasi. Sikap bukan sekedar rekaman masa lalu, tetapi juga menentukan apakah orang harus pro atau kontra terhadap sesuatu; menentukan apa yang disukai, diharapkan, dan diinginkan; mengesampingkan apa yang tidak diinginkan, apa yang harus dihindari.
- Ketiga, sikap lebih menetap. Berbagai studi menunjukkan sikap politik kelompok cenderung dipertahankan dan jarang mengalami perubahan.
- Keempat, sikap mengandung aspek evaluatif: artinya mengandung nilai menyenangkan atau tidak
- Kelima, sikap timbul dari pengalaman: tidak dibawa sejak lahir, tetapi merupakan hasil belajar. Karena itu sikap dapat diperteguh atau diubah.

Sedangkan La Pierre (dalam Azwar, 2003) mendefinisikan sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan. Sedangkan menurut Soetarno (1994), sikap adalah pandangan atau perasaan yang disertai kecenderungan untuk bertindak terhadap obyek tertentu. Sikap senantiasa diarahkan kepada sesuatu artinya tidak ada sikap tanpa obyek. Sikap diarahkan kepada benda-benda, orang, peristiwa, pandangan, lembaga, dll.

Meskipun ada beberapa perbedaan pengertian tentang sikap, tetapi berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa sikap adalah keadaan diri dalam manusia yang menggerakkan untuk bertindak atau berbuat dalam kegiatan sosial dengan perasaan tertentu di dalam menanggapi obyek situasi atau kondisi di lingkungan sekitarnya. Selain itu sikap juga memberikan kesiapan untuk merespon yang sifatnya positif atau negatif terhadap obyek atau situasi.

Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.⁴

⁴ Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), hlm. 92.

Para peneliti telah berasumsi bahwa sikap mempunyai tiga komponen yang sangat berkaitan, yaitu:

- a. Kesadaran disebut juga komponen kognitif (*cognitive component*) adalah segmen opini atau keyakinan dari sikap. Komponen kognitif juga merupakan pendapat atau kepercayaan terhadap suatu sikap yang berkaitan dengan apa yang diketahui manusia, berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi obyek sikap. Sekali kepercayaan itu telah terbentuk maka ia akan menjadi dasar seseorang mengenai apa yang dapat diharapkan dari obyek tertentu
- b. Perasaan atau komponen afektif (*affective component*) adalah segmen emosional atau perasaan dari sebuah sikap. Jadi Komponen afektif merupakan aspek emosional dari faktor sosio psikologis, didahulukan karena erat kaitannya dengan pembicaraan sebelumnya, aspek ini menyangkut masalah emosional subyektif seseorang terhadap suatu obyek sikap. Secara umum komponen ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki obyek tertentu.
- c. Komponen perilaku (*behavioral component*) dari sebuah sikap merujuk pada suatu niat atau maksud untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.⁵

Sedangkan Komponen perilaku (konatif) merupakan niat untuk berperilaku dengan cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu atau komponen konatif atau komponen perilaku dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku dengan yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan obyek sikap yang dihadapi (Notoatmodjo, 1997). (niat untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu). Misalnya seseorang mengatakan: "Gaji saya sangat rendah." Ini merupakan contoh komponen kognitif. Kemudian karena dia digaji sangat rendah, dia menjadi marah dan berkata: "Saya sangat marah, betapa rendahnya saya digaji perusahaan." Ini merupakan contoh dari komponen afektif, yaitu pada emosinya. Dan akhirnya, dia memutuskan untuk mencari pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi. Ini merupakan contoh dari komponen perilaku, dimana dia bertindak merespon hal tersebut dengan mencari pekerjaan lain.

⁵ *Ibid.*, hlm. 93.

Seseorang bisa memiliki ribuan sikap, tetapi perilaku organisasi (PO) memfokuskan perhatian pada jumlah yang sangat terbatas mengenai sikap yang berkaitan dengan kerja. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sebagian besar penelitian PO berhubungan dengan tiga sikap: kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasional serta dukungan organisasional yang dirasa dan keterlibatan karyawan. Istilah kepuasan kerja merujuk ke sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai-nilainya. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengaitkan dirinya ke jenis kerja yang dilakukan.

Komitmen pada organisasi adalah tingkat dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Tingkat komitmen organisasi seorang individu merupakan indikator yang lebih baik mengenai pengunduran diri karyawan daripada indikator kepuasan kerja yang lebih sering digunakan. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah :

1) Komitmen afektif (*affective commitment*).

Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan Petco mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan. Seseorang yang komitmen afektifnya tinggi akan merasa bahwa organisasinya baik dan dijadikan bagian dari konsep dirinya. Dalam komponen ini, komitmen timbul karena individu benar-benar menginginkan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (*want to*).

Anteseden dari komponen ini meliputi karakteristik personal, karakteristik kerja, dan pengalaman selama bekerja. Hubungan yang paling

kuat dan konsisten dengan komitmen afektif adalah pengalaman selama bekerja. Anggota yang pengalamannya di dalam organisasi konsisten dengan harapan-harapannya serta terpuaskan kebutuhan-kebutuhan dasarnya, cenderung mengembangkan kelekatan afeksi yang kuat terhadap organisasi daripada karyawan yang mengalami ketidakpuasan.

2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).

Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga. timbul ketika individu menyadari bahwa akumulasi investasi mereka akan hilang jika meninggalkan organisasi (*side bets*) atau individu menyadari terbatasnya alternatif yang sebanding dengan organisasinya pada saat ini sehingga individu memerlukan organisasi (*need to*). Antecedent potensial komponen ini meliputi usia, masa kerja, dan intensi untuk keluar dari organisasi.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*).

Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatutan (*should to*) untuk setia (*loyal*) kepada pemberi kerja atau karena tunjangan-tunjangan yang diterima (misalnya beasiswa tugas belajar atau pelatihan) yang membuat individu merasa wajib untuk membalasnya (Scholl dalam Meyer dkk., 1993). Antecedent dari komponen ini meliputi komitmen rekan kerja, keandalan organisasi, dan keterlibatan dalam manajemen (*participatory management*). Komitmen rekan kerja mempengaruhi perkembangan komitmen normatif dalam diri individu. Adapun keandalan organisasi dan keterlibatan dalam manajemen secara berangsur-angsur menumbuhkan keharusan moral dalam diri individu untuk membalas jasa kepada organisasi. Komitmen juga dinilai penting dalam komunitas otomotif untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya ditengah persaingan antar komunitas yang satu dengan yang lain. Persaingan yang biasa terjadi antar

komunitas ini biasanya dengan melihat banyaknya penghargaan yang telah diterima oleh masing-masing komunitas melalui berbagai event otomotif yang ada, jumlah anggota komunitas, juga dengan melihat modifikasi-modifikasi yang ada pada mobil para anggotanya. Kuat lemahnya komunitas-komunitas otomotif tersebut dalam persaingan itu membuat suatu komunitas lebih dikenal daripada komunitas lainnya, dimana komunitas yang mempunyai nama besar (karena prestasi, jumlah anggota, maupun ke-ekstriman modifikasi mobil para anggotanya) cenderung dapat menarik lebih banyak orang untuk menjadi anggota baru dan mengurangi jumlah anggota yang ingin berpindah ke komunitas otomotif lain. Oleh karena itu diperlukan adanya komitmen dalam diri anggota untuk dapat meningkatkan kondisi komunitas dan menjaga kelangsungan hidup komunitasnya. Komunitas otomotif memiliki dominasi anggota kaum pria yang pada umumnya kaum pria memiliki ketertarikan tinggi pada dunia otomotif, hal ini sesuai dengan karakter pria yang menganggap dunia ini sebagai ruang untuk berprestasi dan bekerja, dimana di dunia otomotif mereka bisa bekerja dengan ide-ide kreatifnya untuk memodifikasi mobil dan bersaing dalam kontes-kontes antar komunitas.

Penelitian menyimpulkan bahwa individu mencari konsistensi di antara sikap mereka serta antara sikap dan perilaku mereka. Ini berarti bahwa individu berusaha untuk menetapkan sikap yang berbeda serta meluruskan sikap dan perilaku mereka sehingga mereka terlihat rasional dan konsisten. Ini bisa dilakukan dengan cara mengubah sikap maupun perilaku, atau dengan mengembangkan rasionalisasi untuk ketidaksesuaian.

Pada akhir tahun 1950-an, Leon Festinger mengemukakan teori ketidaksesuaian kognitif (*cognitive dissonance*). Teori ini berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku. Ketidaksesuaian kognitif merujuk pada ketidaksesuaian yang dirasakan oleh seorang individu antara dua sikap atau lebih, atau antara perilaku dan sikap. Festinger berpendapat bahwa bentuk ketidakconsistenan apapun tidaklah menyenangkan dan bahwa individu akan berusaha mengurangi ketidaksesuaian dan ketidaknyamanan tersebut.

Tentu saja tidak ada individu yang bisa sepenuhnya menghindari ketidaksesuaian. Festinger menduga bahwa keinginan untuk mengurangi ketidaksesuaian ditentukan oleh *pentingnya* elemen-elemen yang menciptakan ketidaksesuaian, tingkat *pengaruh* yang dimiliki oleh seorang individu terhadap elemen-elemen tersebut, dan *penghargaan* yang mungkin terlibat dalam ketidaksesuaian.⁶

Sikap mempunyai hubungan sebab akibat dengan perilaku, yaitu sikap yang dimiliki individu menentukan apa yang mereka lakukan. Penelitian menunjukkan bahwa sikap memprediksi perilaku masa depan secara signifikan. Hubungan tersebut bisa ditingkatkan dengan memperhitungkan variabel pengait. Variabel pengait hubungan sikap-perilaku yang paling kuat adalah *pentingnya* sikap, *kekhususan*-nya, *aksesibilitas*-nya, apakah ada *tekanan-tekanan sosial*, dan apakah seseorang mempunyai *pengalaman langsung* dengan sikap tersebut.⁷

Ketika menanyakan sikap terhadap suatu objek, individu sering mengingat kembali perilaku mereka yang terkait dengan objek tersebut, kemudian menentukan sikap mereka dari perilaku mereka di masa lalu. Hal ini melahirkan teori persepsi diri (*self-perception theory*), yaitu sikap yang digunakan setelah melakukan sesuatu untuk memahami tindakan yang telah terjadi.⁸

Hubungan sikap-perilaku pada umumnya positif, sementara hubungan perilaku-sikap sama kuatnya. Ketika seseorang mempunyai sedikit pengalaman terkait persoalan sikap atau memberikan sedikit pemikiran sebelumnya tentang hal tersebut, kemungkinan besar dia akan menyimpulkan sikapnya dari perilakunya. Namun, ketika sikap seseorang telah terbentuk untuk sementara waktu dan didefinisikan dengan baik, sikap tersebut kemungkinan besar akan menuntun perilakunya.

Seseorang bisa memiliki ribuan sikap, tetapi Perilaku Organisasi memfokuskan perhatian pada beberapa sikap kerja yang utama, antara lain:

1. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

⁶ *Ibid.*, hlm. 95.

⁷ *Ibid.*, hlm. 97.

⁸ *Ibid.*, hlm. 98.

2. Keterlibatan pekerjaan (*job involvement*) merupakan tingkat sampai mana seseorang secara psikologis memihak sebuah pekerjaan, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri.
3. Komitmen organisasional (*organizational commitment*) didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seseorang memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Tiga dimensi komitmen organisasional adalah:
 - a. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
 - b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
 - c. Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.
4. Dukungan organisasional yang dirasakan (*perceived organizational support—POS*) adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.
5. Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) yaitu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan.⁹

Metode yang paling populer untuk mendapatkan informasi tentang sikap karyawan adalah melalui penggunaan survei sikap (*attitude surveys*). Survei sikap yang umum memberi karyawan serangkaian pernyataan atau pertanyaan dengan skala penilaian yang menunjukkan tingkat kecocokan. Nilai sikap individual diperoleh dengan cara menjumlahkan respons terhadap soal-soal kuesioner. Nilai-nilai ini kemudian bisa dirata-rata untuk kelompok kerja, tim, departemen, divisi, atau organisasi secara keseluruhan. Penggunaan survei sikap secara teratur memberi manajer umpan balik yang berharga mengenai bagaimana karyawan menerima kondisi kerja mereka.¹⁰

⁹ *Ibid.*, hlm. 99-103.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 105.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.¹¹

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.¹² Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja atau atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi serta memenuhi standar kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan juga tidak menyenangkan serta berhubungan juga dengan harapan di masa mendatang. Kepuasan kerja dari masing-masing individu berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan perasaan individu masing-masing.

Masalah bayaran acapkali diutarakan ketika mendiskusikan kepuasan kerja, karena keduanya memiliki suatu hubungan yang menarik . Untuk individu yang miskin yang hidupnya di bawah garis kemiskinan, atau yang hidup di negara-negara miskin, upah sangat berhubungan dengan kepuasan kerja dan kebahagiaan secara keseluruhan. Tetapi setelah seorang individu mencapai satu tingkat kehidupan yang nyaman (di AS sekitar \$40.000 per tahun) hubungan tersebut sebenarnya menghilang. Dengan kata lain individu yang mendapat \$80.000, rata-rata tidak lebih bahagia dengan pekerjaan mereka bila dibandingkan dengan mereka yang mendapatkan bayaran mendekati \$40.000. Seorang peneliti tidak dapat menemukan perbedaan yang signifikan ketika ia membandingkan kesejahteraan orang-orang paling kaya dalam daftar Forbes 400 dengan para peternak Maasai di Afrika Timur.

3. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga

¹¹ *Ibid.*, hlm. 107.

¹²(Robbin, 2003:78)

mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

a. **Two Factor Theory**

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

b. **Value Theory**

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan seseorang.

Untuk mengukur kepuasan kerja, bisa digunakan dua pendekatan, yaitu:

- 1) Penilaian tunggal secara umum. Metode ini sekedar meminta individu untuk merespon satu pertanyaan.
- 2) Penyajian akhir yang terdiri atas sejumlah aspek pekerjaan. Pendekatan ini mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang setiap elemen.¹³

Hal-hal yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain pekerjaan itu sendiri, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja. Menikmati pekerjaan itu sendiri hampir selalu merupakan segi yang paling berkaitan dengan tingkat kepuasan

¹³ *Ibid.*, hlm. 108.

kerja yang tinggi secara keseluruhan. Selain kondisi pekerjaan, kepribadian juga memainkan peran dalam kaitannya dengan kepuasan kerja.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki :225) yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Respons-respons berikut adalah konsekuensi dari ketidakpuasan:

1) Keluar (*exit*): perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

2) Aspirasi (*voice*): secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan.

- 3) Kesetiaan (*loyalty*): secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal.
- 4) Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran dan keterlambatan yang terus-menerus dan kurangnya usaha.¹⁴

Berikut ini adalah pembahasan yang lebih spesifik dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja:

- 1) Kepuasan Kerja dan Kinerja

Pekerja yang bahagia cenderung lebih produktif. Organisasi yang karyawannya lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang karyawannya kurang puas. Guru yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Bahkan dapat memberikan kinerja yang lebih besar dari yang seharusnya dilakukan. Sebaliknya, guru yang tidak bahagia/puas dalam pekerjaannya akan cenderung stagnan, kinerja menurun. Sayangnya jika kinerja guru menurun yang akan mengalami kerugian adalah para siswa/peserta didik.

- 2) Kepuasan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional (*Organizational Citizenship Behavior—OCB*)

Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka, dan lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespons pengalaman positif mereka. Dengan demikian kepuasan kerja individu akan mendorong peningkatan kualitas organisasi secara menyeluruh. Meningkatkan loyalitas guru, membantu meningkatkan kapasitas guru yang lain.

- 3) Kepuasan Kerja dan Kepuasan Pelanggan

Karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif sehingga dihargai oleh para pelanggan. Jadi, karyawan yang puas bisa meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 112.

Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menampilkan pribadi yang lebih baik saat berinteraksi dengan siswa. Dibandingkan dengan usaha jasa yang lain, intensitas pertemuan guru dan siswa jauh lebih tinggi. Sehingga kepuasan guru benar-benar dapat berpengaruh terhadap interaksi guru-siswa. Guru-guru yang puas akan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Artinya, proses pembelajaran akan menjadi lebih efektif buat peserta didik. Suasana kelas akan menjadi lebih menyenangkan dan membuat proses tranfer pengetahuan dan tranformasi nilai menjadi lebih baik. Keberhasilan proses pendidikan menjadi lebih tinggi dan pada akhirnya dapat memberikan kepuasan pada siswa dan juga orang tua siswa yang telah menitipkan putra-putrinya di lembaga pendidikan tersebut.

4) Kepuasan Kerja dan Ketidakhadiran

Secara logika, karyawan yang tidak puas cenderung melalaikan pekerjaan. Namun, hubungan antara kepuasan dan ketidakhadiran berkisar antara sedang sampai lemah. Dalam dunia pendidikan, ketidakhadiran ini dapat dimaknai baik secara fisik maupun mental. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berfikir lebih dalam apabila harus tidak hadir. Hal ini karena kehadiran guru dalam kelas sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar.

5) Kepuasan Kerja dan Perputaran Karyawan

Hubungan antara kepuasan dengan perputaran karyawan juga tidak terlalu kuat. Faktor-faktor lain seperti kondisi pasar tenaga kerja, harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan lamanya masa jabatan dengan organisasi merupakan batasan penting tentang keputusan yang aktual untuk meninggalkan pekerjaan seseorang pada saat itu.

6) Kepuasan Kerja dan Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja

Ketidakpuasan kerja memprediksi banyak perilaku khusus, termasuk upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan hakikat, pencurian di tempat kerja, pergaulan yang tidak pantas, dan kelambanan.¹⁵

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 113-118.

Berdasarkan paparan di atas, diketahui bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh cukup besar bagi kualitas pekerjaan individu. Dan hal ini lebih lanjut juga mempengaruhi kinerja lembaga secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau lembaga pendidikan berupaya untuk menjaga atau bahkan meningkatkan tingkat kepuasan guru.

Cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kepuasan guru adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beberapa yang bisa dilakukan antara lain:

- 1) Pemberian kompensasi/gaji yang layak (dapat memenuhi standar hidup layak sesuai kota tempat tinggal masing-masing). Diakui atau tidak, salah satu motif yang paling banyak menggerakkan manusia untuk bekerja adalah memenuhi kebutuhan hidup layak. Jika kebutuhan hidup layak ini tidak tercapai kepuasan kerja juga akan sulit didapatkan oleh guru.
- 2) Lingkungan kerja yang kondusif, dalam hal ini berkaitan dengan budaya organisasi yang supportif, tidak menekan. Komunikasi antar atasan dan bawahan (pimpinan sekolah dengan guru) atau antara teman sejawat terjalin dengan terbuka dan saling menghormati. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman juga budaya organisasi yang mendukung akan menunjang tingkat kepuasan guru. Karena dalam kondisi lingkungan dan budaya organisasi yang mendukung seseorang akan dapat meraih kebahagiaan, tidak mengalami tekanan karena pekerjaan dan bahkan dapat menampilkan kinerja yang lebih baik.
- 3) Peraturan dan jenjang karir. Lingkungan dan budaya organisasi dapat dikatakan sebagai *support system* bagi kepuasan kerja guru yang bersifat informal. Di sisi lain, peraturan organisasi, aturan kepegawaian, tersedianya jenjang karir adalah sektor formal yang dapat mendukung kepuasan kerja guru.

Organisasi harus memiliki aturan-aturan yang jelas, transparan dan menguatkan. Sehingga setiap kebijakan yang dibuat dapat diterima dengan baik oleh semua pihak. Aspek lain dari aturan organisasi adalah tersedianya jenjang karir bagi guru-guru. Dalam hal ini maksudnya, peningkatan kapasitas guru diperlukan tidak hanya karena kewajiban mengajar namun

juga berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan yang lebih luas. Dengan terbukanya kesempatan untuk meningkatkan *karier path* akan mendorong guru mencapai kualitas yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan rasa puas guru.

C. Simpulan

Sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, terhadap objek, individu, atau peristiwa. Komponen sikap ada tiga, yaitu komponen kognitif, komponen afektif, dan komponen perilaku. Hubungan sikap-perilaku pada umumnya positif, sementara hubungan perilaku-sikap sama kuatnya. Sikap kerja yang utama antara lain kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, komitmen organisasional, dukungan organisasional yang dirasakan, dan keterlibatan karyawan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain pekerjaan itu sendiri, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan, rekan kerja, dan kepribadian. Konsekuensi dari ketidakpuasan kerja antara lain keluar, aspirasi, kesetiaan, dan pengabaian. Kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja, perilaku kewargaan organisasional, kepuasan pelanggan, ketidakhadiran, perputaran karyawan, dan perilaku menyimpang di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, Nuim, *Sayyid Quthb; Biografi dan Kejernihan Pemikirannya*, Jakarta: Gema Insani, 2005.
- Irwani, Teuku, Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Dalam Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat, *Bina Gogik*, Volume 4 No. 1, Maret 2017
- Jumbulati, (al), Ali dan Abdul Futuh at-Tuwaanisi, *Perbandingan Pendidikan Islam*, Terj. H.M. Arifin, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Junus, Mahmud, *Sejarah Pendidikan Islam*, Jakarta: Mutiara, 1966.
- Mahmudah, Ummi, “Konsep Pendidikan Menurut Al-Qur’an”, *Wacana*, I, Januari, 2001.
- Maksum, *Madrasah; Sejarah dan Perkembangannya*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999.
- Margono, S. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010
- Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995.
- Mohammad al-Toumy al-Syaibani, Omar, *Falsafah Pendidikan Islam*, Terj. Hasan Langgulung, Jakarta: Bulan Bintang, 1979.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mukhtar, Hapzi Ali dan Rusmini, *Kepuasan Kerja Guru*, (Jambi: PUSAKA, 2017),
Tetep Lukman Coroners. Mei 2010. Sikap dan Kepuasan Kerja.
<http://lukmancoroners.blogspot.com/2010/05/sikap-dan-kepuasan-kerja.html>