

## RINGKASAN

Berdasarkan informasi dari berbagai sumber bahwa rendahnya kepuasan kerja diakibatkan beberapa faktor yaitu, rendahnya gaji/imbalan, lingkungan yang kurang harmonis dan tidak baiknya hubungan pimpinan dengan bawahan sehingga membuat guru memiliki kepuasan kerja yang rendah senada dengan menurut Jhon C. Mowen bahwa *“personality is defined as the hierarchically related set of intra-psychic constructs that reveal consistency across time and that combine with situations to influence the feelings, thoughts, intentions, and behavior of individuals.* Kepribadian didefinisikan sebagai set hirarki yang terkait konstruksi intra-psikis yang mengungkapkan konsistensi waktu dan menggabungkan dengan situasi untuk mempengaruhi perasaan, pikiran, niat, dan perilaku individu. Stephen P Robbins dan Mary Coulter mengatakan kepuasan kerja sebagai berikut *“job satisfaction refers to a person’s general attitude toward his or her job. A person with a high level of job satisfaction has a positive attitude towards his or her job. A person who is dissatisfied has a negative attitude”.* Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Pelin Kanten mengemukakan, *“while positive and negative personality traits have some effect, other research concludes that the actual situation in which people work has a noticeably stronger influence on their attitudes and*

*behavior*". Sementara ciri-ciri kepribadian positif dan negatif memiliki beberapa efek, penelitian lain menyimpulkan bahwa situasi aktual dimana orang bekerja memiliki pengaruh teras kuat pada sikap dan perilaku mereka. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh kepribadian dan sikap kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Kecamatan Cempaka Putih Jakarta Pusat.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menjelaskan hubungan kausal dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil uji coba instrumen kepuasan kerja dari 40 butir yang di uji coba, terdapat 8 butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,962. Hasil uji coba instrumen kepribadian dari 40 butir yang di uji coba, terdapat 7 butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,921. Hasil uji coba instrumen sikap kerja dari 40 butir yang di uji coba, terdapat 7 butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,939. Analisis data dilakukan dengan statistika deskriptif dan inferensial.

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,419 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,293. Ini memberikan makna kepribadian berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif sikap kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,478 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,382. Ini memberikan makna sikap kerja

berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap sikap kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,328 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,328. Ini memberikan makna kepribadian berpengaruh langsung terhadap sikap kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa: (1) kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, (2) sikap kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, (3) kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap sikap kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan kepuasan kerja memberi peluang bagi guru untuk mengembangkan kemampuannya sesuai dengan harapan dan keinginannya, memberi umpan balik yang positif terhadap kepuasan kerja guru, meningkatkan kompetensi guru melalui pendidikan dan pelatihan, menciptakan suasana kerja yang baik dan mendorong guru untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.