

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya adalah tujuan dari pendidikan nasional yang menjadi tanggung jawab profesional setiap guru. Pengembangan kualitas manusia menjadi suatu keharusan terutama dalam memasuki era globalisasi dewasa ini, agar generasi muda mampu menghadapi persaingan dengan dunia luar yang semakin kompetitif. Pendidikan mempunyai tanggung jawab terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang makin berperan menampilkan keunggulan dirinya yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional pada bidangnya masing-masing, untuk itu kegiatan belajar harus dapat membekali peserta didik dengan kecakapan hidup (*life skill*) sesuai dengan lingkungan kehidupan peserta didik.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal didalam penyelenggaraan dan pengembangannya diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Sekolah-sekolah dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi, memproses siswa menjadi lulusan yang sesuai dengan apa yang diharapkan sesuai dengan kriteria seperti yang tercantum dalam tujuan Pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya.

Didalam suatu sekolah sukses atau tidaknya tujuan sekolah yang telah ditentukan, sangat bergantung kepada orang-orang yang berada didalamnya. Orang-orang yang dimaksud tersebut salah satunya ialah guru. Guru sangat memegang peranan penting dalam menjalankan proses pengajaran. Maka guru senantiasa harus bekerja dengan optimal untuk dapat mewujudkan semua tujuan itu. Optimalisasi guru dalam bekerja tidak terlepas dari perasaan puas atau tidaknya guru dalam bekerja. Dengan demikian, sudah seharusnya sekolah dan juga pemerintah harus memperhatikan kepuasan guru dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator untuk melihat sukses atau tidaknya seorang guru dalam bekerja. Guru yang dapat memenuhi tuntutan lingkungan kerja disebut orang yang memuaskan yang dapat tercermin pada unjuk kerjanya (*performance*), begitu pula sebaliknya orang yang tuntutannya terpenuhi oleh lingkungan kerja disebut orang yang puas akan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada individu tersebut. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada diri individu. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan guru dan sebaliknya bila dalam suatu sekolah ada kesenjangan antara harapan dengan kenyataan maka akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri guru.

Ketika seorang guru merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya

untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian tugasnya sebagai pendidik dan pengajar akan meningkat secara optimal.

Begitu pentingnya kepuasan kerja seorang guru sehingga untuk dapat mencapai tujuannya maka sekolah perlu mengoptimalkan potensi yang dimiliki guru yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Tingkat kepuasan seorang guru dalam bekerja, dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain adalah masih rendahnya komitmen yang dipegang oleh guru, *Self-Efficacy* (keyakinan diri) guru yang masih rendah dalam menjalankan tugasnya, gaya kepemimpinan yang masih belum efektif, semangat kerja sebagian guru masih rendah, prestasi kerja guru yang perlu ditingkatkan, tingginya tingkat stres guru dalam bekerja dan *hardiness* (tahan banting) yang dimiliki oleh sebagian guru masih rendah.

Setiap sekolah membutuhkan guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah tersebut. Komitmen bukan hanya janji untuk melakukan sesuatu, tetapi komitmen yang mengandung tanggung jawab terhadap janji yang telah ditetapkan. Setiap guru dalam suatu sekolah seharusnya memiliki komitmen yang kuat dan jelas pada bidang tugasnya. Adanya komitmen kerja menjadi dasar bagi individu untuk mencapai keberhasilan dalam tugas. Dengan adanya keberhasilan dalam menjalankan tugas, maka akan berdampak pada rasa puas dalam diri guru. Akan tetapi dalam kenyataannya seringkali komitmen itu tidak tampak wujudnya. Meskipun menghabiskan sebagian besar waktu di tempat kerja, guru tanpa komitmen tidak akan menghasilkan apapun yang berarti.

Setiap guru sangat memerlukan keyakinan diri yang tinggi yaitu rasa percaya diri bahwa mereka memiliki kompetensi dan kemampuan yang baik dalam mendidik dan mengajar sehingga menghasilkan anak didik yang berprestasi. Keyakinan diri yang tinggi sangat diperlukan untuk dimiliki oleh setiap guru agar semangat mereka lebih terpacu dalam menjalankan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan diri tinggi cenderung berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang harus dilakukan dan menjadi kewajibannya secara tuntas dengan baik. Dengan melaksanakan tugasnya secara tuntas dan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Akan tetapi karena masih rendahnya keyakinan diri yang dimiliki guru, sehingga tugas-tugas dalam pekerjaannya seringkali tidak dapat diselesaikan dengan baik sehingga mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja yang diperoleh oleh guru.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru ternyata juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Dalam memimpin hendaknya seorang kepala sekolah juga harus memperhatikan situasi dan kondisi guru. Dalam hal ini adalah tingkat kesiapan atau kematangan guru dalam bekerja. Karena lain guru, lain pula tingkat kematangannya dan harus dilihat pula situasi yang sedang dihadapi. Namun dalam kenyataannya seorang kepala sekolah tidak memperdulikan kondisi tersebut, sehingga guru tidak merasa dihargai dan diperhatikan. Kepemimpinan akan menjadi tidak efektif dan akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja guru.

Semangat yang dimiliki oleh setiap guru agar bekerja dengan maksimal dan penuh tanggung jawab mempengaruhi kepuasan kerja guru. Peran sekolah sebagai

motivator memiliki arti penting untuk memberikan pengaruh positif kepada guru, sehingga guru dapat bekerja dengan segenap kemampuan terbaik yang dimilikinya dan dapat menyelesaikan beban tugas yang diberikan. Sebaliknya, jika guru dipaksa bekerja untuk jangka waktu yang relatif lama dan hanya mengerjakan pekerjaan yang sama dengan lingkungan kerja yang sama pula, hasil kerja guru pun tidak akan maksimal sehingga akan berdampak pada malasny guru untuk masuk kerja atau terlambat, sering absen dalam mengajar dan lambatnya penyelesaian tugas. Hal itu akan mengakibatkan turunnya kepuasan kerja guru.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah tingkat stres dalam bekerja. Stres dalam pekerjaan tidak dapat dihindari oleh siapapun termasuk dalam diri seorang guru pada saat bekerja. Setiap guru pasti pernah mengalami stres dalam bekerja, tetapi yang paling penting cara mengatasi stres tersebut agar tidak mengganggu pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang paling sering digunakan untuk mengukur stres yang ada dalam pekerjaan. Semakin tinggi tingkat stres dalam bekerja, semakin tinggi pula ketidakpuasan individu terhadap pekerjaannya. Meski demikian masih banyak guru yang belum bisa mengatasi tingkat stres yang mereka hadapi ketika bekerja, sehingga akan menimbulkan ketidakpuasan dan menurunnya rasa kepuasan kerja dalam menjalankan tugasnya.

Prestasi kerja harus selalu ditingkatkan oleh setiap guru untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dalam bekerja agar guru lebih fokus dan menyenangi pekerjaannya. Prestasi kerja dalam suatu organisasi/sekolah, ditandai dengan

adanya penghargaan yang diberikan oleh organisasi/sekolah kepada guru. Dengan mendapatkan suatu prestasi sudah pasti guru akan lebih merasa dihargai karena hasil kerja kerasnya membuahkan suatu kebanggaan dan ini merupakan salah satu kepuasan tersendiri. Namun, pada kenyataannya, tidak sedikit guru yang memiliki prestasi kerja yang rendah karena berbagai hambatan diantaranya masih rendahnya motivasi kerja guru dalam bekerja, hal ini membuat kepuasan kerja guru semakin menurun.

Satu lagi faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru ialah *hardiness* (tahan banting). *Hardiness* ternyata memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja seseorang. *Hardiness* merupakan susunan karakteristik kepribadian yang memiliki fungsi sumber perlawanan ketika individu mengalami stres.

Individu yang memiliki *hardiness* (tahan banting) senang bekerja keras karena dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan, senang membuat suatu keputusan dan melaksanakannya karena memandang hidup ini sebagai sesuatu yang harus dimanfaatkan dan diisi agar mempunyai makna dan individu tersebut sangat antusias menyongsong masa depan karena perubahan-perubahan dalam kehidupan dianggap sebagai suatu tantangan dan sangat berguna untuk perkembangan. Guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan juga pengajar sangat memerlukan *hardiness* untuk menunjang dan mengatasi segala beban yang di hadapi, tidak hanya dari para murid tetapi juga kepala sekolah dan teman-teman sesama guru. Maka guru yang memiliki *hardiness* (tahan banting) akan memandang pekerjaan yang sulit sebagai hal positif yang akan memberikan

dampak positif dan akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Namun, kenyataannya banyak guru yang memiliki tingkat *hardiness* yang rendah. Hal ini berdampak menurunnya kepuasan kerja guru dalam menjalankan tugasnya.

SMA Negeri 35 Jakarta merupakan sekolah unggulan plus di Jakarta Pusat. Para guru SMA Negeri 35 Jakarta Pusat sebagai salah satu ujung tombak sumber daya manusia terpenting dalam sekolah yang menentukan berhasil atau tidaknya proses dan tujuan pengajaran. Sudah seharusnya guru dapat memberikan contoh dan panutan bagi anak didiknya dalam segala hal. Untuk dapat menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik dan pengajar yang sesuai dengan harapan tidaklah mudah, mengingat begitu besarnya tanggung jawab dan beban yang di emban oleh guru, ditambah pula dalam menghadapi berbagai karakteristik masing-masing murid yang berbeda satu sama lain dan berbeda juga cara perlakuan terhadap masing-masing karakteristik murid tersebut.

Guru dalam menjalankan seluruh kegiatannya, harus selalu menciptakan proses pengajaran yang efektif agar seluruh murid dapat menyerap semua materi yang diajarkan. Maka dalam proses pengajaran setiap guru harus menciptakan berbagai kreatifitas dan inovasi-inovasi tertentu sehingga menghasilkan *output* murid yang berkualitas dan terus berkomitmen menjadi sekolah terbaik di mata masyarakat yang memiliki kepuasan kerja yang baik. Untuk dapat mencapai semua tujuan tersebut dalam hal ini kepuasan kerja guru, maka diperlukan suatu kepribadian khusus yang harus dimiliki oleh setiap guru di SMA Negeri 35 Jakarta Pusat. Kepribadian itu ialah *hardiness* (tahan banting). *Hardiness* merupakan karakteristik kepribadian agar suatu individu dalam hal ini guru, dapat

bekerja keras mengubah suatu hal yang mengakibatkan hal-hal negatif menjadi suatu hal positif dan menguntungkan bagi guru tersebut.

Akan tetapi yang terjadi saat ini masih banyak guru di SMA Negeri 35 Jakarta Pusat memiliki tingkat *hardiness* (tahan banting) yang masih rendah, seperti masih banyak guru memandang pekerjaan sebagai beban yang berat dan menganggap tantangan sebagai suatu ancaman. Berbagai tugas guru yang dianggap sebagai beban kerja antara lain adanya keharusan untuk mengejar target tertentu, adanya beraneka ragam perilaku murid yang menyebabkan kesulitan guru untuk menjelaskan materi yang diajarkan sehingga tidak semua murid mengerti apa yang diajarkan, adanya perbedaan kecerdasan antara murid yang satu dengan murid yang lain. Dengan demikian akan menghambat guru tersebut dalam bekerja sehingga mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja guru itu sendiri dan tujuan yang diharapkan tidak dapat tercapai. Melihat bahwa *hardiness* mampu memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut masalah tersebut.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantaranya yaitu :

1. Rendahnya komitmen guru
2. Keyakinan diri (*self-efficacy*) guru yang masih rendah dalam menjalankan tugasnya

3. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif
4. Semangat kerja guru yang rendah
5. Prestasi guru yang masih rendah
6. Tingginya tingkat stres guru
7. Masih rendahnya tingkat *hardiness* (tahan banting) yang dimiliki guru

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Mengingat keterbatasan peneliti dalam waktu, dana, dan tenaga, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah : “hubungan antara *hardiness* (tahan banting) dengan kepuasan kerja guru”.

### **D. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut : “apakah terdapat hubungan antara *hardiness* (tahan banting) dengan kepuasan kerja guru?”

### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi peneliti, sebagai pengalaman melakukan penelitian dan menambah ilmu pengetahuan mengenai masalah yang berhubungan dengan

*hardiness* (tahan banting) dan sebagai bahan acuan untuk meneliti lebih lanjut tentang hubungan *hardiness* dengan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

2. Bagi Sekolah, sebagai bahan masukan dalam rangka meningkatkan *hardiness* (tahan banting) guru-guru dan berperan aktif untuk mencapai kepuasan kerja.
3. Bagi perkembangan dunia pendidikan, sebagai referensi kelengkapan perpustakaan mengenai penelitian perkantoran khususnya yang berkaitan dengan *hardiness* (tahan banting) dan kepuasan kerja.

## **BAB II**

### **PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Teoretis**

##### **1. Kepuasan Kerja**

Suatu sekolah memerlukan guru untuk melaksanakan proses belajar mengajar. Guru merupakan sumber daya manusia yang merencanakan, melaksanakan, dan bahkan mengawasi semua kegiatan belajar mengajar. Untuk mencapai objektivitas sekolah, setiap individu termasuk guru harus memperoleh tingkat kepuasan kerja yang optimal guna meningkatkan motivasi dan prestasi kerja yang tinggi.

Soetjipto dan Rafliis menjabarkan, “Guru berasal dari bahasa Sansekerta, yang berarti pengajar suatu ilmu”<sup>1</sup>.

Di dalam kamus Bahasa Indonesia, “Guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik”<sup>2</sup>.

Dari kedua pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru adalah orang yang menjadi pengajar dan pendidik suatu ilmu yang juga membimbing,

---

<sup>1</sup> Soetjipto dan Rafliis Kosasi, *Profesi Keguruan* (Rineka Cipta: Jakarta, 2004), h.17

<sup>2</sup> Indrawan WS, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Jombang, Lintas Media, 2008), h.186

mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam proses belajar mengajar.

Kepuasan pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual dan merupakan suatu harapan. Seseorang akan merasa puas jika apa yang menjadi harapan dan tujuan bisa tercapai dalam bekerja. Seorang guru yang bekerja dalam suatu sekolah mempunyai keinginan dan harapan masing-masing, yang ingin diwujudkan di tempat kerja. Hal ini diperkuat oleh pendapat Porter yang dikutip oleh Luthans mengemukakan bahwa "*job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now*"<sup>3</sup>. Jika diartikan, kepuasan adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini diperkuat oleh pendapat dari Keith Davis yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara, mengemukakan bahwa, "*job satisfaction is the favourableness or unfavourableness with employees view their work*"<sup>4</sup>. Jika diartikan secara bebas, kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Wexley dan Yulk mendefinisikan, "*Job satisfaction is the way an employee feels about his or her job*"<sup>5</sup>. Jika diartikan secara bebas, kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya.

---

<sup>3</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Andi, 2008), h.170

<sup>4</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), h.117

<sup>5</sup> *Ibid*

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yulk di atas dapat ditarik kesimpulan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan dalam hal ini guru yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Setiap guru dalam bekerja menunjukkan perilaku-perilaku tertentu dalam sekolah. Perilaku yang ditunjukkan tersebut bisa positif, bisa juga negatif. Hal itu berasal dari sikap yang mendasarinya. Sikap itu sendiri merupakan kecenderungan seseorang melakukan sesuatu.

Menurut Blum yang dikutip oleh Pandji Anoraga dalam bukunya Psikologi Kerja, “Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja”<sup>6</sup>. Sejalan dengan itu Menurut Stephen P Robin dalam bukunya Perilaku Organisasi mengemukakan bahwa “kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”<sup>7</sup>.

Pendapat serupa dikemukakan juga oleh Tiffin yang mendefinisikan bahwa “kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan”<sup>8</sup>.

Sedangkan menurut Wexley dan Yulk mengatakan, “kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang

---

<sup>6</sup> Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.82

<sup>7</sup> Stephen P. Robin, *Perilaku Organisasi* (San Diego University: Indeks, 2003), h.91

<sup>8</sup> Pandji Anoraga, *Loc.Cit.*

menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan”<sup>9</sup>.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kumpulan dari sikap-sikap positif dan negatif yang ditunjukkan oleh guru. Guru dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, guru yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Kepuasan kerja dapat diartikan juga sebagai perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Setiap guru memiliki suatu pemikiran tersendiri mengenai seberapa jauh pekerjaannya. Sebagaimana dikemukakan oleh Robeth L. Mathis dan John H. Jackson bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang positif yang merupakan hasil dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”<sup>10</sup>. Emosi positif yang tercipta berasal dari hasil evaluasi dalam bekerja seorang guru.

Hal ini diperkuat oleh pendapat yang dikatakan oleh Lock, “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”<sup>11</sup>.

Hani didalam buku Abdullah Munir yang berjudul Menjadi Kepala Sekolah Efektif, mengatakan “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan

---

<sup>9</sup> Soelistyo Anwar, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Manajemen*, Tahun XI. No.03, Oktober 2007, h.55

<sup>10</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h.121

<sup>11</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: ANDI, 2006), h.243

memandang pekerjaan mereka”<sup>12</sup>. Menurut Malayu S.P Hasibuan, “kepuasan kerja dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang lebih menikmati kepuasan kerja akan merasa puas jika hasil kerja dan hasil balas jasanya dirasa adil dan layak”<sup>13</sup>. Selain balas jasa dan kondisi karyawan atau guru, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat dengan Richard L. Draft yang mengatakan bahwa:

Kepuasan kerja adalah sebuah sikap positif untuk mengarahkan pekerjaan seseorang secara umum manusia mengalami sikap kerja ini ketika pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan sesuai dengan minatnya ketika kondisi kerja dan penghargaan yang diterima seperti gaji memuaskan dan ketika mereka menyukai rekan sekerja<sup>14</sup>.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan/guru berupa rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, kondisi, situasi kerja, interaksi karyawan/guru dalam lingkungan kerja yang seimbang dengan balas jasa dan penghargaan yang diterima.

Untuk mencapai kepuasan kerja seorang karyawan/guru sangat ditentukan oleh berbagai faktor yang berkaitan satu dengan lainnya. Gilmer menjelaskan bahwa “aspek-aspek kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu promosi, keamanan kerja, gaji perusahaan dan manajemen pengawasan, faktor-faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan komunikasi dan rekan

---

<sup>12</sup> Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), h.23

<sup>13</sup> Malay SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi: Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h.69

<sup>14</sup> Richard L.Draft, *Manajemen Edisi Ke Lima* (Jakarta: Erlangga, 2003), h.9

kerja”<sup>15</sup>. Lawler III mengemukakan sumber-sumber kepuasan seseorang, yakni, pekerjaan itu sendiri, supervisi, promosi, kerjasama antar pegawai, dan kondisi kerja<sup>16</sup>. Jadi dapat disimpulkan banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru sangatlah luas dan kompleks yang meliputi berbagai aspek yang berkaitan satu dengan lainnya.

Kepuasan kerja juga dapat diukur melalui dimensi dan aspek dalam skala mengukurnya, seperti halnya yang dikatakan Mathis dan Jackson dalam Sopiah menyatakan bahwa “kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, di antaranya: pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, supervisi, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang”<sup>17</sup>. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Smith, Kendall, & Hullin yang dalam Spector menyebutkan ada 5 aspek dalam skala kepuasan :

1. *Work* (Pekerjaan itu sendiri).
2. *Pay* (Gaji).
3. *Promotion* (promosi).
4. *Supervision* (pengawasan).
5. *Coworkers* (rekan kerja)<sup>18</sup>.

Hal serupa juga dikatakan Wallace, dkk yang menyebutkan 5 aspek dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan, meliputi: tanggung jawab, ketertarikan, dan perkembangan.
2. Kualitas pengawasan, meliputi: bantuan teknis dan dukungan sosial.
3. Hubungan baik antar rekan kerja, meliputi: keserasian sosial dan saling menghormati.
4. Kesempatan berkembang, meliputi: kesempatan untuk lebih maju.
5. Gaji, meliputi balas jasa yang diterima layak dan adil<sup>19</sup>.

---

<sup>15</sup> Sopiah, *Op. Cit.* h.171

<sup>16</sup> Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia* (Jakarta: PT Pustaka Jaya, 2000), h. 208

<sup>17</sup> Sopiah, *Loc. Cit.*

<sup>18</sup> Paul E. Spector, *Job satisfaction, Application, Assesment, Cause, and Consequences* (United Kingdom: Sage Publication, 2005) h.12

<sup>19</sup> Wallace, dkk, *Organisational Behaviour, a global perspective* (Australia: John Wiley & Sons Australia, Ltd, 2009), h.113

Sejalan dengan itu, Luthans mengidentifikasi kelima dimensi kepuasan kerja tersebut, yakni:

1. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji, sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi, kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. Pengawasan, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja, tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial<sup>20</sup>.

Dari paparan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan ada 5 aspek atau dimensi yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, yaitu dari dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, supervisi atau pengawasan, kesempatan promosi dan rekan kerja.

Lebih rinci lagi Marihot Tua Efendi H, dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, mengklasifikasi aspek-aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

---

<sup>20</sup> Fred Luthans, *Loc. Cit.*

5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang<sup>21</sup>.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Ivancevich, dkk yang mengemukakan faktor-faktor penting dalam kepuasan kerja yakni:

1. Imbalan, jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memberikan tanggung jawab.
3. Peluang promosi, ketersediaan peluang untuk maju.
4. Supervisi, kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung.
5. Rekan kerja, sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan<sup>22</sup>.

Dari berbagai pendapat berbagai ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja guru dapat diukur dengan 5 aspek atau dimensi yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, supervisi, promosi, hubungan antar rekan kerja dan gaji yang saling mempengaruhi antara faktor satu dengan faktor lainnya yang tidak dapat dipisahkan.

Balas jasa bukanlah faktor utama dalam kepuasan kerja, kepuasan kerja karyawan/guru, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Gibson, Ivancevic dan Donnelly berpendapat “kepuasan kerja berasal dari faktor lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan”<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Marihot Tua Efendi H, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta: Grasindo, 2009), h.291

<sup>22</sup> John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1 (Jakarta: Erlangga, 2006), h.90

<sup>23</sup> Gibson, Ivancevic dan Donnelly, *Organisasi Perilaku Sikap Pasar* (Jakarta: Erlangga, 2002), h.87

Selain dipandang sebagai sikap dan keadaan emosional, kepuasan kerja juga dipandang sebagai penilaian dan hasil. Hal ini sesuai dengan pendapat Siegel dan Lane yang dikutip oleh Munandar dalam bukunya, mengungkapkan kepuasan kerja adalah “penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, sejauh mana pekerjaan yang ia miliki dinilai dapat memenuhi kebutuhan dasarnya”<sup>24</sup>.

Sementara itu Howell dan Dipboye memandang kepuasan kerja sebagai “hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya”<sup>25</sup>. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaan itu sendiri yang mereka hadapi.

Seorang karyawan atau guru mengalami kepuasan atau tidak dalam bekerja adalah suatu yang relatif dari orang tersebut. Kepuasan kerja guru akan tercipta juga setelah kebutuhan mereka di dalam suatu organisasi terpenuhi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robert Happock yang dikutip oleh Roeslan Abdul Gani bahwa “kepuasan dalam pekerjaan tergantung pada tercapai atau tidaknya pemenuhan kebutuhan seseorang”<sup>26</sup>.

Dari paparan beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan kepuasan guru akan merupakan sesuatu yang relatif, yang didasari oleh faktor-faktor seperti pemenuhan kebutuhan, hubungan sosial sesama rekan kerja, atasan dan juga pada murid dan kondisi kerja itu sendiri.

---

<sup>24</sup> Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Indusri dan Organisasi* (Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), 2001), h.350

<sup>25</sup> *Ibid*

<sup>26</sup> Roeslan Abdul. G, *Bimbingan Karier* (Bandung: Aksara, 2000), h.19

Kepuasan kerja karyawan atau guru dalam bekerja harus diciptakan sebaik-baiknya agar karyawan/guru tersebut mempunyai rasa kecintaan terhadap pekerjaannya sehingga kedisiplinan dalam bekerja meningkat. Ada salah satu aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yaitu *hardiness* (tahan banting), seperti yang dikatakan oleh Maddi S.R “dalam bidang pekerjaan, adanya karakteristik *hardiness* mampu membantu meningkatkan performa kerja”, Selain itu, *hardiness* juga memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja seseorang”<sup>27</sup>. Penelitian sebelumnya oleh Hood juga menemukan adanya hubungan positif signifikan antara *hardiness* dan kepuasan kerja”<sup>28</sup>.

Karakteristik *hardiness* (tahan banting) ternyata mempunyai peranan dan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan atau guru dalam bekerja yang akan meningkatkan kepuasan kerja, hal ini dikarenakan *hardiness* mampu memunculkan efek protektif terhadap stres kerja yang dialami karyawan atau guru dalam bekerja. Sesuai dengan penelitian Berwick dan Rush, menemukan bahwa:

“Karakteristik kepribadian *hardiness* mampu memunculkan efek-efek protektif ketika individu menghadapi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja individu dengan cara mempengaruhi persepsi individu terhadap stres kerja. Dapat disimpulkan bahwa kepribadian *hardiness* berhubungan positif dengan kepuasan kerja”<sup>29</sup>.

Dari hasil penelitian-penelitian tersebut berdasarkan pendapat beberapa ahli yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak dan hubungan *hardiness* terhadap kepuasan kerja. *Hardiness* dapat membantu karyawan atau

---

<sup>27</sup> K.S. McCalister, *Hardiness and Support At Work As Predictors Of Work Stress and Job Satisfaction*, (Disertation. The University of Texas at Austin, 2003), h.37

<sup>28</sup> Hood, L.J, *The Effects of Nurse Faculty Hardiness and Sense of Coherence on perceived Stress. Scholarly productivity, and Job Satisfaction*, 1997, h. 89. [http://findarticles.com/p/articles/mi\\_m00F5W/is\\_n3\\_v14/ai\\_n18607047](http://findarticles.com/p/articles/mi_m00F5W/is_n3_v14/ai_n18607047). Diakses pada tanggal 13 maret 2010.

<sup>29</sup> K.S. McCalister. *Op. Cit*,h. 35

guru dalam melawan stres yang ada dalam bekerja. Dengan meningkatkan *hardiness* pada diri setiap diri karyawan atau guru, maka akan membantu dalam meningkatkan dan mencapai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat dan beberapa uraian teori tentang kepuasan kerja diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan keadaan emosional karyawan berupa rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, gaji atau balas jasa yang diterima, pengawasan, kesempatan untuk berkembang, dan interaksi karyawan sebagai rekan kerja dalam lingkungan kerja yang timbul akibat adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan.

## **2. *Hardiness* (Tahan Banting)**

Kepribadian seseorang telah terbentuk sejak napas pertama ditiupkan di dalam kandungan. Kepribadian seseorang memang dapat berkembang, tetapi tidak akan keluar dari sifat-sifat inti atau dasarnya. Kepribadian memang bersifat unik, sehingga tidak ada satu orang pun yang sama persis dengan orang yang lain, meski mereka terlahir kembar satu telur. Menurut Siswandi kepribadian adalah “suatu totalitas yang terorganisir dari disposisi-disposisi psikis yang bersifat individual”<sup>30</sup>. Jadi, sifat individual inilah yang menyebabkan kepribadian dan cara penyesuaian pada setiap individu bersifat khas dan unik.

---

<sup>30</sup> P.M. Siswandi, *Kematangan Kepribadian pada Aktivist Gerakan Mahasiswa dari Perspektif Kebutuhan Aktualisasi Diri (Sebuah Studi Kasus pada Aktivist Gerakan Mahasiswa Front Perjuangan Pemuda Indonesia)*. (Anima, Indonesian Psychological Journal. Vol 17 no 3, 2002), h.257

Sejalan dengan pengertian di atas, menurut Allport yang dikutip oleh Yusuf & Nurihsan, mengatakan bahwa kepribadian adalah “kesatuan organisasi yang dinamis sifatnya dari sistem psikofisis individu yang menentukan kemampuan penyesuaian diri yang unik sifatnya terhadap lingkungannya”<sup>31</sup>. Dengan demikian, kepribadian merupakan suatu kesatuan yang menentukan mampu tidaknya psikofisis dari individu dalam diri seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Berdasarkan sejumlah definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa sesungguhnya yang dimaksud kepribadian adalah karakteristik psikologis individu yang dapat membedakan dari individu lain dan karakteristik tersebut tercermin dalam individu beradaptasi serta menghadapi situasi tertentu dengan cara-cara yang khusus. Pada situasi yang sama dua orang sering menunjukkan proses adaptasi yang berbeda karena terdapat kualitas kepribadian yang membuat individu bereaksi dalam cara-cara yang berbeda terhadap situasi yang sama.

Setiap individu memiliki respon yang berbeda-beda dalam situasi yang menekan dikehidupannya. Hal tersebut dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik individu. Salah satu karakteristik kepribadian yang mampu bertahan dalam kondisi yang menekan atau biasanya disebut dengan *hardiness* (tahan banting).

Didalam Kamus Inggris Indonesia, “*Hardiness* diartikan sebagai ketahanan, ketabahan hati atau daya tahan”<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> S. Yusuf & A. J. Nurihsan, *Teori Kepribadian* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 54

<sup>32</sup> JM Echlos & Shadily H, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: PT. Gramedia, 2003), h.79

Suatu definisi dari Maddi dan Kobasa yang dikutip oleh S. Yusuf dan A.J Nurihsan dalam bukunya Teori Kepribadian mendefinisikan:

“*Hardiness* (tahan banting) sebagai suatu kumpulan sikap atau kepercayaan (*beliefs*) mengenai diri sendiri dan interaksi dengan lingkungan yang menyediakan adanya keinginan dan motivasi untuk bekerja keras dalam mengubah situasi yang membuat stres menjadi situasi yang dapat memberikan keuntungan bagi individu”<sup>33</sup>.

Brooks & Goldstein mengemukakan bahwa individu yang memiliki kepribadian *hardiness* (tahan banting) adalah “mereka yang memiliki asumsi atau sikap tentang diri mereka sendiri, yang mempengaruhi perilaku dan keterampilan mereka memengaruhi perangkat asumsi itu sehingga sebuah proses dinamis terus-menerus berjalan”<sup>34</sup>.

Kaddaour dan Richardson menyebutkan bahwa “*psychological hardiness also help people resist stress*”<sup>35</sup>. Jika diartikan secara bebas, psikologis sifat tahan banting juga membantu orang menolak stres. Individu yang memiliki *hardiness* (tahan banting) lebih tabah dalam menghadapi stres, hal ini dikarenakan di dalam *hardiness* (tahan banting) individu memandang semua hal menjadi sesuatu yang positif yang dapat mengurangi tingkat stres dalam bekerja.

David B dan Andrzej H mengemukakan bahwa “*hardiness in an outlook on life characterized by welcoming approach to change, commitment to purposeful*

---

<sup>33</sup> Maddi S.R, *Hardiness an Operationalization of Existential Courage*, *Journal of Humanistic Psychology*, No. 44(3), 2004, h. 279

<sup>34</sup> Brooks, R & Goldstein, S, *Rahasia Tahan Banting terjemahan Burhan Wirasubrata* (Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta, 2009), h.90

<sup>35</sup> Spencer A. Rathus, *Psychology Concepts & Connections*, Brief version Edition 8 (New York University: Thomson Wadsworth, 2007), h.374

*activity and a sense of being in control. this combination of factors can increase resilience to stressful events*<sup>36</sup>.

Jika diartikan secara luas, *hardiness* dalam pandangan hidup dicirikan oleh pendekatan menyambut perubahan, komitmen untuk tujuan aktivitas dan perasaan dalam kendali. Kombinasi faktor ini dapat meningkatkan ketahanan terhadap stres. Individu yang memiliki *hardiness* akan memiliki ketahanan terhadap stres dalam hidupnya dengan merubah pandangan hidupnya kearah positif.

Definisi berbeda dikemukakan oleh Wahyu Rahardjo yang mendefinisikan , “*hardiness* (tahan banting) adalah suatu konstelasi karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil dan optimis dalam menghadapi stres dan mengurangi efek negatif yang dihadapi”<sup>37</sup>. Hal ini sejalan dengan pendapat Hadjam, dkk yang mengemukakan “*hardiness* (tahan banting) merupakan karakteristik kepribadian yang mempunyai fungsi sebagai sumber perlawanan saat individu menemui suatu kejadian yang mengancam”<sup>38</sup>.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *hardiness* (tahan banting) sebagai karakteristik kepribadian yang mempengaruhi seorang individu dalam menghadapi dan melawan stres. Bebas dari stres, tekanan, dan konflik memang terjadi secara tidak langsung dengan adanya kepribadian tahan banting, tetapi setidaknya kepribadian tahan banting dapat mengatasi secara berhasil berbagai persoalan yang menghadang.

---

<sup>36</sup> David Buchanan and Andrzej Huczynski, *Organizational Behaviour: An Introduction Text. Ed.5* (Pearson Education Limited: England, 2004), h.159

<sup>37</sup> Wahyu Rahadjo, *Kontribusi Hardiness dan Self-Efficacy Terhadap Stress Kerja (Studi Pada Perawat RSUP DR.Soeradji Tirtonegoro Klaten)*. (Fakultas Psikologi: Universitas Gunadarma, 2005), h.45

<sup>38</sup> M. N. Rochman Hadjam, dkk, *Peran Kepribadian Tahan Banting Pada Gangguan Somatisasi* (Anima, Indonesian Psychological Journal. Vol 19 no 2, 2004), h. 126

Dihubungkan dengan kegiatan belajar mengajar, *hardiness* (tahan banting) diperlukan oleh setiap guru dalam proses mengajar. Hal ini menjadi sangat penting dalam menghadapi berbagai masalah yang ada di dalam kelas yang ada pada diri siswa, maupun masalah yang timbul dari lingkungan diluar siswa yang kemudian dengan adanya *hardiness* (tahan banting) dapat menjadi pribadi yang lebih tabah, kuat, dan stabil untuk mengatasi semua permasalahan tersebut.

*Hardiness* (tahan banting) pertama kali dideskripsikan oleh Klag dan Bradley “sebagai proses penilaian kognitif yang tersusun atas tiga karakteristik *challenge*, *commitment*, dan *control*”<sup>39</sup>. Pemahaman kita tentang sifat tahan banting sebagian besar berasal dari karya perintis Suzzane Kobasa dan rekan-rekannya. Menurut Kobasa yang dikutip oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam bukunya *Organizational Behaviour* menemukan:

*Hardiness embraces the personality dimensions of commitment, control, and challenge. Commitment reflects the extent to which an individual is involved in whatever he or she is doing. Individuals with a control believe they can influence the events that affect their lives. Challenge is seen as an opportunity for growth and development rather than a threat to security*<sup>40</sup>.

Dapat diartikan bahwa *hardiness* (tahan banting) mencakup dimensi kepribadian komitmen, kontrol, dan tantangan. Komitmen mencerminkan sejauh mana seorang individu yang terlibat dalam apa pun yang dia lakukan. Individu dengan kontrol percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Tantangan dipandang sebagai

---

<sup>39</sup> S. Klag dan G. Bradley. *The Role of Hardiness in Stress and Illnes: Exploration of the Effect of Negative Affectivity and gender* (British Journal oh Health Psychology. 9, 2004), h.140

<sup>40</sup> Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-5 (Jakarta: Salemba 4, 2005), h.260

kesempatan untuk pertumbuhan dan pembangunan daripada ancaman bagi keamanan.

Menurut Gilboe & Cohen, “karakteristik *hardiness* terdiri dari kontrol, komitmen, dan tantangan”<sup>41</sup>.

Bartone & Usano menjelaskan bahwa:

*Hardiness is a personality disposition that describe an individual who possesses three closely related qualities: challenge, commitment, and control. specifically, these qualities refer to the tendency to perceive change as a challenge, to maintain a sense of purpose and deep commitment to the people and activities in which one is involved and to perceive a sense of personal control in handling life's events and activities*<sup>42</sup>.

Jika diartikan secara luas *hardiness* adalah disposisi kepribadian yang menggambarkan seorang individu yang memiliki tiga kualitas berkaitan erat: tantangan, komitmen, dan kontrol. khusus, sifat-sifat ini merujuk pada tendensi untuk melihat perubahan sebagai tantangan, untuk menjaga rasa tujuan dan komitmen yang mendalam kepada masyarakat dan kegiatan-kegiatan di mana orang yang terlibat dan merasakan rasa kontrol pribadi dalam menangani peristiwa-peristiwa dalam hidup dan kegiatan.

---

<sup>41</sup> Gilboe M.F and Judith A.Cohen, *Handbooks of Stress, Coping and Health Implication For Nursing, Research Theory and Praticce* (Editor by Virginia Hill Rice California: Sage Publication, 2000)h.146

<sup>42</sup> K.S. McCalister. *Op. Cit*, h.16

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Maddi dan Kobasa yang dikutip oleh Hadjam mengemukakan “Individu yang mempunyai kepribadian *hardiness* memiliki kontrol pribadi, komitmen dan siap menghadapi tantangan, artinya perubahan-perubahan yang terjadi di dalam diri maupun di luar dirinya di lihat sebagai suatu kesempatan untuk tumbuh dan bukan suatu ancaman”<sup>43</sup>.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa melihat karakteristik kepribadian yang ada dalam *hardiness*, terdapat tiga karakteristik kepribadian dari individu yang memiliki *hardiness*, yaitu karakteristik komitmen, kontrol, dan tantangan.

Karakteristik yang pertama ialah komitmen. Fawcett menjelaskan “komitmen adalah keterkaitan dengan lingkungan untuk menjalankan aktivitas sebagai sesuatu yang menarik dan nyaman”<sup>44</sup>.

Menurut Kobasa yang dikutip oleh Beasley dkk menyatakan bahwa “komitmen adalah kecenderungan untuk melibatkan diri ke dalam apapun yang dilakukan”<sup>45</sup>. Ketika individu dalam keadaan stres, individu yang memiliki komitmen terhadap aktivitasnya akan tetap sehat. Individu tersebut mudah tertarik dan terlibat secara tulus ke dalam apapun yang dikerjakannya dan memiliki perasaan yang wajar yang menuntunnya untuk mengidentifikasi dan memberikan arti pada setiap kejadian dan segala sesuatu yang ada dalam lingkungannya.

---

<sup>43</sup> Hadjam, dkk. *loc.cit.*

<sup>44</sup> Y. Andromeda, dan S.R Rachmahana, *Penerimaan Diri Wanita Penderita Kanker Payudara Ditinjau Dari Kepribadian Tahan Banting (Hardiness) Dan Status Pekerjaan* (Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi. Vol. 8, no. 2, 2006), h. 64

<sup>45</sup> M. Beasley, T. Thompson, J. Davidson, *Resilience in Response to Life Stress: the Effects of coping style and Cognitive Hardiness* (British Journal oh Health Psychology. 34, 2004), h. 80

Masih menurut Kobasa yang dikutip oleh McCalister mendefinisikan “komitmen (*commitment*) sebagai kemampuan individu untuk percaya pada kebenaran (*truth*) dan nilai penting (*importance*) mengenai siapa dirinya dan apa yang ia lakukan”<sup>46</sup>. Dengan demikian memunculkan adanya kecenderungan untuk melibatkan dirinya secara penuh dalam berbagai situasi hidup, termasuk kehidupan kerja, keluarga, hubungan interpersonal, dan berbagai institusi sosial. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa komitmen merupakan kecenderungan untuk terus melibatkan diri dalam hidup.

Ketika seorang guru memiliki komitmen untuk pekerjaannya dan sesuatu yang penting dalam hidupnya, ini memberikan sebuah tujuan hidup. Ketika guru berkomitmen untuk sesuatu cenderung termotivasi untuk dimasukkan ke dalam upaya lebih. Hal ini dapat membantu untuk menemukan kebaikan dan makna dalam bekerja.

Komitmen lawannya adalah “mengasingkan diri (*alienation*)”<sup>47</sup>. Individu ini merasa dirinya tidak berarti, cenderung untuk menarik diri dari keterlibatan dengan tugas yang harus dikerjakannya dan lingkungan sekitarnya.

Karakteristik yang kedua ialah, *control* (kontrol). kontrol mengacu kepada kecenderungan orang untuk percaya kepada kemampuannya sendiri dalam mempengaruhi atau mengatur kehidupannya. Fawcett mendefinisikan “kontrol adalah persepsi dalam mempengaruhi hasil dan semua proses kejadian yang dialami dengan sikap yang positif”<sup>48</sup>.

---

<sup>46</sup> K.S. McCalister. *Op.Cit*, h.18

<sup>47</sup> Hadjam, dkk. *Loc.Cit*

<sup>48</sup> Y. Andromeda. *Loc. Cit.*

Menurut Brooks & Golstein, “pada saat kontrol tidak ada, nilai-nilai dan prioritas akan mudah diabaikan, menyerah terhadap ketidakjujuran, membahayakan hubungan yang menyenangkan, dan menunjukkan perilaku yang tidak sesuai dengan kepribadian tahan banting”<sup>49</sup>.

Lawan dari kontrol ini ialah ketidakberdayaasaan (*powerlessness*)<sup>50</sup>. Individu yang *powerlessness* kurang mempunyai inisiatif, rendah motif berprestasinya dan kurang dalam merasakan adanya sumber-sumber dari dalam dirinya, sehingga mereka merasa tidak berdaya jika berhadapan dengan hal-hal yang dapat menimbulkan ketegangan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki kontrol cenderung merasa bahwa dirinya memiliki kendali atas hidupnya serta senantiasa memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang ia miliki. Sebaliknya, guru yang tidak memiliki kontrol biasanya merasa tidak berdaya, tidak berarti serta memiliki motivasi rendah dalam berprestasi.

Karakteristik yang terakhir ialah *challenge* (tantangan). Menurut Golby dan Sheard, “*Challenge* mencerminkan bahwa perubahan bukan suatu ancaman untuk keamanan individu tetapi suatu kesempatan untuk perkembangan individu”<sup>51</sup>. Jadi seorang guru melihat tantangan dan kesulitan dalam hidupnya bukan sebagai ancaman dan menerima bahwa satu-satunya hal dalam hidup yang konstan adalah perubahan.

---

<sup>49</sup> Brooks, R & Goldstein, S. *Op. Cit.*, h. 93

<sup>50</sup> Hadjam, dkk. *Loc. Cit.*

<sup>51</sup>J. Golby and M. Sheard, 2004, *Mental Toughness and Hardiness at Different Levels of Rugby League* (Consulting Psychology Journal: Practice & Research, 37, 2004), h. 937

Maddi berpendapat “Individu yang memiliki tantangan merasa bahwa terus belajar dari pengalaman hidup (baik positif maupun negatif) merupakan suatu hal yang dapat memberikan perkembangan dalam hidupnya”<sup>52</sup>. Seorang guru akan menganggap tantangan sebagai proses pembelajaran dari pengalaman hidup yang ia hadapi dan pengalaman-pengalaman tersebut memberikan perkembangan yang baik yang seharusnya terjadi dalam fase kehidupannya.

Lawan dari karakteristik tantangan (*challenge*) ini adalah situasi yang mengancam (*threatened*)<sup>53</sup>. Guru yang *threatened* merasa bahwa keadaan yang stabil merupakan kewajaran dan keharusan didalam kehidupan. Oleh karena itu, guru tersebut berusaha mempertahankan perilaku lamanya dan menganggap bahwa perubahan merupakan suatu ancaman.

Dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki karakteristik tantangan akan melihat perubahan hidup sebagai suatu hal yang alami serta merasa bahwa dengan adanya perubahan tersebut dirinya dapat belajar untuk menjadi individu yang lebih baik.

Berdasarkan uraian dari berbagai pendapat dapat ditarik kesimpulan bahwa *Hardiness* adalah suatu kondisi karakteristik kepribadian yang membuat individu bekerja keras mengubah situasi yang menimbulkan stres menjadi hal yang positif atau menguntungkan bagi dirinya, yang meliputi komitmen, tantangan dan kontrol.

Guru yang memiliki *hardiness* (tahan banting) dapat dilihat dari aspek-aspek meliputi *control* (merupakan kecenderungan untuk menerima dan percaya bahwa

---

<sup>52</sup> Maddi S.R, *Op. Cit*, h.282

<sup>53</sup> Hadjam, dkk. *Loc.Cit*

mereka dapat mengontrol dan mempengaruhi suatu kejadian dengan pengalamannya ketika berhadapan dengan hal-hal yang tidak terduga), *commitment* (merupakan kecenderungan untuk melibatkan diri ke dalam apapun yang dilakukan), dan *challenge* (kecenderungan untuk memandang suatu perubahan dalam hidupnya sebagai suatu yang wajar dan dapat mengantisipasi perubahan itu sebagai suatu tantangan yang mengasyikan).

## **B. Kerangka Berpikir**

Guru merupakan sumber daya manusia di dalam suatu sekolah. Oleh karena itu guru merupakan unsur yang terpenting dalam menentukan sukses atau tidaknya tujuan pendidikan. Guru menjadi roda penentu dalam aktivitas dan proses pengajaran. Hal ini menuntut guru agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Guru bukan hanya menginginkan kompensasi atas pekerjaannya, tetapi juga menginginkan kepuasan dalam dirinya.

Kepuasan kerja guru merupakan hal utama yang harus dijaga dan diperhatikan karena menyangkut kelangsungan dan kesuksesan proses pengajaran di sekolah. Guru yang memiliki rasa puas akan lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Pada umumnya guru menganggap bahwa gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Namun hal itu ternyata tidak selalu benar, guru akan merasa puas diantaranya jika guru dalam bekerja dihargai prestasinya.

Untuk dapat menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar dan mencapai kepuasan dalam bekerja, diperlukannya suatu karakteristik kepribadian,

yaitu *hardiness*. *Hardiness* yang berfungsi mengantusias menghadapi perubahan-perubahan yang dianggap sebagai tantangan bermanfaat bagi perkembangan individu tersebut. Karena guru dalam mengajar secara langsung maupun tidak langsung guru menjadi pusat perhatian kelas.

Guru harus siap dengan segala masalah-masalah yang terjadi di dalam kelas maupun di luar kelas. Tidak hanya itu saja, guru pun tidak jarang diminta untuk memecahkan masalah-masalah tersebut. Masalah terberat bagi guru ialah mendidik dan mengajar murid-murid agar proses pengajaran berjalan dengan baik dan efektif. Mengingat setiap murid satu sama lainnya berbeda-beda maka masalah dan cara penanganannya pun sudah pasti berbeda.

Disinilah peran *hardiness* yang dimiliki guru sangat berperan untuk menghadapi masalah-masalah yang terjadi dalam kegiatan belajar mengajar dengan cara mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan masalah, kemudian menyelesaikannya.

*Hardiness* juga mengurangi ancaman dan meningkatkan harapan untuk menghadapi kesuksesan. Guru yang memiliki *hardiness* tinggi akan secara otomatis dapat mengatasi hal tersebut, namun guru yang memiliki *hardiness* rendah sudah pasti menganggap ini sebagai beban yang berat yang mengakibatkan stres.

Guru dengan *hardiness* (tahan banting) memiliki pengendalian perasaan yang kuat, lebih menganggap pengalaman pahit merupakan sesuatu yang bermanfaat. Jika guru telah memiliki *hardiness* yang tinggi maka suatu pekerjaan yang berat

pasti dapat teratasi dan suka bekerja keras, yang dapat meningkatkan kepuasan guru.

Dengan demikian bila *hardiness* (tahan banting) diterapkan oleh guru dalam bekerja di sekolah, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Terlihat jelas bahwa semakin tinggi *hardiness* (tahan banting) yang dimiliki oleh seorang guru maka akan mencapai kepuasan kerja yang tinggi pula.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan kajian teoretis dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: Terdapat hubungan yang positif antara *hardiness* (tahan banting) dengan kepuasan kerja pada guru.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabel) antara *hardiness* (tahan banting) dengan kepuasan kerja pada guru di SMA Negeri 35 Jakarta Pusat.

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *hardiness* (tahan banting) dengan kepuasan kerja pada guru. Untuk mendapatkan data tentang *hardiness* (tahan banting) dan kepuasan kerja guru digunakan instrumen penelitian dalam hal ini berbentuk kuesioner.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 35 yang terletak di Jalan Mutiara, Karet Tengsin, Jakarta Pusat 10220 Telepon: 021-5736914. Tempat ini dipilih karena SMA Negeri 35 merupakan sekolah unggulan plus yang terletak di Jakarta Pusat.

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan Mei 2010 dengan alasan waktu tersebut yang paling tepat dan dianggap efektif bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian.

### C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Alasannya digunakan metode ini adalah untuk mencari ada tidaknya kaitan antara variabel yang diteliti, serta untuk mengetahui seberapa erat dan berartinya kaitan tersebut. Metode ini sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *hardiness* (tahan banting) yang mempengaruhi dan diberi simbol X dengan kepuasan kerja guru yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

### D. Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”<sup>54</sup>. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh guru SMA Negeri 35 Jakarta Pusat yang berjumlah 63 orang. Dan populasi terjangkaunya adalah guru tetap yang berjumlah 35 orang.

“Sampel adalah sebagian dari populasi itu”<sup>55</sup>. Sampel dalam penelitian diambil dari populasi terjangkau yaitu sebanyak 32 orang dengan taraf perhitungan kesalahan 5% dari populasi terjangkau. “Berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5%”<sup>56</sup>.

Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Acak Sederhana (*Simple Random Sampling Technique*). Menurut Sugiyono, “Teknik Acak Sederhana

---

<sup>54</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.130

<sup>55</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: ALFABETA, 2005) h. 49

<sup>56</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: ALFABETA, 2006) h.128

(*Simple Random Sampling Technique*) yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”<sup>57</sup>.

Cara ini digunakan dalam penelitian ini karena sampel dari populasi tersebut bersifat homogen dan mempunyai kesempatan yang sama. “Sehingga setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih”<sup>58</sup>.

## **E. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu, *Hardiness* (Tahan Banting) (variabel X) dengan Kepuasan Kerja (variabel Y). Instrumen penelitian untuk mengukur ke dua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Kepuasan Kerja (Variabel Y)**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah sikap dan keadaan emosional karyawan berupa rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, gaji atau balas jasa yang diterima, pengawasan, kesempatan untuk berkembang, dan interaksi karyawan sebagai rekan kerja dalam lingkungan kerja yang timbul akibat adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan.

#### **b. Definisi Operasional**

Kepuasan kerja guru diukur dengan indikator-indikator yang ditarik dari dimensi-dimensi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi,

---

<sup>57</sup> Sugiyono. *op.cit.* h.74.

<sup>58</sup> Andi Supangat., *Statistika: Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Nonparametrik* (Jakarta: Kencana, 2007) h.266

supervisi (pengawasan), dan rekan sekerja. Data kepuasan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert dengan skala jawaban 1-5, sebanyak 24 butir pernyataan yang mencerminkan indikator-indikator dari kepuasan kerja guru.

### c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kepuasan kerja pada guru yang akan disajikan terdiri atas dua konsep instrumen yaitu instrumen yang akan diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Dua kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final mencerminkan indikator. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.1.

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.2.

**Tabel III.1**

#### **Kisi-kisi Instrumen Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

Variabel	Indikator	Nomor Butir Uji Coba		Nomor Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
	a. Pekerjaan itu sendiri	1,2	8,18*,19,21	1,2	7,15,17

Kepuasan Kerja	b. Gaji	3*,9,11	5,6,12	8,9	4,5,10
	c. Promosi	4,10*,16	7,13,15	3,13	6,11,12
	d. Supervisi (Pengawasan)	17,20,29*	14*,22,25	14,16	18,20
	e. Rekan Sekerja	23,27,28	24*,26,30	19,22,23	21,24

\* Butir yang drop

**Tabel III.2**

**Skala Penilaian Untuk Kepuasan Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Ss : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	Rr : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

**d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja**

Proses penyusunan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan 30 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.1 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen menguji validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel kepuasan kerja. Selanjutnya instrumen itu di ujicobakan kepada 32 orang

guru tetap SMA Negeri 35 Jakarta Pusat. Sampel uji coba diambil secara acak kepada guru tersebut.

Proses validasi dilakukan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{\sum X_i \cdot X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \cdot \sum X_t^2}}$$

keterangan :

$r_{hitung}$  = Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

$X_i$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_i$

$X_t$  = jumlah kuadrat skor dari  $X_t$ <sup>59</sup>.

Kriteria batas minimum pernyataan yang di terima adalah  $r_{table} = 0,361$ . Jika  $r_{hitung} > r_{table}$ , maka butir pernyataan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{table}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. “Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5”<sup>60</sup>. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{(\sum S_i^2)}{S_t^2} \right]^{61}$$

<sup>59</sup> Purwanto Suharyadi, *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Edisi 2 (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.159

<sup>60</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), h.173

<sup>61</sup> *Ibid*, h.180

- $r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan valid  
 $\sum S_1^2$  = Jumlah varians butir  
 $S_t^2$  = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$S_t^2 \text{ Varians} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad ^{62}$$

Keterangan bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

$X$  = Skor yang dimiliki subyek penelitian

$N$  = Banyaknya subyek penelitian

## 2. *Hardiness* (Tahan Banting) (Variabel X)

### a. Definisi Konseptual

*Hardiness* adalah suatu kondisi karakteristik kepribadian yang membuat individu bekerja keras mengubah situasi yang menimbulkan stres menjadi hal yang positif atau menguntungkan bagi dirinya, yang meliputi komitmen, tantangan dan kontrol.

### b. Definisi Operasional

*Hardiness* guru diukur dengan dimensi yang meliputi: *control* (merupakan kecenderungan untuk menerima dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol dan

---

<sup>62</sup> *Ibid*, h.288

mempengaruhi suatu kejadian dengan pengalamannya ketika berhadapan dengan hal-hal yang tidak terduga), *commitment* (merupakan kecenderungan untuk melibatkan diri ke dalam apapun yang dilakukan), dan *challenge* (kecenderungan untuk memandang suatu perubahan dalam hidupnya sebagai suatu yang wajar dan dapat mengantisipasi perubahan itu sebagai suatu tantangan yang mengasyikan).

Data *hardiness* diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert dengan skala jawaban 1-5, sebanyak 27 butir pernyataan yang mencerminkan indikator-indikator dari *hardiness* guru.

### **c. Kisi-kisi Instrumen *Hardiness* (Tahan Banting)**

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kepuasan kerja pada guru yang akan disajikan terdiri atas dua konsep instrumen yaitu instrumen yang akan diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel *hardiness* (tahan banting). Dua kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final mencerminkan indikator. Kisi-kisi instrumen *hardiness* (tahan banting) dapat dilihat pada tabel III.3.

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.4.

### **Tabel III.3**

**Kisi – Kisi Instrumen Variabel X (*Hardiness* (Tahan Banting))**

Variabel	Dimensi	Nomor Butir Uji Coba		Nomor Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
<i>Hardiness</i> (Tahan Banting)	a. Komitmen	1,3,5*, 7,9	10,13,15	1,3,6,8	9,12,14
	b. Kontrol	4,6,12, 17,24,25*	2,21*,23, 27	4,5,11, 16,22	2,21,24
	c. Tantangan	8,11,14, 16, 20	18,19,22, 26	7,10,13, 15,19	17,18,20, 23

\* Butir yang drop

**Tabel III.4**

**Skala Penilaian Untuk *Hardiness* (Tahan Banting)**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Ss : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	Rr : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

**d. Validasi Instrumen *Hardiness* (Tahan Banting)**

Proses penyusunan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan 24 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel *hardiness* (tahan banting) seperti terlihat pada tabel III.3 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel *hardiness* (tahan banting).

Tahap berikutnya, konsep instrumen menguji validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel *hardiness* (tahan banting). Selanjutnya instrumen itu di ujicobakan kepada 32 orang guru tetap SMA Negeri 35 Jakarta Pusat. Sampel uji coba diambil secara acak kepada guru tersebut.

Proses validasi dilakukan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{\text{hitung}} = \frac{\sum X_i \cdot X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \cdot \sum X_t^2}}$$

keterangan :

$r_{\text{hitung}}$  = Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

$X_i$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_i$

$X_t$  = jumlah kuadrat skor dari  $X_t$ <sup>63</sup>.

Kriteria batas minimum pernyataan yang di terima adalah  $r_{\text{table}} = 0,361$ . Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{table}}$ , maka butir pernyataan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{table}}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. “Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan

---

<sup>63</sup> Purwanto. *Op. Cit*, h.159

0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5<sup>64</sup>. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{(\sum S_i^2)}{S_t^2} \right]^{65}$$

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan valid

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians butir

$S_t^2$  = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut :

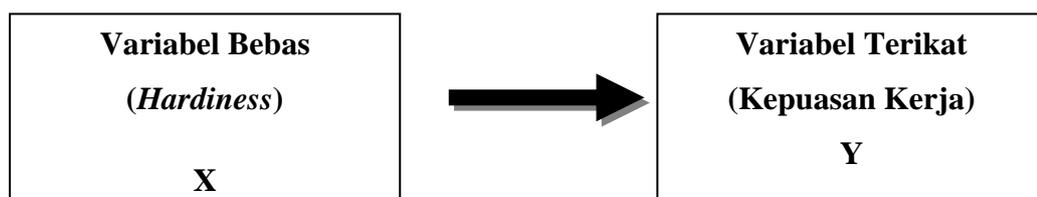
$$S_t^2 \text{ Varians} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad 66$$

keterangan bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

$X$  = Skor yang dimiliki subyek penelitian

$N$  = Banyaknya subyek penelitian

## F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel



<sup>64</sup> Suharsimi. *Op.Cit.*, h.173

<sup>65</sup> *Ibid*, h.180

<sup>66</sup> *Ibid*, h.288

X : Variabel Bebas, yaitu *Hardiness*

Y : Variabel Terikat, yaitu Kepuasan Kerja

➡ : Arah Hubungan

### G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, sesuai dengan metodologi penelitian dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara *hardiness* (tahan banting) dengan kepuasan kerja pada guru. Maka peneliti akan melakukan penelitian dengan menggunakan uji regresi dan uji korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

#### 1. Mencari Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = a + bX$$

**Keterangan :**

$\hat{Y}$  = Nilai yang diprediksi atau kriterium

X = Nilai variabel predictor

b = Bilangan koefisien predictor

a = Bilangan konstan

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

- $\sum X$  = Jumlah skor dalam sebaran X
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam sebaran Y
- $\sum XY$  = Jumlah skor X dan skor Y yang berpasangan
- $\sum X^2$  = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X
- n = Jumlah responden

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X (  $Y - \hat{Y}$  ) dengan uji *Liliefors* pada taraf signifikan (  $\alpha$  ) = 0,05<sup>67</sup>.

**Rumus yang digunakan adalah :**

$$L_o = | F(Z_i) - S(Z_i) |$$

Keterangan :

$L_o$  = L observasi ( harga mutlak terbesar )

$F(Z_i)$  = Peluang angka baku

$S(Z_i)$  = Proporsi angka baku

Dengan hipotesis statistik :

$H_o$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_i$  : Galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

**Kriteria Pengujian :**

---

<sup>67</sup> *Ibid*, h.83

Jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, berarti galat taksiran Y atas X berdistribusi normal

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y, yang dibentuk melalui uji persamaan regresi. Perhitungan signifikansi regresi ialah sebagai berikut:<sup>68</sup>

$$\frac{RJK (b/a)}{RJK (s)}$$

$F_{tabel}$  dicari dengan menggunakan dk pembilang dan dk penyebut  $(n - 2)$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

#### Hipotesis statistik:

$H_0$  : Koefisien arah regresi tidak berarti

$H_1$  : Koefisien arah regresi berarti

#### Kriteria pengujian:

$H_0$  diterima, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka regresi tidak berarti

$H_1$  diterima, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka regresi berarti

---

<sup>68</sup> *Ibid*, h.328

Untuk mengetahui signifikansi persamaan regresi di atas digunakan daftar analisis varians (ANOVA) bersama dengan pengujian kelinieran regresi seperti pada table III.5.

### b. Uji Linieritas Regresi

Uji Linearitas ini dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Rumus yang digunakan sebagai berikut:<sup>69</sup>

$$\frac{RJK(Tc)}{RJK(G)}$$

$F_{tabel}$  dicari dengan menggunakan dk pembilang (k-2) dan dk penyebut (n-k).

#### Hipotesis penelitian:

$H_0$  : Bentuk regresi linier

$H_1$  : Bentuk regresi tidak linier

#### Kriteria pengujian:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka regresi linier

$H_1$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka regresi tidak linier

**Tabel III.5**

#### Daftar Analisa Varians Untuk Uji Keberartian Dan Linearitas Regresi

Sumber Varians	Derajat Bebas (dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-Rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	Keterangan

<sup>69</sup> *Ibid*, h.322

Total	n	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$	$\frac{JK (b/a)}{Db (b/a)}$		
Regresi (b/a)	1	$b \cdot \sum XY$		$\frac{RJK (b/a)}{RJK (s)}$	Fo > Ft Maka Regresi linier
Sisa (s)	n - 2	$JK(T) - JK (a) - JK(b)$	$\frac{JK (s)}{db (s)}$		
Tuna cocok (Tc)	K - 2	$JK (s) - JK (G)$	$\frac{JK (Tc)}{db (Tc)}$		Fo < Ft Maka Regresi Berbentuk linier
Galat (G)	n - k	$\frac{\sum Yk^2 - \sum Yk^2}{Nk}$	$\frac{JK (G)}{db (s)}$	$\frac{RJK(Tc)}{RJK(G)}$	

Keterangan :

JK (Tc) = Jumlah Kuadrat (Tuna Cocok)

JK (G) = Jumlah Kuadrat Kekeliruan (Galat)

JK (s) = Jumlah Kuadrat (sisa)

RJK = Rata-Rata Jumlah Kuadrat

### c. Uji Koefisien Korelasi

Perhitungan ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel penelitian dan besar-kecilnya hubungan tersebut. Sesuai dengan

data yang telah tersedia, maka untuk mencari koefisien korelasi antara kedua variabel digunakan dengan rumus statistik korelasi *Product Moment* dari Pearson sebagai berikut:<sup>70</sup>

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

X = *Hardiness*

Y = Kepuasan kerja

n = Banyaknya pasangan variabel dari sampel

**Hipotesis statistik:**

$H_0$  :  $r = 0$ , berarti tidak terdapat hubungan antara variabel X dan Y

$H_1$  :  $r < 0$ , berarti terdapat hubungan antara variabel X dan Y

**Kriteria pengujian:**

$H_0$  diterima, jika  $r_{xy} = 0$

$H_1$  ditolak, jika  $r_{xy} < 0$

**d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t)**

Menggunakan uji-t untuk mengetahui hubungan dua variabel dengan

rumus :<sup>71</sup>

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

<sup>70</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.72

<sup>71</sup> Supardi, Dkk, *Pengantar Statistik Pendidikan* ( Jakarta: Diadit Media. 2009), h.110

$$t_{\text{tabel}} = \frac{\sqrt{1 - r^2}}{t(1 - \alpha)(n - 2)}$$

Keterangan :

$t_{\text{hitung}}$  = Skor signifikan koefisien korelasi

$r$  = Koefisien korelasi product moment

$n$  = Banyak sampel atau data

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut, maka terlebih dahulu harus dicari harga  $t$  pada tabel nilai dengan melihat berapa derajat kebebasan ( $dk$ ) dan taraf signifikan satu arah yang sudah ditentukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan resiko kesalahan secara statistik dinyatakan dengan  $\alpha = 0,05$ .

**Hipotesis statistik:**

$H_0$  : Tidak ada hubungan yang signifikan

$H_1$  : Terdapat hubungan yang signifikan

**Kriteria pengujian:**

Ho ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Ho diterima jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

**e. Perhitungan Koefisien Determinasi**

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi  $Y$  (kepuasan kerja) ditentukan oleh  $X$  (*hardiness* (tahan banting)).<sup>72</sup>

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

---

<sup>72</sup> Supardi, Dkk, *Op.Cit*, h.105

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

$r_{xy}^2$  = Koefisien Product Moment

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja pada guru (Variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner oleh 32 guru sebagai responden sebanyak 24 butir pernyataan. Dari banyaknya butir pernyataan diperoleh skor teoretik antara 24 sampai 120. Berdasarkan data yang terkumpul, dihasilkan skor terendah 65 dan skor tertinggi 111 skor rata-rata 89,66, varians 125,523 dan simpangan baku adalah 11,204. (proses perhitungan lihat Lampiran 34 hal.108)

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja pada guru dapat dilihat di bawah ini dimana rentang skor adalah 46, banyaknya kelas interval 6 dan panjang kelas adalah 8. (proses perhitungan lihat Lampiran 25 hal.99).

**Tabel IV.1**

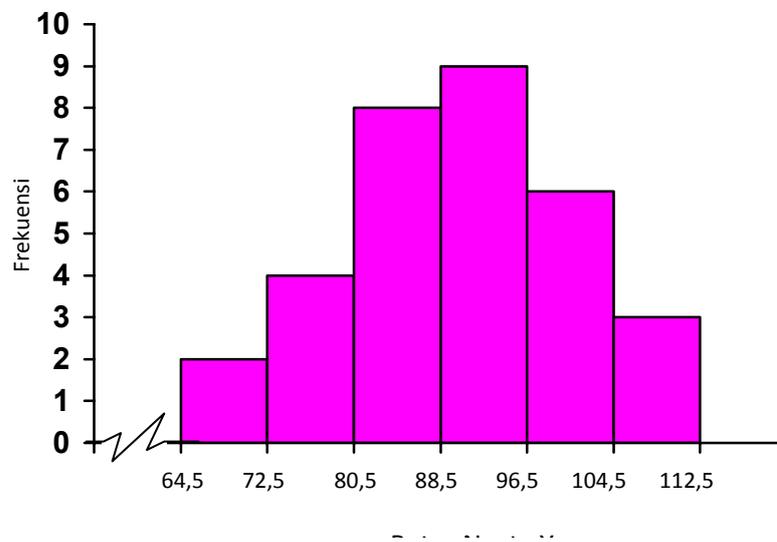
**Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru (n = 32)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
65 - 72	64,5	72,5	2	6,3%

73	-	80	72,5	80,5	4	12,5%
81	-	88	80,5	88,5	8	25,0%
89	-	96	88,5	96,5	9	28,1%
97	-	104	96,5	104,5	6	18,8%
105	-	112	104,5	112,5	3	9,4%
Jumlah					32	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 6 kelas dan panjang kelas adalah 8. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 9 responden berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 89-96 sebesar 28,1%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 2 responden berada pada kelas pertama yaitu pada rentang 65-72 sebesar 6,3%.

Dari tabel distribusi variabel Y diatas, maka dapat dilihat grafik histogram kepuasan kerja guru sebagai berikut.



**Gambar IV.1**

**Grafik Histogram Variabel Y Kepuasan Kerja Guru**

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas keempat dengan batas nyata 88,5-96,5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas ketujuh dengan batas nyata 64,5-72,5.

Perhitungan rata-rata skor indikator kepuasan kerja pada guru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.2**

**Rata-Rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator	n	k	Skor	Rata-rata Indikator
Pekerjaan itu sendiri	32	5	576	3.60
Gaji	32	5	662	4.14

Promosi	32	5	626	3.91
Supervisi (Pengawasan)	32	4	438	3.42
Rekan Sekerja	32	5	567	3.54

Untuk variabel Y (Kepuasan Kerja) terdapat 5 indikator. Masing-masing indikator memiliki skor total, yaitu untuk indikator pekerjaan itu sendiri mempunyai rata-rata skor 3,60, untuk indikator gaji mempunyai rata-rata skor 4,14, untuk indikator promosi mempunyai rata-rata skor 3,91, untuk indikator pengawasan (supervisi) mempunyai rata-rata skor 3,42, dan untuk indikator rekan sekerja mempunyai rata-rata skor 3,54. Dengan demikian dari 5 indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator gaji lebih berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karena mempunyai skor yang lebih besar. (proses perhitungan lihat Lampiran 30 dan hal.104)

## 2. *Hardiness* (Tahan Banting)

Data *hardiness* (Variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner oleh 32 guru sebagai responden sebanyak 24 butir pernyataan. Dari banyaknya butir pernyataan diperoleh skor teoretik antara 24 sampai 120. Berdasarkan data yang terkumpul, dihasilkan skor terendah 70 dan skor tertinggi

110, skor rata-rata 88,69, varians 92,802 dan simpangan baku adalah 9,633. (proses perhitungan lihat Lampiran 33 hal.107).

Distribusi frekuensi data *hardiness* dapat dilihat di bawah ini dimana rentang skor adalah 40, banyaknya kelas interval 6 dan panjang kelas adalah 7. (proses perhitungan lihat Lampiran 23 hal.97).

**Tabel IV.3**

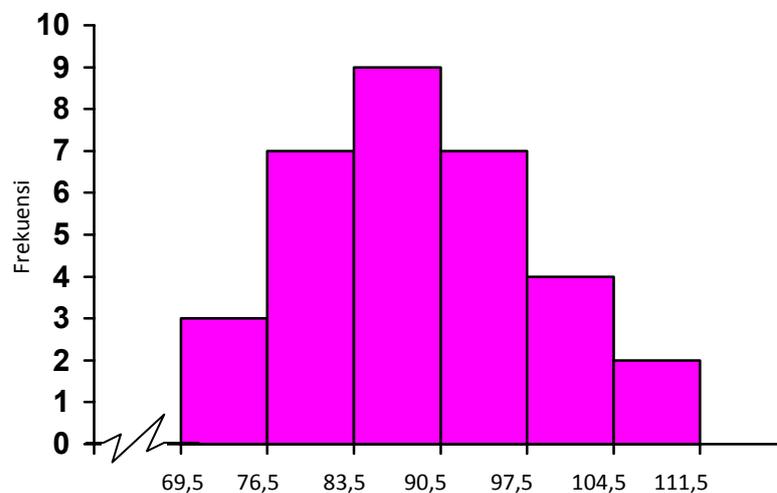
**Tabel Distribusi Frekuensi *Hardiness*.**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
70 - 76	69,5	76,5	3	9,4%
77 - 83	76,5	83,5	7	21,9%
84 - 90	83,5	90,5	9	28,1%
91 - 97	90,5	97,5	7	21,9%
98 - 104	97,5	104,5	4	12,5%
105 - 111	104,5	111,5	2	6,3%
Jumlah			32	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 6 kelas dan panjang kelas adalah 7. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 9 responden berada pada kelas ketiga yaitu pada rentang 84-90 sebesar 28,1%,

sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 2 responden berada pada kelas keenam yaitu pada rentang 105-111 sebesar 6,3%.

Dari tabel distribusi variabel X diatas, maka dapat dilihat grafik histogram *hardiness* (tahan banting).



**Gambar IV.2**

**Grafik Histogram Variabel X *Hardiness* (Tahan Banting)**

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas ketiga dengan batas nyata 122,5-127,5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas ketujuh dengan batas nyata 83,5-90,5.

Perhitungan rata-rata skor indikator kepuasan kerja pada guru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.4**  
**Rata-Rata Hitung Skor Dimensi *Hardiness***

Indikator	n	k	Skor	Rata-rata Indikator
Komitmen	32	7	845	3.77
Kontrol	32	8	993	3.88
Tantangan	32	9	884	3.07

Untuk variabel X (*Hardiness*) terdapat 3 dimensi. Masing-masing dimensi memiliki skor total, yaitu untuk dimensi komitmen mempunyai rata-rata skor 2,57, untuk dimensi kontrol mempunyai rata-rata skor 3,88, dan untuk dimensi tantangan mempunyai rata-rata skor 3,07. Dengan demikian dari 3 dimensi tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi kontrol lebih berpengaruh terhadap variabel *hardiness* karena mempunyai skor yang lebih besar. (proses perhitungan lihat Lampiran 28 hal.102).

## **B. Uji Persamaan Regresi**

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *hardiness* (tahan banting) dengan Kepuasan Kerja pada Guru.

Setelah dilakukan perhitungan dengan rumus  $\hat{Y} = a + bX$  terhadap penelitian antara variabel X (*Hardiness*) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja), maka dihasilkan koefisien arah regresi 0,649 dan konstanta sebesar 32,08 (Lampiran 35 hal.108).

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linear sederhana dari kedua variabel tersebut (variabel *hardiness* dan variabel kepuasan kerja), yaitu  $\hat{Y} = 32,08 + 0,649X$  artinya kenaikan 1 skor X akan diikuti oleh kenaikan 0,649 Y pada konstanta sebesar 32,08.

### C. Uji Persyaratan Analisis

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) untuk sampel sebanyak 32 orang, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} < L_{tabel}$  dan jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$  maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal. Adapun hasil perhitungan uji liliefors menyimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X adalah berdistribusi normal.

Hasil tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan yang diperoleh  $L_{hitung} = 0,056$  sedangkan  $L_{tabel} = 0,148$  (Lampiran 40 hal.114), ini membuktikan bahwa  $L_{hitung} < L_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal.

#### D. Uji Hipotesis

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y, yang dibentuk melalui uji persamaan regresi. Sedangkan uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y.

Uji keberartian (signifikansi) dan linieritas regresi *hardiness* (variabel X) dengan kepuasan kerja (variabel Y) perhitungannya disajikan dalam tabel IV.5 di bawah ini, yaitu:

**Tabel IV.5**

**Analisis Varians (Anava) untuk Uji Keberartian dan Linieritas Regresi**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Total	32	261115,00			
Regresi (a)	1	257223,78			
Regresi (b/a)	1	1212,35	1212,35	13,58	4,17
Sisa	30	2678,87	89,30		
Tuna Cocok	22	1864,70	84,76	0,83	3,44
Galat Kekeliruan	8	814,17	101,77		

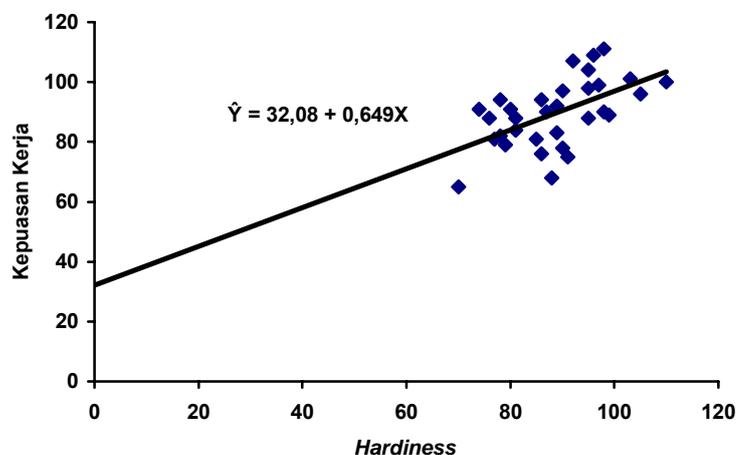
Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi  $\hat{Y} = 32,08 + 0,649X$  untuk uji keberartian regresi diperoleh nilai  $F_{hitung} = 13,58$  dan  $F_{tabel} = 4,17$ . Ini menunjukkan

bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 32,08 + 0,649X$  adalah berarti (signifikan).

Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan uji linieritas yang telah dilakukan, diperoleh  $F_{hitung} = 0,83$  dan  $F_{tabel} = 3,44$ . Ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 32,08 + 0,649X$  dikatakan linier.

Dengan demikian hasil perhitungan sesuai dengan tabel IV.5 di atas dapat disimpulkan, bahwa bentuk hubungan antara *hardiness* dengan kepuasan kerja adalah signifikan dan linier. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *hardiness* bukan secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja, melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ )

Dan persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor *hardiness* (X) dapat menyebabkan kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,649 pada konstanta 32,08. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Gambar IV.3

Grafik Persamaan Regresi  $\hat{Y} = 32,08 + 0,649X$

Perhitungan koefisien korelasi antara kedua variabel dengan rumus *Product Moment* dari Pearson menghasilkan  $r_{xy} = 0,558$  (proses lihat Lampiran 46 hal.121) dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari sampel sebanyak 32 guru sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{xy} = 0,558 > 0,349$ . Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel X (*hardiness*) dengan variabel Y kepuasan kerja).

Tabel IV.6

Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Antara X dan Y

Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
0,558	31,14%	3,68	1,70

Keterangan:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,68 > 1,70$

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf

signifikansi 0,05 dengan dk (n-2). Kriteria pengujianya adalah signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tidak signifikan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 3,68$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,70$  (Lampiran 27, Halaman 122). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} (3,68) > t_{tabel} (1,70)$ ,  $H_0$  ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (*hardiness*) dengan variabel Y (kepuasan kerja)

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya variasi Y (Kepuasan Kerja) ditentukan oleh X (*Hardiness*). Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi sebesar  $r_{xy}^2 = (0,558)^2 = 0,3114$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa 31,14% variasi Y ditentukan oleh X dan sisanya 68,86% ditentukan oleh faktor lain. (proses perhitungan lihat Lampiran 48 hal.123).

#### E. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini normalitas galat taksiran Y atas X, diperoleh nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0,056,  $L_{tabel}$  untuk n = 32 dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,148.  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Sedangkan persamaan regresi linier sederhana menghasilkan  $\hat{Y} = 32,08 + 0,649X$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor *hardiness* (X) dapat menyebabkan kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,649 pada konstanta 32,08 adalah signifikan. Adapun kriteria pengujian,  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel} (13,58 > 4,17)$  sehingga dapat disimpulkan

bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 32,08 + 0,649X$  adalah berarti. Dan  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,83 < 3,44$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 32,08 + 0,649X$  dikatakan linier.

Dari hasil perhitungan diperoleh  $r_{xy}$  sebesar 0,558, karena  $r_{xy} > 0,349$  maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan antara variabel X (*hardiness*) dengan variabel Y (kepuasan kerja). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi, maka menunjukkan  $t_{hitung} = 3,68$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,70$ .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung}$  ( $3,68$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $1,70$ ),  $H_0$  ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (*hardiness*) dengan variabel Y (kepuasan kerja). Uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 31,14%.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, diketahui adanya hubungan positif antara *hardiness* (tahan banting) dengan kepuasan kerja pada guru di SMA Negeri 35 Jakarta Pusat. Dari perhitungan itu pula maka hasil penelitiannya dapat diinterpretasikan bahwa *hardiness* (tahan banting) mempengaruhi kepuasan kerja pada guru atau semakin tinggi tingkat *hardiness* (tahan banting) yang dimiliki oleh guru maka semakin tinggi kepuasan kerja pada guru, begitu pula sebaliknya. Besarnya pengaruh tersebut sebesar 31,14% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## **F. Keterbatasan Penelitian**

Meskipun penelitian ini telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan namun disadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan diadakannya penelitian lanjutan. Di antara keterbatasan yang ada dalam penelitian ini antara lain:

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini hanya meneliti dua variabel saja yaitu variabel *Hardiness* ( Tahan Banting ) dengan Kepuasan Kerja pada Guru.
2. Keterbatasan sampel, karena dalam penelitian ini sampel yang diambil hanya guru tetap di SMA Negeri 35 Jakarta Pusat, sehingga hasil penelitian ini hanya berlaku bagi daerah populasi penelitian saja.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja adalah sikap dan keadaan emosional karyawan berupa rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, gaji atau balas jasa yang diterima, pengawasan, kesempatan untuk berkembang, dan interaksi karyawan sebagai rekan kerja dalam lingkungan kerja yang timbul akibat adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan.
2. *Hardiness* (tahan banting) adalah suatu kondisi karakteristik kepribadian yang membuat individu bekerja keras mengubah situasi yang menimbulkan stres menjadi hal yang positif atau menguntungkan bagi dirinya, yang meliputi komitmen, tantangan dan kontrol.
3. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini pertama kali dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi, dan untuk menguji keberartian regresi disimpulkan bahwa regresi tersebut adalah berarti, dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $13,58 > 4,17$ , berarti  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara

*hardiness* dengan kepuasan kerja dari persamaan regresi dari  $\hat{Y} = 32,08 + 0,649X$  adalah berarti (signifikan).

4. Dalam melakukan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran menggunakan rumus Liliefors diperoleh data berdistribusi normal. Sedangkan uji persyaratan analisis dengan menggunakan uji linieritas diperoleh  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,83 < 3,44$ ), berarti  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi tersebut adalah linier.

5. Hasil perhitungan koefisien korelasi dengan rumus korelasi *Product Moment*, menunjukkan  $r_{xy} > 0,558$ . maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan antara variabel X (*hardiness*) dengan variabel Y (kepuasan kerja). Selanjutnya adalah melakukan uji-t dimana  $t_{hitung} (3,68) > t_{tabel} (1,70)$ ,  $H_0$  ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (*hardiness*) dengan variabel Y (kepuasan kerja). Uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 31,14%. Hal ini berarti bahwa 31,14% kepuasan kerja pada guru ditentukan oleh *hardiness*.

#### **D. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka implikasi dari penelitian ini adalah terdapat *hardiness* (tahan banting) dapat meningkatkan kepuasan kerja pada guru. Untuk itu diharapkan agar dalam pelaksanaan pekerjaan, guru harus dapat meningkatkan *hardiness* dalam segala aspek kehidupan, tidak hanya pada pekerjaannya

saja. oleh karena itu sedapat mungkin kepuasan kerja pada guru harus dipacu dan dibina melalui *hardiness* (tahan banting).

Dengan adanya penelitian yang telah dilakukan pada PT. SMAN 35 , Jakarta Pusat maka pihak sekolah hendaknya mampu untuk terus mempertahankan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dengan cara meningkatkan *hardiness* (tahan banting) pada karyawannya. Semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka *hardiness* (tahan banting) akan semakin meningkat

#### **E. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada guru, yaitu:

1. Guru harus meningkatkan dan mengembangkan pribadi *hardiness* (tahan banting), dengan meningkatkan daya upaya dalam menghadapi tantangan, meningkatkan komitmen, dan mempunyai kontrol diri yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada guru.
2. Sekolah harus memberikan dorongan untuk meningkatkan *hardiness* (tahan banting) guru dengan mengembangkan kemampuan guru melalui pelatihan-pelatihan yang lebih optimal.