



ANFUSINA: JOURNAL OF PSYCHOLOGY

<http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/anfusina>

DOI: // dx.doi.org/10.24042/ajp.v4i2.11587

Volume 4, Nomor 2, Oktober 2021

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja pada Guru Sekolah Luar Biasa di Kota Samarinda

Hablullah Mustofa Pratama Putra

Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

pratama6169@gmail.com

Ali Mahmud Ashshiddiqi

Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

ali.ma@uii.ac.id

Article Information:

Received: 7 July 2021

Revised: 12 August 2021

Accepted: 6 September 2021

Abstract

This study is aim to know the relationship between work performance and work satisfaction on special school's teachers in Samarinda City. The hypothesis of this study is there is a positive correlations between work performance and work satisfaction on special school's teachers. There are 60 teachers as subjects in this study, those are 16 men and 44 women. This study has used Koopmans' work performance scale (2014) and Spector's work saftisfaction scale (1985). Result of Spearman correlation test shows that the correlation coefficient obtained by 0.369, with a significance value of 0.002 ($p > 0.05$). There is a positive correlation between job satisfaction and work performance on special school's teachers. Job satisfaction has an effect of 13.6% on performance seen from the coefficient of determination of (r^2) = 0.136. The remaining 86.4% is the influence of other factors. Other findings indicate that by gender there was no difference in job satisfaction and performance between

male and female respondents. Similarly, there is no difference in the two variables based on years of service. Other psychological factors for the performance of special school teachers still need to be investigated further.

Key words: *job satisfaction, job performance, special school teachers*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja kerja pada guru SLB di Kota Samarinda. Subjek dalam penelitian berjumlah 60 guru, terdiri dari 16 laki-laki dan 44 perempuan. Pengumpulan data menggunakan skala *Individual Working Performance 1.0* (IWP 1.0) yang dikembangkan oleh Koopmans (2014) untuk mengukur kinerja kerja. Selanjutnya digunakan skala *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1985) untuk mengukur kepuasan kerja. Hasil uji korelasi *spearman* menunjukkan koefisien korelasi $r = 0,369$ dengan $p = 0,002$ ($p > 0,05$), artinya ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pada guru SLB. Kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 13,6% terhadap kinerja kerja guru SLB dengan nilai $R^2 = 0,136$. Adapun 86,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Temuan lain menunjukkan bahwa berdasarkan gender tidak ada perbedaan kinerja kerja dan kepuasan antara guru laki-laki dan guru perempuan. Selanjutnya tidak terdapat perbedaan pada variabel kepuasan kerja dan kinerja kerja berdasarkan masa bekerja.

Kata Kunci: kepuasan kerja, kinerja kerja, guru sekolah luar biasa

Pendahuluan

Sumber daya manusia berperan penting dan menjadi komponen vital dalam sebuah organisasi. Efektivitas organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang tergabung di dalamnya. Munandar (2008) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama bagi sebuah organisasi. Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi, sehingga efektivitas organisasi tercapai. Menurut Sutrisno (2011) sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Dengan kata lain, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang memiliki rasio, rasa, dan karsa.

Sumber daya manusia yang berkualitas mutlak dibutuhkan dalam berbagai bidang pekerjaan, termasuk pekerjaan di sektor pendidikan. Sumber daya manusia yang berperan penting dan sentral bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah guru. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional

dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur formal (Ningrum, 2016)

Salah satu aspek reformatif yang dikandung Undang-Undang Guru dan Dosen adalah penegasan status profesi guru dan dosen serta penguatan jaminan profesionalitas bagi profesi (Sholeh & Fatoni, 2006). Undang-undang Guru dan Dosen pada hakikatnya merupakan upaya peningkatan kualitas pendidikan. Hal tersebut dilandasi keinginan untuk memperjelas kedudukan dan fungsi tenaga pendidik, mempertegas prinsip profesionalisme dan kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi. Lebih lanjut dilandasi akan hal-hal lain terkait dengan hak dan kewajiban tenaga pendidik, termasuk pengangkatan dan perlindungan terhadapnya (Baedhowi, 2006). Selain menjaga profesionalitas guru, undang-undang tersebut juga berimplikasi langsung pada pentingnya peningkatan efektivitas lembaga-lembaga pendidikan formal di Indonesia. Lembaga pendidikan formal mulai dari tingkat taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi. Efektivitas lembaga pendidikan menjadi faktor yang berpengaruh pada kualitas sumber daya tenaga pendidik, yakni profesionalitas guru.

Salah satu lembaga pendidikan formal yang membutuhkan profesionalitas guru adalah Sekolah Luar Biasa (SLB). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 1991, pendidikan Luar Biasa bertujuan membantu peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan/atau mental agar mampu mengembangkan sikap, pengetahuan dan keterampilan sebagai pribadi maupun anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal-balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan dalam dunia kerja atau mengikuti pendidikan lanjutan (Menteri/Sekretaris Negara Republik Indonesia, 1991). Tuntutan profesionalitas guru-guru di SLB lebih besar dari tuntutan yang dihadapi guru-guru lain di sekolah umum. Hal ini disebabkan karakteristik anak berkebutuhan khusus dan tantangan-tantangan yang menyertainya berbeda jauh dengan karakteristik peserta didik dan tantangan yang muncul di sekolah-sekolah biasa.

Berdasarkan data yang dimiliki oleh *beritasatu.com*, Uji Kompetensi Guru (UKG) pada tahun 2020 masih berada di bawah standar minimum, yaitu skor di bawah 65 (skala 0-100). Begitupula data dari Bank Dunia tahun 2020 yang menyebutkan bahwa tingkat pengetahuan guru Indonesia di bidang Matematika dan Bahasa

Indonesia tergolong rendah atau masih di bawah standar minimum (Wahyuni, 2021). Sedangkan untuk bidang pedagogis justru skornya sangat rendah, lebih parah dari Matematika dan Bahasa Indonesia.

Kenyataan lain ditemukan peneliti dalam penelitian awal berdasarkan wawancara dengan sebagian guru-guru SLB di Samarinda masih terdapat fenomena guru-guru SLB yang sering terlambat masuk kerja, tidak menyelesaikan pekerjaan, mangkir dari tanggung jawab, kurang puas dengan gaji yang diterima, dan merasa kurang tertantang. Peneliti juga mendapati bahwa kepuasan kerja dinilai guru-guru SLB berpengaruh terhadap hasil dicapai. Jika guru-guru SLB puas dalam pekerjaannya, maka guru SLB cenderung bekerja dengan giat. Dengan demikian dapat dipahami bahwa ada gejala-gejala berkaitan dengan kinerja buruk yang ditandai oleh rendahnya *contextual performance* guru-guru SLB.

Tentama (2015) mengemukakan bahwa absensi guru sangat berpengaruh pada kinerjanya. Perilaku-perilaku yang dapat menghambat kinerja guru diantaranya adalah bolos kerja, tidak hadir di sekolah, terlambat datang mengajar, tidak menjalankan tugas yang diberikan, kurang berkomunikasi dan kerjasama dengan atasan maupun guru lain. Sementara itu diketahui bahwa kinerja guru merupakan faktor penentu bagi efektivitas pendidikan di sekolah. Sebagaimana penelitian Kumala dkk (2018) yang menemukan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang baik, guru harus menguasai kompetensi yang diperlukan dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan di sekolah.

Wahyuddin dan Taufik (2020) menambahkan bahwa kompetensi profesional dan motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah. Kompetensi profesional harus dimiliki orang guru SLB, terlebih tantangan-tantangan khusus yang dihadapi dalam mendampingi peserta didik dengan beragam kebutuhan khusus sangat besar, melebihi tantangan yang dihadapi guru-guru di sekolah umum. Upaya terus menerus dalam rangka meningkatkan kinerja guru-guru SLB penting dilakukan. Demikian pula penelitian untuk mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru senantiasa relevan dilakukan agar langkah-langkah strategis dalam peningkatan kinerja guru.

Salah satu faktor yang menarik untuk diteliti adalah kepuasan kerja guru-guru SLB. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya

(Greenberg & Baron, 2002). Kepuasan kerja merupakan hal yang sifatnya emosional dan berasal dari penilaian atas pekerjaan yang dialami (Luthans, 2006). Menurut De Roche (dalam Burhanuddin et al., 2009) kepuasan kerja guru menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena merupakan pengakuan yang sangat berharga bagi guru. Pada dasarnya sebagaimana pekerja yang lain, guru mengharapkan kebutuhan dasar mereka dapat terpenuhi. Apabila profesi dan prestasi sebagai seorang guru mendapat pengakuan, hal tersebut sudah masuk ke dalam pemenuhan kebutuhan dasar. Arti penting kepuasan kerja ini berlaku untuk semua guru, termasuk bagi guru-guru di SLB.

Penelitian Kumala, dkk (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK Kota Batu Jawa Timur. Sub variabel gaji atau upah yang diterima, hubungan kerja antar pribadi, jenis pekerjaan, kesempatan meningkatkan prestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi, kondisi tempat kerja, fasilitas pendukung kerja, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, dan kenyamanan tempat kerja mempunyai nilai positif. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja menunjukkan semakin tinggi kualitas kinerja guru. Penelitian Baroroh (2013) menegaskan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja menjadi faktor erat kaitannya dengan kinerja karyawan.

Penelitian terhadap guru-guru SLB di Indonesia cukup banyak dilakukan. Penelitian sebelumnya tentang guru-guru SLB antara lain mengungkap hubungan antara kebersyukuran dan *subjective well-being* (Ayudahya & Kusumaningrum, 2019), pengaruh *self-efficacy* terhadap *subjective well-being* (Agustin & Afriyeni, 2016), gambaran tentang *subjective well-being* pada guru SLB (Firmansyah & Widuri, 2014), hubungan masa kerja dan *subjective well-being* (Wulandari, 2013). *Subjective well-being* pada guru-guru SLB menjadi permasalahan utama yang telah banyak diteliti bersama-sama variabel lain. Dimensi personal guru-guru SLB terbukti dipengaruhi oleh kebersyukuran, *self-efficacy*, dan masa kerja. Sementara penelitian lain dalam dimensi pekerjaan guru SLB diantaranya berfokus pada permasalahan stres kerja, motivasi kerja, *work engagement*, dan *burnout*.

Penelitian terdahulu menemukan adanya hubungan efikasi diri dengan stres kerja (Sari & Handayani, 2017), empati dengan motivasi kerja (Hapsari & Mardiana, 2016), resiliensi dengan *work engagement* (Asfiah & Kurniawati, 2014), serta perilaku koping dan kepuasan kerja dengan *burnout* (Wardhani, 2012). Adapun penelitian mengenai kepuasan kerja dan kinerja guru-guru pada lingkup SLB masih jarang dilakukan dan masih terbatas terhadap guru-guru di sekolah umum.

Penelitian tentang kepuasan kerja dan kinerja guru SLB oleh Tentama (2015) yang melibatkan 29 guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SLB Negeri Bantul menemukan adanya peran kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, penelitian Galaterou dan Antoniou (2017) menemukan bahwa sikap positif memberikan optimisme bagi pendidikan inklusif agar terbebas dari semua kesulitan dan kemunduran sistem pendidikan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Salurante dan Hendriani (2021) yang juga mengemukakan bahwa sikap guru adalah variabel penting bagi keberhasilan pendidikan inklusi.

Sumber daya dan dukungan yang memadai dapat mengembangkan sikap profesional guru dalam pendidikan. Sumber daya yang memadai mencakup penyediaan akomodasi yang sesuai, rencana individu, dan metode pengajaran inklusif. Sumber daya yang memadai dibutuhkan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SLB dalam mempengaruhi kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru-guru SLB di Kota Samarinda. Adapun hipotesis yang peneliti ajukan adalah ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja pada guru-guru yang bertugas di SLB Kota Samarinda.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang melibatkan 60 orang guru SLB di Kota Samarinda, dengan rincian 16 (26,67%) orang guru laki-laki dan 44 (73,33%) orang guru perempuan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *Individual Working Performance 1.0* (IWP 1.0) yang dikembangkan oleh Koopmans (2014) untuk mengukur kinerja kerja. Skala IWPQ 1.0 terdiri dari 3 sub skala (kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontra produktif) dengan total 18

item. Semua item memiliki periode penarikan 3 bulan dan skala peringkat 5 poin ("jarang" menjadi "selalu" untuk kinerja tugas dan kontekstual, "tidak pernah" hingga "sering" untuk perilaku kerja kontraproduktif). IWPQ 1.0 menghasilkan tiga skor sub skala berkisar 0 dan 4. Skor tinggi pada skala IWPQ 1.0 menunjukkan tugas yang lebih tinggi, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontra produktif yang lebih tinggi. Skala ini disusun menggunakan metode *likert* dengan alternatif jawaban Tidak Bagus dengan skor 1, Kurang Bagus dengan skor 2, Netral dengan skor 3, Bagus dengan skor 4 dan Sangat Bagus dengan skor 5.

Selanjutnya penelitian ini menggunakan skala *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1985) untuk mengukur kepuasan kerja. Aspek-aspek yang diukur meliputi; gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi. Skala JSS memiliki enam alternatif jawaban, yaitu: STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor 1, TS (Tidak Setuju) dengan skor 2, ATS (Agak Tidak Setuju) dengan skor 3, AS (Agak Setuju) dengan skor 4, S (Setuju) dengan skor 5 dan SS (Sangat Setuju) dengan skor 6. Skala terdiri dari 36 butir pertanyaan dengan 17 pertanyaan *favourable* dan 19 pertanyaan *unfavourable*.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan melalui teknik analisis data *product moment Spearman* dibantu dengan *software SPSS 25.00 for windows*.

Hasil Dan Pembahasan

Setelah melakukan analisis data, didapatkan gambaran umum mengenai variabel kinerja kerja dan variabel kepuasan kerja. Data yang diperoleh selanjutnya dikategorisasikan menjadi lima, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Kategorisasi kinerja kerja dan kepuasan kerja disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Kategorisasi Kinerja Kerja

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 4,380$	12	20%
Rendah	$4,380 \leq X < 4,920$	12	20%
Sedang	$4,920 \leq X < 5,405$	12	20%
Tinggi	$5,405 \leq X \leq 6,525$	13	21,67%
Sangat Tinggi	$X > 6,525$	11	18,33%

Berdasarkan Tabel 1 diketahui subjek dengan kinerja kerja sangat tinggi berjumlah 11 orang (18,33%), subjek dengan kinerja kerja tinggi sebanyak 13 orang (21,67%), subjek dengan kinerja kerja sedang sebanyak 12 orang (20%), subjek dengan kinerja kerja rendah sebanyak 12 orang (20%), dan subjek dengan kinerja kerja sangat rendah sebanyak 12 orang (20%). Dapat disimpulkan bahwa terdapat jumlah yang berimbang pada tiap kategori, namun demikian diketahui bahwa dominasi subjek berada pada kategori kinerja kerja yang tinggi.

Tabel 2. Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 141,40$	12	20%
Rendah	$141,40 \leq X < 151,00$	16	26,67%
Sedang	$151,00 \leq X < 160,60$	8	13,33%
Tinggi	$160,60 \leq X \leq 178,00$	21	35%
Sangat Tinggi	$X > 178,00$	3	5%

Tabel 2 menunjukkan bahwa subjek yang berada pada kategori kepuasan kerja sangat tinggi berjumlah 3 orang (5%), kepuasan kerja tinggi berjumlah 21 orang (35%), kepuasan kerja tingkat sedang berjumlah 8 orang (13,33%), kepuasan kerja kategori rendah berjumlah 16 orang (26,67%), dan kategori kepuasan kerja sangat rendah berjumlah 12 orang (20%). Dapat diketahui bahwa dominasi subjek berada pada kepuasan kerja yang tinggi yakni sebanyak 21 orang (35%).

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	r^2	r	p	Keterangan
Kepuasan kerja * Kinerja	13,6%	0,369	0,002	Signifikan

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan korelasi *spearman*. Berdasarkan tabel, diketahui nilai $r = 0,369$ dengan $p = 0,002$. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, kepuasan kerja dan kinerja memiliki nilai $R^2 = 0,136$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada guru-guru SLB di Kota Samarinda. Selanjutnya

diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 13,6% terhadap kinerja pada guru SLB di Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil uji korelasi, kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja kerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki guru SLB, maka semakin tinggi juga kinerjanya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki guru SLB, maka semakin rendah kinerja yang dimiliki guru SLB tersebut. Kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 13,6% terhadap kinerja, adapun 86,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru-guru SLB sebagaimana ditemukan dalam penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tentama (2015) yang menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada guru-guru PNS di SLB Negeri 1 Bantul Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan Baroroh (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan bagian produksi PT. Hanil Indonesia di Boyolali Jawa Tengah. Selanjutnya diperkuat penelitian Putriana dan Herawati (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kemampuan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Badan Kredit Kecamatan (PD BPR BKK) Kebumen. Demikian pula hasil penelitian Javed, Balouch, dan Hassan (2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan dari beragam organisasi di Bahawalpur Pakistan.

Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaan, mencari pekerjaan baru, atau mengganti pekerjaan dan karir yang ada. Demikian pula sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan berpengaruh pula pada organisasi atau instansi dimana individu itu bekerja. Hasil penelitian ini menegaskan hasil penelitian Kumala, dkk. (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Sub variabel gaji atau upah yang diterima, hubungan kerja antar pribadi, jenis pekerjaan, ada kesempatan meningkatkan prestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi, kondisi tempat kerja, fasilitas pendukung

kerja, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, dan kenyamanan tempat kerja dinyatakan mempunyai nilai positif.

Lebih lanjut penelitian Hasbay dan Altindag (2018) menunjukkan bahwa kinerja guru paling banyak dipengaruhi oleh faktor manajemen, kemudian berikutnya oleh lingkungan pekerjaan dan upah. Sikap yang tepat dari pengelola sekolah dengan komunikasi yang efisien dan pengembangan karir bagi guru dapat menentukan kinerja yang baik dari guru-guru. Kinerja guru yang baik dapat dicapai dengan mewujudkan kondisi kerja yang nyaman dan tanpa tekanan. Sementara dari sisi personal guru sendiri, Wahyuddin dan Taufik (2020) mengungkapkan bahwa kompetensi profesional guru dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Temuan lain dari penelitian ini berkaitan dengan faktor gender. Hasil uji beda berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan dalam kinerja kerja dan kepuasan kerja, baik pada subjek laki-laki maupun perempuan. Pada subjek laki-laki nilai signifikan $p= 0,821$ ($p>0,05$) sedangkan pada subjek perempuan memiliki nilai signifikansi $p= 0,056$ ($p>0,05$). Artinya guru SLB laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat kinerja kerja dan kepuasan kerja yang tidak jauh berbeda. Faktor jenis kelamin tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja kerja dan kepuasan kerja bagi guru SLB.

Hasil analisis tambahan lainnya adalah didasarkan pada uji beda terkait dengan lama bekerja dari guru-guru SLB. Peneliti menemukan bahwa tidak ada perbedaan kinerja kerja dan kepuasan kerja guru-guru SLB di Kota Samarinda dilihat dari berapa lama guru-guru tersebut bekerja. Guru SLB yang sudah bekerja lama ataupun guru SLB yang baru bekerja, memiliki kinerja kerja dan kepuasan kerja yang sama. Hal ini sesuai dengan nilai signifikansi pada variabel kinerja kerja sebesar $p= 0,260$ ($p>0,05$) dan pada variabel kepuasan kerja sebesar $p= 0,570$ ($p>0,05$).

Penelitian ini masih terbatas mengingat hanya 60 orang guru SLB yang terlibat dan seluruh subjek berasal dari Kota Samarinda. Idealnya, ada perwakilan subjek dari daerah-daerah lain di Indonesia supaya generalisasi hasil dari penelitian ini lebih luas. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, selain kepuasan kerja, juga tidak terungkap melalui penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pada guru-guru SLB di Kota Samarinda. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja guru maka semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja guru maka semakin rendah pula kinerja guru tersebut. Temuan lain dari penelitian ini berkaitan dengan gender dan masa kerja. *Pertama*, tidak ada perbedaan dalam kinerja kerja dan kepuasan kerja, baik pada guru laki-laki maupun guru perempuan. Guru laki-laki maupun guru perempuan memiliki tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang tidak jauh berbeda. *Kedua*, berdasarkan masa kerja, tidak ada perbedaan pada kinerja dan kepuasan kerja diantara guru-guru SLB di Kota Samarinda.

Daftar Pustaka

- Agustin, K., & Afriyeni, N. (2016). Pengaruh self-efficacy terhadap subjective well-being pada guru SLB di Kota Padang. *Jurnal Riset Aktual Psikologi*, 7(1), 36–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/rapun.v7i1.6605>
- Asfiyah, E. Y., & Kurniawati, E. (2014). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada guru SLB. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 11(2), 17–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.18860/psi.v11i2.6385>
- Ayudahlya, R., & Kusumaningrum, F. . (2019). Kebersyukuran dan kesejahteraan subjektif pada guru Sekolah Luar Biasa. *PSIKOLOGIKA: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 24(1), 13–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.20885/psikologika.vol24.iss1.art2>
- Baedhowi. (2006). Tantangan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik pada era Undang-undang Guru dan Dosen. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, Edisi Khusus*.
- Baroroh, S. (2013). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja pada Guru Sekolah Luar Biasa di Kota Samarinda

- Burhanuddin, Imron, A., & Maisyaroh. (2009). *Manajemen pendidikan, karya ilmiah, proses dan aplikasi di sekolah*.
- Firmansyah, I., & Widuri, E. L. (2014). Subjective well-being pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB). *EMPATHY*, 2(1), 1–8. <http://journal.uad.ac.id/index.php/EMPATHY/article/view/3006>
- Galaterou, J., & Antoniou, A.-S. (2017). Teacher's attitude towards inclusive education: the role of job stressors and demographic parameters. *International Journal of Special Education*, 32(4), 643–656. <https://doi.org/https://eric.ed.gov/?id=EJ1184123>
- Hapsari, I. I., & Mardiana. (2016). Empati dan motivasi kerja guru Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 5(1), 48–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/JPPP.051.07>
- Hasbay, D., & Altindag, E. (2018). Factors that affect the performance of teachers working in secondary education. *Academy of Educational Leadership Journal*, 22(1), 1–19. [https://doi.org/](https://doi.org/.). <https://doi.org/1528-2643-22-1-113>.
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 120–140. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6094>
- Koopmans, L. (2014). *Measuring individual work performance*.
- Kumala, I. P., Burhanuddin, & Bafadal, I. (2018). Hubungan antara kepuasan kerja, kompetensi, dan kinerja guru. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(4). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/um027v1i42018p400>
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Ni'am Sholeh, A., & Fatoni, M. S. (2006). *Membangun profesionalitas guru: analisis kronologis atas lahirnya UU guru dan dosen: disertai dengan naskah Undang-undang RI No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen*. ELSAS.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan sumber daya manusia bidang pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>

- Putriana, H. M., & Herawati, J. (2018). Pengaruh kemampuan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.26460/jm.v8i1.648>
- Salurante, V. P. T., & Hendriani, W. (2021). Gambaran attitude guru pada pendidikan inklusi: A literature review. *JPK (Jurnal Pendidikan Khusus)*, 17(1), 34–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jpk.v17i1.35486>
- Sari, R. P., & Handayani, A. (2017). Hubungan efikasi diri dan stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. *Proyeksi*, 12(2), 53–58. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30659/jp.12.2.53-58>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–715. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada media group.
- Tentama, F. (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.1-8>
- Wahyuddin, & Taufik. (2020). Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Tangerang. *Herodotus: Jurnal Pendidikan IPS*, 3(2), 123–138. <https://doi.org/https://doi.org/10.30998/herodotus.v3i2.7343>
- Wahyuni, N. C. (2021). Hardiknas: Kelayakan ruang kelas dan kompetensi guru harus diprioritaskan. *BeritaSatu.Com*. <https://www.beritasatu.com/archive/769049/hardiknas-kelayakan-ruang-kelas-dan-kompetensi-guru-harus-diprioritaskan>
- Wardhani, D. (2012). Burnout di kalangan guru Pendidikan Luar Biasa di Kota Bandung. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(1), 73–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jpu.11.1.10>
- Wulandari, T. (2013). Masa kerja dan subjective well-being (Studi terhadap guru SLB bagian B dan C Bagaskara Sragen. *Jurnal Aspirasi*, 4(2), 119–131.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja pada Guru Sekolah Luar Biasa di Kota Samarinda

<https://doi.org/https://doi.org/10.46807/aspirasi.v4i2.505>