

## EFIKASI DIRI, KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI DI KALIANDA

*Lily Melinda<sup>1</sup>, Nurul Qomariyah<sup>2</sup>*

*Email: lilymelinda24@gmail.com<sup>1</sup>, nurulqomariyah\_psi@yahoo.com<sup>2</sup>*

*Universitas Gunadharma<sup>1,2</sup>*

### Abstrak

*Guru sebagai pendidik bertugas mentransfer sejumlah materi pelajaran kepada siswa, dan peran guru sebagai pendidik juga memerlukan kepercayaan diri yang tinggi, perasaan puas terhadap pekerjaannya, sikap antusias, dan keterlibatan penuh secara fisik dan emosional ketika melaksanakan pekerjaan untuk memberikan kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efikasi diri dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kalianda. Subjek dari penelitian ini terdiri dari 60 guru yang berusia 20-50 tahun dan memiliki pengalaman mengajar minimal satu tahun baik yang berstatus PNS atau honorer. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan judgemental sampling. Selanjutnya data dianalisis menggunakan teknik regresi berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics version 21 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa efikasi diri dan keterlibatan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja Guru SDN di Kalianda, Lampung Selatan.*

**Kata Kunci :** *Efikasi diri, Keterlibatan kerja, Kepuasan kerja, Guru Sekolah Dasar*

### Abstract

*The teacher as an educator is in charge of transferring a number of subject materials to students, and the role of the teacher as an educator also requires high self-confidence, a feeling of satisfaction with his work, an enthusiastic attitude, and full physical and emotional involvement when carrying out work to provide good performance. This study aimed to examine the effect of self-efficacy and job engagement on job satisfaction in public elementary school teachers in Kalianda. The subjects of this study consisted of 60 teachers aged 20-50 years and had at least one year of teaching experience either civil servant or honorary status. The sampling technique in this study used judgemental sampling. Furthermore, the data was analyzed using multiple regression techniques with the help of IBM SPSS Statistics version 21 for Windows. The results of data analysis show that self-efficacy and work involvement have a very significant effect on job satisfaction of elementary school teachers in Kalianda, South Lampung.*

**Keywords:** *Self-efficacy, Work engagement, Job satisfaction, Primary School Teacher*

### PENDAHULUAN

Guru merupakan faktor yang paling penting dalam proses pendidikan (Man dan Hadi, 2013). Peran guru di sekolah adalah sebagai pengajar yaitu bertugas mentransfer sejumlah materi pelajaran kepada siswa, dan peran guru sebagai pendidik yaitu bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri (Pudjiastuti dan Sriwidodo, 2011). Menjadi

seorang guru, bukan menjadi hal yang mudah dalam mengemban tanggung jawab, sebagaimana yang termuat dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen 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. Melihat peranan dan fungsi guru

yang sangat signifikan di dalam dunia pendidikan, guru perlu memberikan hasil kinerja yang maksimal. Untuk memberikan kinerja yang baik, guru juga memerlukan kepercayaan diri yang tinggi, perasaan puas terhadap pekerjaannya, sikap antusias, dan keterlibatan penuh secara fisik dan emosional ketika melaksanakan pekerjaan tersebut (Rugiyanto, 2018). Penelitian ini dilakukan pada guru sekolah dasar negeri di Kalianda, Lampung Selatan. Sebanyak 488, dari 44 sekolah dasar negeri hanya terdapat 1 ruang lab yaitu SDN Bumi Agung dan 26 sekolah dasar yang memiliki ruangan perpustakaan dari 44 sekolah dasar di Kalianda. Berdasarkan informasi dengan beberapa guru SDN di Kalianda Lampung Selatan, guru sering menyadari bahwa mereka kurang maksimal mengajar ketika siswa sering mengobrol di kelas dan keluar masuk ruangan kelas.

As'ad (1999) mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan penilaian terhadap pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja guru berasal dari pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi, hubungan sosial, harga diri, dan aktualisasi diri (Pratiwi, 2013). Kepuasan kerja pada guru sangat penting, karena guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan peserta didik. Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam

manajemen sumber daya manusia, yang harus menjadi perhatian kepala sekolah karena baik secara langsung maupun tidak dapat mempengaruhi organisasi sekolah. Rusaknya manajemen sekolah dapat disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja guru yang ditandai dengan gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, ketidakdisiplinan guru dan gejala negatif lainnya.

Kepuasan kerja ini biasanya akan muncul dari pekerjaan yang menarik sehingga guru akan mengerjakan pekerjaannya secara sungguh-sungguh dan menumpahkan perhatiannya serta menyukai pekerjaan tersebut. Guru yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya dapat dilihat dari tingkat presensi yang tinggi, rasa nyaman sebagai guru, disiplin dalam kerja, memiliki loyalitas kerja yang tinggi, serta minimnya konflik di lingkungan kerja (Mukhtar, Ali & Rusmini, 2017). Pada penelitian sebelumnya motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Jambi menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, aspek kepuasan kerja, aspek isi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, emosional seseorang yang mencintai pekerjaannya dan kinerja organisasi. Guru yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya

dapat dilihat dari tingkat presensi yang tinggi, rasa nyaman sebagai guru, disiplin dalam kerja, memiliki loyalitas kerja yang tinggi serta minimnya konflik di lingkungan kerja. Beberapa faktor kepuasan kerja emosional seseorang yang mencintai pekerjaannya merujuk pada keyakinan seseorang dalam kemampuannya mengerjakan tugas yang diberikan atau efikasi diri.

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan motivasi seseorang untuk mengambil tugas dan bertahan selama melaksanakan tugas meskipun ada hambatan dan tantangan (Bandura, 1997). Selain itu menurut Stajkovic dan Luthans (2011) *self efficacy* merupakan keyakinan individu kepercayaan tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif dan cara bertindak yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Guru dengan *self efficacy* mampu menghadapi situasi yang menantang, mampu mengevaluasi kemampuan untuk mengontrol dan keberhasilan dalam mempengaruhi lingkungan sekitarnya (Konermann, 2011).

Guru yang memiliki efikasi diri terhadap kemampuannya akan memiliki potensi untuk melakukan beragam variasi pembelajaran. Guru yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung menyerah ketika menghadapi siswa yang bermasalah, cenderung suka menghukum, pemaarah dan

otoriter. Sebaliknya, guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan lebih semangat dalam mengerjakan, memiliki motivasi dan tidak akan mudah marah (Minarni, 2020). Oleh karena itu, seorang guru harus memiliki kegigihan untuk melaksanakan tugasnya sehingga guru tersebut yakin akan kemampuannya untuk mengajar meskipun dalam situasi-situasi yang menghambat.

Keyakinan pengajar akan kemampuannya dalam mengajar, dapat menimbulkan pandangan terhadap dirinya bahwa ia harus berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan dari tugasnya sebagai pengajar (Randan, 2008). Pengajar dengan efikasi diri yang tinggi mampu mengelola stres akademik dengan mengarahkan mereka pada usaha penyelesaian masalah sebaliknya, pengajar yang tidak memiliki efikasi diri akan mencoba untuk menghindari berurusan dengan masalah akademis. Efikasi diri yang tinggi dapat membantu pengajar dalam mengatasi berbagai tekanan dan hambatan yang ditemui di sekolah (Bandura, 1995). Selanjutnya Canrinus dan Lorenz (2011) menjelaskan bahwa ketika guru puas dengan pekerjaannya, mereka lebih cenderung menilai tinggi efikasi dirinya. Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja (Turkoglu, Cansoy & Parlar, 2017, Ruma,

Houchins, Jolivette & Benson, 2010, Soto & Rojas, 2019). Selain *self-efficacy*, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah keterlibatan kerja dan modal psikologis, namun yang cukup besar berpengaruh yaitu keterlibatan kerja (Citradewi & Soebandono, 2017).

Keterlibatan kerja (*work engagement*) merupakan bentuk pernyataan perasaan guru terhadap pekerjaannya dengan menunjukkan semangat yang tinggi, antusiasme dan merasakan waktu berlalu dengan cepat saat bekerja (Man & Hadi, 2013). Seseorang yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat berpihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Judge & Robbins, 2008). Guru yang terikat dengan pekerjaannya dapat menekan tingkat untuk pindah ke sekolah lain, dengan begitu guru tersebut berkomitmen dengan pekerjaannya dan memberikan keuntungan yang sangat penting bagi sekolah (Putri, Priyatama & Karyanta, 2014). Selain itu, seseorang yang memiliki *work engagement* yang tinggi cenderung akan fokus pada pekerjaan yang dikerjakan, merasakan dirinya sebagian dari tim dan bagian dari organisasi yang ikut serta memajukan organisasi dan mamou dalam menghadapi tekanan pekerjaan serta mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan (Federman, 2009).

Seseorang yang tidak memiliki keterikatan kerja cenderung tidak bekerja secara optimal, sedikit merasakan kesenangan dan kekuatan dalam pekerjaannya, merasa pekerjaannya tidak bermakna atau menantang, tidak menghayati pekerjaan dan mudah meninggalkan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004). Keterikatan kerja juga terkait dengan kepuasan kerja, ketika individu memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki (Karatape, 2013). Penelitian terdahulu menyebutkan hasil bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja (Garg, Dar dan Mishra, 2017, Citradewi dan Soebandono, 2017, Ogbuanya dan Chukwuedo (2017). Selanjutnya, penelitian dari Ramadhan (2020) bahwa *work engagement* berkorelasi secara signifikan dengan kepuasan kerja, semakin tinggi *work engagement* maka semakin baik kepuasan kerjanya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Basikin (2007) menyatakan bahwa guru-guru di Indonesia cenderung menjadikan profesi guru sebagai profesi seumur hidup dan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Perera, Granziera dan McIlveen (2018) menunjukkan bahwa *self-efficacy*, *work engagement*, dan *job satisfaction* berpengaruh terhadap pada empat kepribadian guru yaitu kaku, biasa,

baik dan bersemangat. Selain itu efikasi diri guru, keterlibatan kerja, dan hasil kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh gender dan pengalaman selama bertahun-tahun. Penelitian menurut Skaalvik dan Skaalvik (2014) menyatakan bahwa efikasi diri dan keterlibatan guru secara positif terkait dengan kepuasan kerja. Kemudian penelitian lain dari Yakin dan Erdil (2012) menjelaskan bahwa baik efikasi diri dan keterlibatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian mengenai efikasi diri, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pada guru pernah dilakukan di luar Indonesia. Sehingga peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh efikasi diri, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pada guru di sekolah dasar negeri Kalianda, Lampung Selatan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang terdiri dari alat ukur variabel penelitian dan informasi lainnya yang diperlukan diantaranya data biografis terdiri dari jenis kelamin, usia, lama bekerja dan status kerja. Subjek dalam penelitian ini merupakan guru SDN yang berada di Kalianda, Lampung Selatan yang berjumlah 60 orang.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada subjek secara daring dalam bentuk *google form* (*Judgemental*

*Sampling*) yang terdiri dari *informed consent*, identitas subjek dan skala penelitian. Selanjutnya seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert berdasarkan 5 poin mulai dari skor 1 (Sangat Setuju) sampai 5 (Sangat Tidak Setuju).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan *program IBM SPSS Statistics version 21 for Windows*.

Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu efikasi diri (X1), keterlibatan kerja (X2) dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Menurut Lester (1987) efikasi diri (*self efficacy*) merupakan motivasi seseorang untuk mengambil tugas dan bertahan selama melaksanakan tugas meskipun ada hambatan dan tantangan.

Skala efikasi diri diukur menggunakan *teacher self-efficacy scale* (Skaalvik & Skaalvik, 2007) yang terdiri dari 6 faktor dan skala ini memiliki 24 aitem. Faktor petunjuk, contoh aitem “Memberikan bimbingan dan instruksi yang baik kepada semua siswa saya”. Faktor instruksi sesuai kebutuhan individu, contoh aitem “Saya dapat mengatur kelas agar siswa dapat mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuannya”. Faktor memotivasi siswa, contoh aitem “Mengajak semua siswa di kelas untuk bekerja keras

dalam menyelesaikan tugas”. Faktor menerapkan disiplin, contoh aitem “Saya mengajak siswa agar mereka dapat mengikuti aturan kelas”. Faktor bekerjasama dengan orang tua dan rekan, contoh aitem “Saya bekerjasama secara efektif dan konstruktif dengan tim pengajar lain”. Faktor mengatasi perubahan, contoh aitem “Saya dapat mengajar dengan baik walaupun diperintahkan untuk menggunakan metode pengajaran lain”.

Menurut Man dan Hadi (2013) keterlibatan kerja (*work engagement*) merupakan bentuk pernyataan perasaan guru terhadap pekerjaannya dengan menunjukkan semangat yang tinggi, antusiasme dan merasakan waktu berlalu dengan cepat saat bekerja. Skala keterlibatan kerja diukur menggunakan *Engaged Teachers Scale* (Klassen, Yerdelen dan Durksen, 2013), yang terdiri dari 4 aspek dan skala ini memiliki 16 aitem. Aspek keterlibatan emosional, contoh aitem “Saya merasa senang saat mengajar. Aspek keterlibatan sosial terhadap rekan kerja, contoh aitem “Saya berkomitmen untuk membantu rekan-rekan saya“. Aspek keterlibatan kognitif, contoh aitem “Saat mengajar, saya bekerja dengan intensif”. Aspek keterlibatan sosial terhadap siswa, contoh aitem “Saya sadar perasaan siswa saya di kelas”.

Menurut As’ad (1999) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan penilaian

terhadap pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Skala kepuasan kerja diukur menggunakan *job satisfaction survey* dari (Spector, 1997) yang terdiri dari 9 aspek dan skala ini memiliki 36 aitem. Aspek gaji, contoh aitem “Saya merasa puas dengan peluang saya untuk memperoleh kenaikan gaji”. Aspek promosi, contoh aitem “Saya puas dengan kesempatan untuk dipromosikan”. Aspek kepemimpinan, contoh aitem “Saya menyukai atasan saya”. Aspek tunjangan, contoh aitem “Tunjangan yang saya punya wajar adanya”. Aspek penghargaan, contoh aitem “Terdapat beberapa penghargaan bagi yang bekerja disini”. Aspek kondisi kerja, contoh aitem “Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhambat birokrasi”. Aspek rekan kerja, contoh aitem “Saya merasa nyaman dengan rekan kerja”. Aspek sifat pekerjaan, contoh aitem “Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan”. Aspek komunikasi, contoh aitem “Jalur komunikasi dalam lingkungan kerja saya tampak baik”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini didapat sebanyak 60 responden. Data yang didapat diolah dan disesuaikan berdasarkan responden yang telah memenuhi kriteria penelitian yaitu Guru Sekolah Dasar Negeri di Kalianda. Berikut ini hasil masing-masing kriteria:

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	20	33,3 %
Perempuan	40	66,7 %
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil data demografis Guru didapatkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan hasilnya lebih besar dibandingkan responden jenis kelamin laki-laki, yaitu perempuan sebanyak 40 orang (66,7%).

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
20 – 30 Tahun	25	41,7 %
31 – 50 Tahun	35	58,3 %
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan usia responden berkisar yaitu dari 20 sampai 50 tahun. Sebagian besar responden berada pada rentang usia usia 31-50 tahun sebanyak 35 orang (58,3%).

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 sampai 2 Tahun	7	11,7 %
Lebih 2 Tahun	7	11,7 %
Lebih 5 Tahun	46	76,7 %
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan lamanya bekerja didapat bahwa sebagian besar responden, sebanyak 46 orang (76,7%), memiliki lama bekerja lebih dari lima tahun.

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Kerja**

Status	Frekuensi	Persentase
Tetap	30	50 %
Honorar	30	50%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan status kerja guru, didapatkan sebanyak 30 orang sebagai

pegawai tetap dan 30 orang sebagai pegawai honorar.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 5. Reliabilitas Efikasi Diri**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,943	24

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem didapatkan bahwa untuk variabel efikasi diri tidak ada aitem yang gugur dengan rentang korelasi aitem mulai dari 0,420 hingga 0,743. Reliabilitas *cronbach's Alpha* sebesar 0,943 dengan jumlah aitem sebanyak 24.

**Tabel 6. Reliabilitas Keterlibatan Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,908	16

Untuk uji daya diskriminasi aitem pada keterlibatan kerja, tidak ada aitem yang gugur dengan rentang korelasi aitem mulai dari 0,438 hingga 0,748. Reliabilitas *cronbach's Alpha* sebesar 0,908 dengan jumlah aitem sebanyak 16.

**Tabel 7. Reliabilitas Kepuasan Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,888	36

Uji daya diskriminasi aitem pada kepuasan kerja, aitem yang gugur sebanyak 12 dari 36 aitem yang diteliti dan digunakan dalam penelitian ini, dengan rentang korelasi aitem yang baik bergerak antara 0,408 hingga 0,706. Reliabilitas *cronbach's Alpha* sebesar 0,888 dengan jumlah aitem sebanyak 36

**Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Hasil Uji Regresi	F Hitung	Sig.	P (Value)
Efikasi diri (X1) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)	5,236	0,008	<0,05

Hasil regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh efikasi diri, keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil uji analisis regresi berganda terdapat nilai F hitung > F tabel,  $5,236 > 3,15$  artinya variabel efikasi diri (X<sub>1</sub>) dan keterlibatan kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai koefisien signifikansinya sebesar 0,008 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti hipotesis diterima (H<sub>a</sub>). Artinya “terdapat pengaruh efikasi diri dan keterlibatan kerja yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri X”. Berdasarkan penelitian dari Skaalvik dan Skaalvik (2014) menyatakan bahwa efikasi diri dan keterlibatan guru secara positif mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya oleh Yakin dan Erdil (2012) menjelaskan bahwa baik efikasi diri dan keterlibatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

**Tabel 9. Hasil Kontribusi**

Hasil Uji Regresi	R	R <sup>2</sup>	Keterangan Kontribusi
Efikasi diri (X1) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)	0,394	0,155	84,5%

Keeratan (R) hubungan antara efikasi diri dan keterlibatan kerja terhadap

kepuasan kerja tergolong rendah yaitu sebesar 0,394. Besar pengaruh antara variabel efikasi diri (X<sub>1</sub>) dan keterlibatan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y) yang digambarkan dengan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 15,5% dan sisanya 84,5% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini atau variabel yang tidak terdapat dalam model regresi ini.

**Tabel 10. Coefficients**

Variabel	Sig.	P (Value)
Efikasi Diri	0,777	>0,05
Keterlibatan Kerja	0,044	<0,05

Pada tabel *coefficients* diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja (X<sub>2</sub>) lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 0,044 ( $< 0,05$ ). Sedangkan variabel efikasi diri (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,777 ( $> 0,05$ ).

Hasil analisis penelitian ini menyatakan bahwa keterlibatan kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kalianda Lampung Selatan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari Garg, Dar dan Mishra (2017) bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja dapat mengurangi tingkat kemangkiran atau perpindahan kerja seseorang (Werang, 2014).

Keterlibatan kerja terjadi ketika seseorang muncul perasaan bahwa tempat bekerja dapat memenuhi semua

kewajibannya dan dapat mencapai kepuasan kerja (Rayton dan Yalabik, 2014). Selanjutnya Radosevich, Radosevich, Riddle, dan Hughes (2008) berpendapat bahwa seseorang yang sangat terlibat memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak terlibat dalam pekerjaannya. Saks (2006) berpendapat bahwa seseorang yang sangat terlibat dalam pekerjaan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif dalam lingkungan kerja mereka.

Namun pada variabel efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar nilai p value sebesar 0,777 ( $> 0,05$ ). Guru yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung menyerah ketika menghadapi siswa yang bermasalah, cenderung suka menghukum, pemaarah dan otoriter (Minarni, 2020). Pendapat lain yang disampaikan oleh Schunk (1991) apabila individu mempunyai efikasi diri yang kuat, ia akan lebih tangguh menghadapi permasalahan, sebaliknya individu yang memiliki efikasi diri yang rendah akan mudah menyerah dalam menghadapi permasalahan.

### Hasil Deskripsi Kategori Subjek Tiap Variabel

Untuk mengkategorikan subjek penelitian, peneliti mencari perbandingan antara mean empirik, mean hipotetik dan standard deviasi. Hasil *output* mean empirik, mean hipotetik dan standard

deviasi pada masing-masing variable dapat dilihat pada table di bawah ini:

**Tabel 11. Output Mean, Mean Hipotetik dan Standar Deviasi**

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kepuasan kerja	60	98	152	126.70	13.545
Efikasi diri	60	87	120	100.00	8.078
Keterlibatan kerja	60	57	80	68.40	5.609

Menyajikan hasil atau temuan penelitian serta pembahasan mengenai hasil penelitian baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang disajikan dalam bentuk uraian, baik secara kualitatif maupun kuantitatif

### PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

- Efikasi diri dan keterlibatan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kalianda, Lampung Selatan.
- Efikasi diri dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja yang digambarkan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 15,5% dan sisanya 84,5% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini atau variabel yang tidak terdapat dalam model regresi ini.
- Keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan efikasi diri terhadap kepuasan kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kalianda, Lampung Selatan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti yaitu pihak sekolah atau kepala sekolah perlu memberikan semangat kepada para guru agar memiliki keyakinan bahwa peran guru sangat penting dalam perkembangan dan kemajuan para siswa di dalam kelas. Memberikan pelatihan edukasi terkait bidang tugas agar para guru mampu memahami tingkat kesulitan dari tugas-tugas tersebut sehingga yakin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan permasalahan di kelas maupun di lingkungan sekolah dengan demikian para guru mampu menghadapi situasi yang menantang dan yakin akan kemampuannya untuk mengajar meskipun dalam situasi-situasi yang menghambat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (1999). *Psikologi industri: Seri ilmu sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Basikin, B. (2007). *Vigor, dedication, and absorption: Work engagement among secondary English teachers in Indonesia*. Paper presented at the annual AARE Conference, Fremantle, Perth, Australia.
- Bili, D. K. (2014). Studi komparasi self-efficacy guru sdsn dan rsbi di daerah istimewa yogyakarta. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan UNY*, 7(2), 9-20. <https://doi.org/10.21831/jpipfip.v7i2.4913>
- Canrinus, E., & Lorenz, H. M. (2011). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity'. *European Journal of Psychology of Education*, Vol. 27, No. 1, pp.115–132. doi: 10.1007/s.
- Citradewi, A., & Soebandono, J. P. (2017). Pengaruh totalitas kerja dan modal psikologis terhadap kepuasan kerja driver Gojek di Jakarta Selatan. *Journal of Psychology*, 22(2), 151-164. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/38116/2/ARDISA%20CITRADEWI-J.%20P.%20SOEBANDONO.pdf>
- Federman, B. (2009). *Work engagement: A road for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2017). Job satisfaction and work engagement: A study using private sector bank managers. *Journal Advances in Developing Human Resource*, 00(0), 1-14. doi: 10.1177/1523422317742987.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Konermann, J. (2011). *Teachers' work engagement*. Dutch: Wohrmann Print Service
- Lester, P.E. (1987). Development and factor analysis of the teacher job satisfaction questionnaire (TJSQ). *Journal Educational and Psychological Measurement*, 47(1), 223-233. <https://doi.org/10.1177/0013164487471031>.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 90-99.

- <https://journal.unair.ac.id/filerPDF/jpio899b58839bfull.pdf>
- Mukhtar., Ali, H., & Rusmini. (2017). *Kepuasan Kerja Guru*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan.
- Perera, H. N., Granziera, H., McIlveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Journal Personality and Individual Differences*, 120, 171-178. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.034>
- Pratiwi, S.D. (2013). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi smp negeri di kabupaten wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insan mandiri*, 2(1), 89-99. <https://media.neliti.com/media/publications/13848-ID-pengaruh-motivasi-kerja-kepuasan-kerja-kepemimpinan-kepala-sekolah-menurut-perse.pdf>
- Pudjiastuti, E., & Sriwidodo, U. (2011). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja smp negeri 1 purwodadi grobogan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(2), 120-131.
- Putri, V. P., Priyatama, A. N., & Karyanta, N. A. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Optimisme Dengan Keterikatan Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret: Solo
- Radosevich, D. J., Radosevich, D. M., Riddle, M. R., & Hughes, P. A. (2008). Goal orientation as a predictor of cognitive engagement, performance, and satisfaction. *Journal of Academy of Business and Economics*, 8, 46-55.
- Ramadhan, D. M. (2020). Hubungan Antara Work Engagement Dan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator". *Skripsi*: UIN Yogyakarta.
- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 25, 2382-2400. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/09585192.2013.876440>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Schaufeli. Wilmar, Bakker. Arnold. (2004). UWES: Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit UtrechtUniversity
- Skaalvik, M. E., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Journal Employment Psychology & Marketing*, 114 (1), 68-77. <http://dx.doi.org/10.1108/0268394061090169>
- Soto, M., & Rojas, O. (2019). Self-efficacy and job satisfaction as antecedents of citizenship behaviour in private schools. *Journal Management in Education*, 13(1), 82-96. <http://dx.doi.org/10.1504/IJMIE.2019.10016607>
- Spector, P. E (1997). *Job satisfaction survey*. Florida: University of South Florida.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2011). Self efficacy and work related performance a meta analysis, *Psychological Bulletin*, 124 (2). 240-261. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>

- Turkoglu, M.E., Cansoy. R., & Parlar. H. (2017). Examining relationship between teachers' self-efficacy and job satisfaction. *Journal Educational Research*, 5(5), 65-772. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1143895.pdf>
- Viel-Ruma, K., Houchins, D., Jolivette, K., & Benson, G. (2010). Efficacy beliefs of special educators: The relationships among collective efficacy, teacher self-efficacy, and job satisfaction. *Journal Teacher Education and Special Education*, 20(10) 1-9. <http://dx.doi.org/10.1177/0888406409360129>.
- Werang, B. R. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, moral kerja guru dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sdn di kota merauke. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*. 33(1).128-137. <https://doi.org/10.21831/cp.v1i1.1869>
- Yakin, M., & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: A Survey on certified public. *Journal Procedia-Social and Behavioral Science*, 58, 370-378. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013>