

**HUBUNGAN ANTARA KONDISI KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA GURU SMA YLPI
MARPOYAN PEKANBARU**

SKRIPSI

Disusun Untuk Melengkapi Tugas-Tugas
Dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Psikologi



OLEH :

RAHMAN ALFARISI
10361023202

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2009**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
1. Kegunaan Teoritis	6
2. Kegunaan praktis.....	7

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kondisi Kerja	8
1. Pengertian Kondisi Kerja	8
2. Faktor-Faktor Yang Termasuk Kondisi Kerja	9
B. Kepuasan Kerja.....	12
1. Pegertian Kerja.....	12
2. Definisi Kepuasan Kerja	13
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
3. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja	17
C. Kerangka Pemikiran, Asumsi dan Hipotesis	20
1. Kerangka Pemikiran	20
2. Asumsi.....	25
3. Hipotesis.....	26

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	27
B. Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	27
1. Variabel Penelitian	27
2. Definisi Operasional.....	27
C. Populasi dan Sampel Penelitian	28
1. Populasi Penelitian	28
2. Sampel Penelitian	29
D. Teknik Pengumpulan Data	29
1. Alat Ukur.....	29
a. Alat ukur untuk Kondisi Kerja	29
b. Alat Ukur Untuk Kepuasan Kerja	30
E. Uji Coba Alat Ukur.....	31
F. Uji Validitas	32
G. Uji Reliabilitas	35
H. Teknik Analisi Data	36

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Laporan Pengumpulan Data	37
B. Hasil Uji Asumsi	37

C. Hasil Analisis Data	39
D. Deskripsi Kategorisasi Data	41
E. Pembahasan	50

BAB V. PENUTUP

A. Simpulan	57
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

Rahman Alfarisi (2009). Hubungan Antara Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim RIAU.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara Kondisi Kerja dengan Dengan Kepuasan Kerja Guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan antara Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru yang berjumlah 53 guru, dan yang menjadi sampel adalah sebanyak 53 guru.

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah menggunakan pendapat dari Arikunto (1998: 125), yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi, instrument penelitian berupa skala yang mengacu pada model skala *likert* yang telah dimodifikasi dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban. Hasil penelitian kemudian diolah dengan menggunakan teknik *koefisien korelasi product moment* dari person, sehingga kemudian diperoleh validitas. Untuk reliabilitas instrument diuji dengan menggunakan teknik alpha.

Untuk variabel kondisi kerja diperoleh validitas sebesar 0,0060-0,6870 dengan reliabilitas 0,9192, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja diperoleh validitas yang berkisar antara 0,0023-0,5788, dengan reliabilitas 0,8125. Berdasarkan hasil analisa data maka diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,712 pada taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan antara Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru. Adapun bentuk hubungannya adalah positif, yang artinya semakin baik kondisi kerja yang dimiliki oleh guru, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dihasilkan guru tersebut, dan sebaliknya semakin buruk kondisi kerja yang dimiliki guru tersebut, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja yang dihasilkan oleh guru.

Kata Kunci: Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap manusia didalam kehidupannya selalu melakukan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktifitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukan akan membawa pada suatu keadaan yang memuaskan dari pada keadaan yang sebelumnya, disebabkan karena setiap orang menginginkan dirinya menjadi seorang yang berhasil dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dalam memilih pekerjaan apakah di kantor pemerintahan atau di perusahaan baik pria maupun wanita menyukai pekerjaan yang diminatinya, jadi manusia memang suka bekerja (Kartono, 2000).

Pentingnya peran guru baik dalam lingkungan sekolah maupun di lingkungan masyarakat, menuntut untuk selalu bertingkah laku positif sesuai dengan perannya sebagai seorang pendidik, misalnya masuk tepat waktu, mengajar dengan baik, mentaati segala peraturan yang ada di sekolah sesuai dengan profesi guru tersebut, dalam prakteknya sering kita lihat ada sebahagian guru yang bertingkah laku negatif yang tidak sesuai dengan profesi seorang guru, seperti terlambat datang ke sekolah, tidak masuk pada jam mengajar, materi yang disampaikan tidak sesuai dengan kurikulum pengajaran, dan lain sebagainya. Tingkah laku negatif ini mengindikasikan masih kurangnya tingkat kedisiplinan guru.

Menurut Hadi, dkk (2000), apapun sebab dari tingkah laku negatif ini, besarnya ketidakhadiran sudah pasti akan mempengaruhi besarnya total output, dan menurunkan produktivitas kerja.

Guru sebagai tenaga pendidik dituntut untuk bekerja ekstra setiap hari terutama dalam kegiatan belajar mengajar dapat dikatakan bahwa sebagian besar waktu dalam kegiatannya guru ada di sekolah dan sisa dan aktivitasnya ada di rumah dan masyarakat. Tenaga pengajar seperti halnya guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi komponen sangat penting dalam dunia pendidikan terutama dalam kelangsungan proses belajar-mengajar, kepada guru diserahkan tanggung jawab untuk mendidik anak murid supaya berhasil dalam belajar tentu seorang guru harus mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan-keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang digelutinya. Sikap inilah yang nantinya akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Oleh sebab itu, sikap-sikap positif harus terus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindari sedini mungkin agar tujuan sekolah dapat tercapai secara optimal dan juga kepuasan kerja meningkat.

Hasibuan (1995), menjelaskan secara rinci tentang kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, kepuasan dalam pekerjaannya adalah kepuasan yang dinikmati dengan memperoleh sesuai yang diharapkan. Pada prinsipnya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan individu tersebut (As'ad, 1991). Hal ini disebabkan

oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu tersebut. Oleh karena itu mendefinisikan masalah kepuasan kerja ke arah yang spesifikpun menjadi masalah yang relatif, ini berarti bahwa kepuasan itu pada masing-masing individu akan dinilai atau dipersepsikan secara berbeda pula. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengertian sebagai suatu perasaan yang timbul dari individu dan merupakan akibat dari adanya sikap, persepsi dan penilaian individu atas tindakan atau pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Gilmer (dalam As'ad, 1991) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi kerja. Menurutnya kondisi kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan produktivitas kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya, kondisi kerja yang kondusif harus mendapat perhatian dari pimpinan, karena kondisi kerja yang kondusif sangat diperlukan dalam menunjang kelancaran kerja suatu organisasi. Kondisi kerja adalah keadaan pada tempat pekerjaan sekelilingnya, yang meliputi kondisi fisik baik secara visual (kelihatan) maupun non visual (tidak kelihatan) termasuk kondisi sosial. Hal ini berarti segala yang ada di sekeliling pekerja dapat dikategorikan kepada kondisi kerja, baik segala sesuatu yang kelihatan seperti gedung, perlengkapan, peralatan, maupun segala sesuatu non visual atau tidak kelihatan seperti hubungan sosial dalam suatu organisasi.

Menurut Nitisemito (1996) kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, kondisi kerja merupakan hal sangat penting diperhatikan, karena akan mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-

tugasnya atau menjalankan aktivitas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu tersebut. Anoraga (2005) mengatakan kondisi kerja adalah tempat di mana orang melakukan pekerjaan, dan mempunyai pengaruh besar terhadap semangat kerja. Kondisi kerja yang baik ditandai oleh baiknya peredaran udara yang cukup, penerangan, kebisingan, serta tata ruang kerja yang baik, peralatan dan perlengkapan yang tersedia, kenyamanan dalam bekerja, dan hubungan yang harmonis dengan rekan sekerja.

As'ad (1991), kondisi kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas, bila kondisi kerja ini terjadi maka pada umumnya kepuasan kerja yang dirasakan guru akan tercermin pada perasaan guru terhadap pekerjaan, yang sering diwujudkan dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja, tercermin dalam bentuk: bekerja dengan maksimal, disiplin, dan bertanggung jawab. Kondisi kerja inilah yang sangat diinginkan oleh setiap guru, karena keberhasilan suatu sekolah dalam menjalankan aktivitas kegiatannya sangat tergantung dari kinerja para guru yang ada dalam sekolah tersebut, kondisi kerja yang kondusif seperti tersedianya ruangan yang ekonomis, peralatan dan perlengkapan yang memadai mendorong seseorang untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, hal ini akan bermanfaat baik bagi diri seorang guru maupun bagi institusinya, karena kondisi kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Gejala-gejala kondisi kerja yang tidak kondusif dalam bekerja dirasakan oleh para guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru, hal ini terlihat dari hasil studi

pendahuluan yang penulis lakukan, bahwa sebagian guru ada yang menyatakan bahwa kondisi kerja kurang memadai dan kurang kondusif berupa hubungan dengan guru yang lain yang kurang harmonis, dan guru yang lain mengatakan kurang siapnya pimpinan dalam menyediakan fasilitas yang menunjang pekerjaan guru sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi terlambat, seperti pada aspek peralatan dan perlengkapan kerja yang kurang tersedia, kenyamanan kerja dan penataan ruang kerja yang kurang ergonomik sehingga menyebabkan aktivitas pekerjaan guru menjadi terganggu, akibat dari tidak tersedianya peralatan dan perlengkapan yang memadai untuk kegiatan guru dalam menjalankan aktivitasnya menyebabkan guru kurang bisa fokus dan konsisten dalam mengajar, guru juga mengalami kurangnya kenyamanan dalam bekerja akibat dari kurangnya fasilitas yang diinginkan oleh guru seperti tempat mengajar yang kurang nyaman dan ergonomis, guru juga mengungkapkan penataan ruangan kerja yang kurang baik menyebabkan guru kurang leluasa dalam menjalankan segala aktivitasnya, dan keamanan bagi guru kurang baik yaitu seperti tempat parkir yang kurang aman.

Fenomena ketidakpuasan guru terlihat dari, 7 orang guru menyatakan kurang puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan karena banyak kegiatan mengajar yang kurang didukung oleh kondisi yang ada di sekolah, guru meninggalkan pekerjaan dan menghindar dari tanggung jawab, sedangkan 5 orang guru mengaku kalau dirinya merasa terganggu dalam berkomunikasi dengan pimpinan. Munculnya ketidakpuasan yang dirasakan oleh guru dalam bekerja, disebabkan oleh para guru merasa pimpinan kurang kooperatif dalam bekerja, banyak dari peralatan dan perlengkapan disekolah yang tidak sesuai dengan

keinginan guru sehingga menyebabkan guru kurang puas dalam bekerja, guru juga merasakan kurangnya kenyamanan dalam bekerja yang diakibatkan dari kondisi sekolah bagi guru yang kurang ergonomis atau penataan ruangan tempat guru melakukan aktivitas kurang mendukung bagi guru, guru juga merasakan kurangnya keamanan dalam bekerja misalnya tempat parkir yang kurang aman . dilain pihak pimpinan juga tidak bisa menerima masukan dari para guru, kurangnya kerjasama untuk mencari jalan keluar terhadap masalah yang dihadapi oleh guru, pimpinan kurang bersedia mendengar dan memahami serta mengakui pendapat atau masukan dari guru, sehingga para guru merasa tidak dihargai oleh para pimpinan. Hal ini menyebabkan para guru akan merasa tertekan dan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, dari permasalahan tersebut membuat guru kurang memiliki rasa menyenangkan dan mencintai guru terhadap pekerjaannya sehingga menyebabkan guru kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga guru merasa tidak sesuai harapan yang mereka inginkan dengan kenyataan yang mereka hadapi dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Fenomena diatas menyebabkan para guru tidak puas dengan pekerjaannya. Sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Robins (dalam Munandar, 2001), bahwa indikasi dari ketidakpuasan kerja karyawan atas pekerjaannya adalah mengeluh, meninggalkan pekerjaan, membangkang dan menghindar dari tanggung jawab.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk meneliti masalah ini secara empirik dalam suatu penelitian ilmiah dengan judul “ Hubungan Antara

Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut” Apakah ada Hubungan Antara Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru ?.

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mempelajari dan mengkaji secara ilmiah hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja. Untuk mencapai maksud tersebut, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian adalah untuk menjelaskan hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Ilmiah: Penelitian ini diharapkan akan dapat menambah pengetahuan tentang hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja pada guru. Sehingga dapat memajukan ilmu pengetahuan khususnya dalam memahami fenomena-fenomena dan pengembangan teori psikologi industri dan organisasi.
2. Kegunaan praktis: Hasil penelitian mengenai kondisi kerja dengan kepuasan kerja ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi sekolah dan institusi pemerintah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kondisi Kerja

1. Pengertian Kondisi Kerja

Setiap organisasi akan membutuhkan tempat dan situasi dalam melaksanakan kegiatannya, tanpa adanya tempat tersebut organisasi yang ada, tidak mungkin menjalankan aktivitas kegiatannya.

Sudarsono (1993) mengungkapkan bahwa :“ Kondisi kerja adalah keadaan atau situasi yang tenang yaitu keadaan yang nyaman, aman, dan bebas was-was dalam menggunakan benda-benda dan terbatas dari resiko kecelakaan yang disebabkan benda-benda tersebut ”. Selanjutnya Siagian (1993) menyatakan :“Kondisi kerja meliputi kondisi fisik dan kondisi sosial dari kondisi kerja, hal ini berarti kondisi kerja yang baik menjamin tersedianya kondisi fisik tempat dilaksanakannya pekerjaan”. Kondisi fisik lingkungan pekerjaan merupakan suatu keadaan lingkungan pekerjaan, letak fisik, dan hubungan sosial. Kondisi kerja yang baik dan kondusif sangat dibutuhkan dalam menunjang kelancaran kerja di suatu organisasi.

Anoraga (2005) mengatakan : Kondisi kerja adalah tempat di mana orang melakukan kerja. Kondisi kerja yang baik ditandai oleh baiknya peredaran udara yang cukup, penerangan, kebisingan, serta tata ruang kerja yang baik. Sementara itu menurut

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja adalah kondisi fisik yang meliputi peralatan dan perlengkapan, gedung,

penerangan, kenyamanan dalam bekerja, hubungan dengan rekan sekerja, keamanan kerja, dan penataan ruangan kerja yang semuanya mendukung dalam proses berlangsungnya pekerjaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja

Handoko (1992): menyatakan : “Kondisi kerja meliputi keamanan kerja, perlakuan atau sikap atasan dan elemen lingkungan lainnya”.

Siagian (1993) menyatakan: Kondisi kerja yaitu, kondisi fisik dari lingkungan kerjanya antara lain : (1) Bangunan tempat kerja ; (2) Ruang tempat kerja; (3) Ventilasi tempat keluar masuk udara segar yang cukup; (4) Tersedianya peralatan yang memadai; (5) Tersedianya tempat istirahat ; (6) Tersedianya tempat ibadah.

Siagian (1993), beberapa faktor-faktor kondisi kerja yang dijadikan pengukuran atau indikator antara lain:

a. Peralatan dan perlengkapan kerja yang tersedia

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang dipakai dan digunakan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam melaksanakan pekerjaan mustahil pekerjaan itu dapat dicapai dengan baik tanpa adanya dukungan peralatan dan perlengkapan dalam pekerjaan. Kondisi peralatan dan perlengkapan yang baik sangat membantu kelancaran seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Kenyamanan kerja

Salah satu kebutuhan manusia adalah kebutuhan rasa aman dan nyaman. Dengan demikian juga dalam melakukan pekerjaan, suasana

aman dan nyaman yang ada di lingkungan pekerjaan menimbulkan ketenangan dan kepuasan orang yang bekerja tanpa diikuti dengan perasaan was-was dan kuatir dengan resiko di tempat kerjanya. Kenyamanan yang dimaksud merupakan suasana kondusif yang dapat menimbulkan kepuasan orang dalam bekerja. Rasa nyaman yang dimaksud adalah keadaan yang tenang bebas dari gangguan yang membahayakan dan merusak konsentrasi kerja, seperti kebisingan. Rasa nyaman juga diperoleh dari keadaan kantor atau gedung yang bersih dan sehat.

c. Hubungan dengan rekan sekerja

Peranan manusia dalam suatu organisasi sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya rendah maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Berkaitan dengan manusianya juga sangat diperlukan hubungan kerja sama yang erat dan harmonis dalam suatu organisasi, karena tujuan organisasi tidak mungkin tercapai melalui satu orang saja, melainkan berkat kerja sama komponen di dalam organisasi tersebut.

Sehubungan dengan itu, Pidarta (1998) menyatakan: Memperhatikan dan membina hubungan kerja berarti memperbaiki iklim kerja dan mengembangkan sikap-sikap sosial, toleransi, menghargai pendapat orang lain, bekerjasama menyelesaikan masalah dan sebagainya. Semua perilaku ini adalah cermin cara kerja yang baik. Bila perilaku ini dipertahankan dalam waktu yang relatif lama, maka ia akan menjadi tradisi atau kebiasaan bekerja lalu tercipta iklim organisasi yang baik.

Hubungan kerjasama terjalin dalam kerangka hubungan kemanusiaan yang meliputi hubungan baik antar sesama pegawai dan anggota organisasi.

d. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan kondisi aman terhadap pengguna fasilitas fisik sekolah seperti adanya tempat parkir, adanya pagar sekolah, dan tersedianya ruang ibadah. Didukung oleh Nitisemito (1996) menyatakan : rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan menciptakan kepuasan kerja. Rasa aman terutama adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan, juga jaminan terhadap keadaan kondisi lingkungan seperti bangunan tempat kerja.

e. Penataan ruang kerja

Penataan ruangan kerja adalah pengaturan-pengaturan ruangan tempat dilaksanakan pekerjaan oleh pegawai meliputi keteraturan penataan perabotan kerja, dan ketersediaan perabotan dalam kuantitas memadai.

Sehubungan dengan itu Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa: Pengaturan dan penyusunan seluruh alat, perlengkapan kantor serta perabot kantor (ruangan) pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan nyaman, leluasa dan bebas bergerak sehingga tercapai efisiensi kerja yang dapat menimbulkan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Dengan demikian perhatian dan pemenuhan terhadap faktor-faktor kondisi kerja sangat bermanfaat dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi kerja adalah tersedianya peralatan dan perlengkapan kerja, adanya kenyamanan dalam bekerja, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan, adanya keamanan dalam bekerja dan memiliki penataan ruangan kerja yang baik dan efisien serta ergonomis untuk menunjang kegiatan dalam bekerja.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satunya aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut As'ad (2004), bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia bersangkutan.

Menurut Poerdarminta (1984), kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Anoraga (2001), menjelaskan kerja adalah bagian yang paling mendasar dari kehidupan manusia yang akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan yang bisa mengikat individu dan dapat memberi isi dan makna dari kehidupan. Kerja adalah proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, pengubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada (dalam Nandraha, 1999). Disisi lain Ia juga

mengemukakan bahwa kerja merupakan komoditas yang bisa digunakan oleh orang lain.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang merupakan bagian yang paling penting dari kehidupan manusia yang memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan serta merupakan alat pemenuh kebutuhan yang ada dan merupakan komoditas yang dapat digunakan orang lain.

2. Definisi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin rendah tingkat kepuasannya.

As'ad (2004), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa konsepsi kepuasan kerja ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Oleh sebab itu determinasi kepuasan kerja meliputi perbedaan individu (*individual differences*) maupun situasi lingkungan pekerjaan. Disamping itu, perasaan orang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Selanjutnya Hasibuan (2003), mendefinisikan

kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan.

Moekijat (1999), menjelaskan pengertian kepuasan dengan cara membedakan antara pengertian motivasi dengan kepuasan dimana motivasi menunjukkan dorongan dan usaha untuk memenuhi suatu keinginan atau tujuan, sedangkan kepuasan menunjukkan kesenangan (kepuasan hati) yang diperoleh apabila suatu keinginan dipenuhi. Dengan kata lain, motivasi mengandung suatu dorongan ke arah hasil, sedangkan kepuasan mengandung hasil-hasil yang sudah diperoleh. Selanjutnya Anoraga (2001), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Dari beberapa defenisi mengenai kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya yang menunjukkan kesenangan dan menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja apabila suatu keinginan dipenuhi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer (dalam As'ad, 2004 : 114), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan dan Keselamatan kerja.
3. Gaji.

4. Pengawasan (supervisi)
5. Faktor Intrinsik dari pekerjaan.
6. Kondisi Kerja
7. Aspek sosial dalam pekerjaan.
8. Komunikasi.

Jika dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka setiap manajer perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak atau bila perlu semua bawahannya merasa puas bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Untuk melakukannya dengan tepat dan mengenai sasaran, diperlukan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2004), adalah adanya pemenuhan terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawan, yaitu :

- 1) Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan yang meliputi : minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan yang meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja,

keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan lain sebagainya.

- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi : sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Pendapat lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dikemukakan oleh Hasibuan (2003), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat atau ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan kegiatan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan (monoton atau tidak)

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan yang meliputi faktor psikologis yang berhubungan dengan kejiwaan misalnya penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi sosial misalnya suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, faktor fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik misalnya peralatan yang menunjang pelaksanaan kegiatan yang lebih baik dan lebih efisien, faktor finansial yang

berhubungan dengan kesejahteraan karyawan misalnya balas jasa yang adil dan layak.

4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu terhadap pekerjaannya melahirkan perilaku-perilaku yang ditunjukkannya dalam menjalankan pekerjaannya.

Marbun (2003) menyatakan : “Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan perasaan senang karyawan dari pekerjaannya”. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut bisa berupa kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaannya. Seseorang yang senang dan puas terhadap pekerjaannya melaksanakan pekerjaannya dengan keikhlasan tanpa adanya paksaan.

Handoko (1992) menyatakan: ”Meskipun merupakan salah satu faktor, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Bila kepuasan kerja meningkat perputaran karyawan dan absensi menurun, dan begitu pula sebaliknya kepuasan kerja yang rendah bisa mengakibatkan perputaran dan absensi karyawan yang tinggi. Karyawan yang kurang kepuasan kerja cenderung lebih sering absent dan sering meninggalkan pekerjaannya.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri orang yang merasakan kepuasan kerja adalah perputaran (mutasi) dan absensi pegawai yang rendah dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

As'ad (2000) menyatakan : “ Dengan menemukan sumber kepuasan kerja, hal ini dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa lebih bahagia dalam bekerja ”. Sementara itu Hasibuan (2000) menyatakan: “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”.

Kartono (1994) mengungkapkan bahwa “ Salah satu kepuasan sejati yang diperoleh dalam lingkungan kerja ialah bangga, puas dan bahagia karena berhasil/sukses melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas (bertanggung jawab terhadap pekerjaan), yang disebut sebagai pemuas instink keahlian/keterampilan”.

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri orang yang puas terhadap pekerjaannya antara lain memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya, dapat menyenangi dan menyintai pekerjaan, dapat bergairah dan bahagia dengan pekerjaan, dan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Ciri-ciri kepuasan kerja di atas merupakan suatu indikasi yang dapat dijadikan alat ukur terhadap kepuasan kerja pegawai. Kartono (1994), menguraikan satu persatu pengukuran-pengukuran tentang kepuasan kerja yang meliputi:

a. Rasa bangga dengan pekerjaan.

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan adanya kesukaan terhadap pekerjaan tersebut. Kesukaan yang kuat terhadap pekerjaan menimbulkan kebanggaan dalam dirinya. Didukung oleh Anoraga dan Widiyanti (1993) menyatakan : “kebanggaan dan interest

yang besar terhadap pekerjaan menjadi insentif kuat untuk melakukan pekerjaan”.

b. Menyenangi dan menyintai pekerjaan

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan kecintaan terhadap pekerjaan, dan di dukung oleh pendapat dari Anoraga dan Widiyanti (1993) yang menyatakan: “Perasaan mencintai pekerjaan maka seseorang akan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien karena keinginan bekerja itu timbul dari dalam diri seseorang itu sendiri, sehingga tanpa pengawasan yang ketatpun orang tersebut dapat bekerja dengan disiplin”.

c. Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan

Kepuasan kerja yang dimiliki dan dirasakan seseorang diwujudkan dengan adanya gairah dalam dirinya untuk menyambut tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya dengan perasaan bahagia. Sehubungan dengan itu Pidarta (1998) menyatakan: Kebahagiaan adalah merupakan nilai-nilai tertinggi dari setiap aktivitas manusia. Sebab seorang yang merasa bahagia akan melakukan kegiatan sepenuh hati dengan menomor duakan imbalan materi. Ia akan merasakan pekerjaannya sebagai sesuatu yang indah yang memikat dirinya, yang mempesona hatinya untuk bekerja tanpa mengenal lelah.

d. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

Orang yang puas terhadap pekerjaan akan melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab, didukung oleh pendapat Pidarta

(1998) yang menyatakan “tanggung jawab akan menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan ialah penyelesaian tugas yang memberi kepuasan kepada pihak-pihak yang berkepentingan terutama atasan”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, dapat bergairah dan merasa bahagia terhadap pekerjaannya dan dapat mempertanggung jawabkan segala pekerjaan baik yang akan dilakukan maupun terhadap pekerjaan yang telah dihasilkan.

C. Kerangka Pemikiran, Asumsi dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Teori utama yang digunakan dalam mengkaji dan membahas persoalan dalam penelitian ini adalah teori kondisi kerja dari Siagian (1993), serta teori kepuasan kerja dari dari Hasibuan (1995).

Sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu, kebutuhan utama suatu organisasi adalah guru yang mampu berprestasi, memiliki disiplin tinggi dan mau bekerja sebaik mungkin demi mencapai kepuasan kerja sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

Pandji Anoraga (2001), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Kartono (1994), mengungkapkan

bahwa :”Salah satu kepuasan sejati yang diperoleh dalam lingkungan kerja ialah bangga, puas dan bahagia karena berhasil/sukses dalam melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas, yang disebut sebagai pemuas instink keahlian/keterampilan”.

Menurut Gilmer (dalam As’ad, 1991), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi kerja. Menurutnya kondisi kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan produktivitas kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya, kondisi kerja yang kondusif harus mendapat perhatian dari pimpinan, karena kondisi kerja yang kondusif sangat diperlukan dalam menunjang kelancaran kerja suatu organisasi. Kondisi kerja adalah keadaan pada tempat pekerjaan sekelilingnya, kondisi ini meliputi kondisi fisik baik secara visual (kelihatan) maupun non visual (tidak kelihatan) termasuk kondisi sosial. Hal ini berarti segala yang ada di sekeliling pekerja dapat dikategorikan kepada kondisi kerja, baik segala sesuatu yang kelihatan seperti gedung, perlengkapan, peralatan, maupun segala sesuatu non visual atau tidak kelihatan seperti hubungan sosial dalam suatu organisasi.

Siagian (1993) menyatakan :“Kondisi kerja meliputi kondisi fisik dan kondisi sosial dari kondisi kerja, hal ini berarti kondisi kerja yang baik menjamin tersedianya kondisi fisik tempat dilaksanakannya pekerjaan”. Kondisi fisik lingkungan pekerjaan merupakan suatu keadaan lingkungan pekerjaan, letak fisik, dan hubungan sosial. Kondisi kerja yang baik dan kondusif sangat dibutuhkan dalam menunjang kelancaran kerja di suatu organisasi.

Sebagaimana yang diuraikan sebelumnya bahwa kondisi kerja merupakan keadaan tempat dan kondisi sosial yang ada disekitar pekerja. Dengan demikian pada hakekatnya, kondisi kerja tersebut dapat dibedakan menjadi dua bagian, yakni kondisi fisik dan kondisi sosial. Anoraga (2005) mengatakan: Kondisi kerja adalah tempat di mana orang melakukan kerja dan mempunyai pengaruh besar terhadap semangat kerja. Kondisi kerja yang baik ditandai oleh baiknya peredaran udara yang cukup, kebisingan, serta tata ruang kerja yang baik.

Begitu juga halnya dengan guru, guru yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga guru dapat mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal. Pekerjaan yang dilakukan secara maksimal dan penuh tanggung jawab akan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan dalam hal ini adalah prestasi belajar siswa, pada akhirnya sekolah tempatnya mengajar akan memperoleh kontribusi yang positif misalnya lancarnya proses belajar dan mengajar, terciptanya rasa senang terhadap pekerjaannya dan tujuan pendidikan nasional dapat berjalan dengan lancar yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa baik lahir maupun batin. Guru yang mendapatkan kondisi kerja yang baik akan mengajar (bekerja) sebaik mungkin yang pada akhirnya produktivitas kerjanya sebagai seorang pendidik akan semakin tinggi atau dengan kata lain guru mampu mendidik dan mengarahkan siswanya untuk mendapatkan prestasi belajar yang sangat memuaskan, hal ini disebabkan karena guru dapat bekerja dengan penuh rasa percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, mempunyai pandangan ke depan, mampu menyelesaikan persoalan, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan atau mempunyai kontribusi positif terhadap

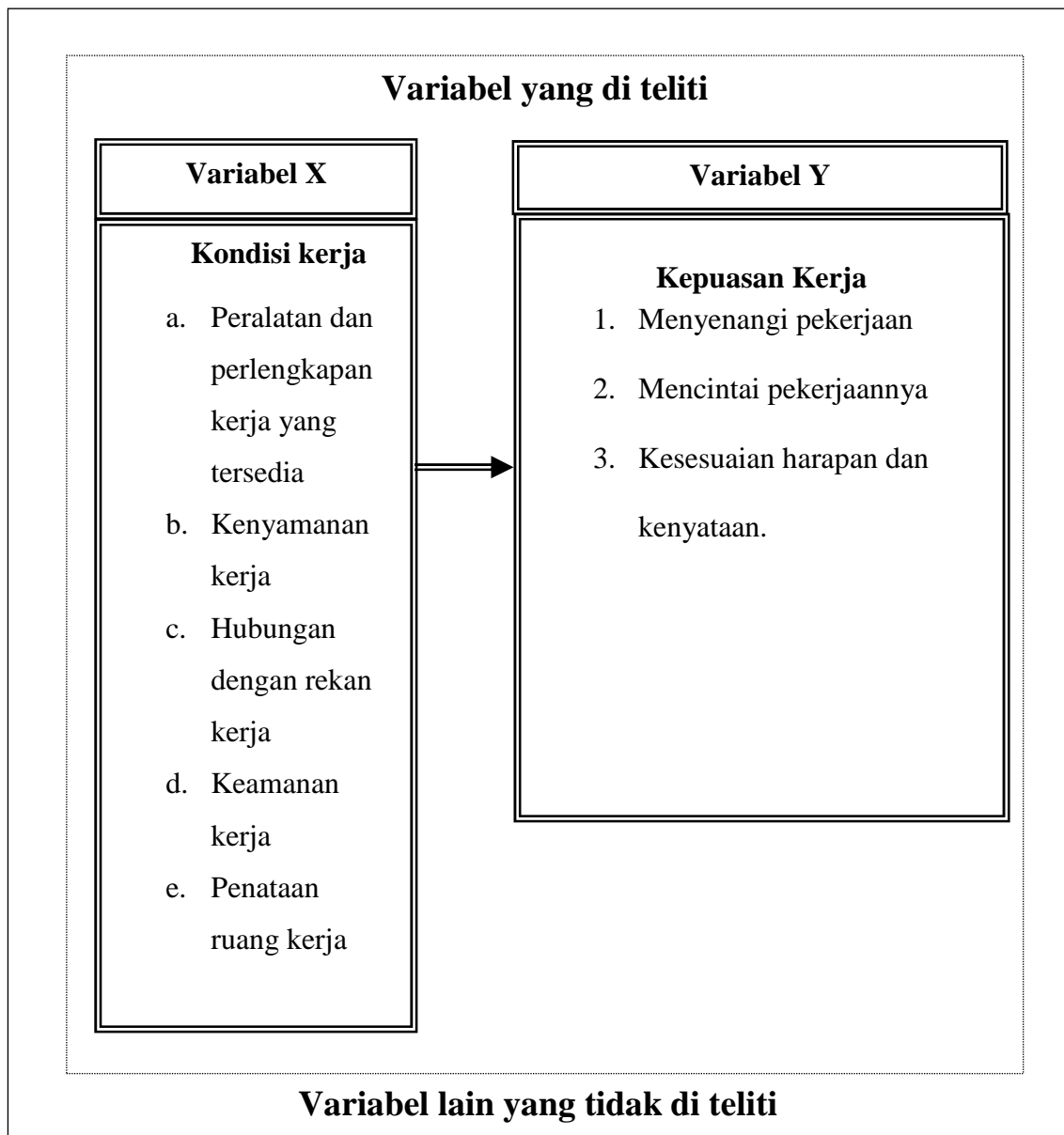
lingkungan dan mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya dalam mendidik siswanya.

Sebaliknya jika guru tidak mendapatkan kondisi kerja yang baik akan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga guru tidak dapat bekerja dengan maksimal dan kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan secara kurang maksimal dan kurang rasa tanggung jawab akan menghasilkan hasil kerja yang kurang memuaskan dalam hal ini adalah prestasi belajar siswa yang rendah, ini terjadi karena sebagai seorang pendidik guru tidak memperoleh hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkannya seperti uang intensif maupun penghargaan atas prestasi kerjanya sehingga guru akan mengajar (bekerja) dengan kurang bertanggung jawab yang pada akhirnya kepuasan kerjanya sebagai seorang pendidik akan semakin menurun atau dengan kata lain guru tidak berhasil mendidik dan mengarahkan siswanya untuk mendapatkan prestasi belajar yang memuaskan, ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi kerja yang dirasakan oleh guru, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru. Sebaliknya jika semakin buruk kondisi kerja yang dirasakan oleh guru, maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja guru.

Kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja para guru dalam melaksanakan tugasnya, bila kondisi kerja ini terjadi maka pada umumnya kepuasan kerja yang dihasilkan guru akan tercermin pada perasaan guru terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan

kerjanya, yang tercermin dalam bentuk : bekerja dengan maksimal, disiplin, dan bertanggung jawab, bekerja dengan maksimal, disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga membuat guru tersebut bekerja dengan nyaman dan baik serta akan membuat hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Jika guru bekerja dengan kondisi kerja yang baik dan didukung oleh lingkungan yang ergonomis misalnya terhindar dari kebisingan, penataan ruangan yang ergonomis, peralatan dan perlengkapan yang memadai, serta guru mampu bekerja dengan maksimal, disiplin dan penuh tanggung jawab maka kepuasan kerjanya pun akan semakin baik.

Berdasarkan pemahaman konseptual yang telah diuraikan di atas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:



2. Asumsi

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa asumsi yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1. Kondisi kerja adalah keadaan pada tempat pekerjaan / segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

2. Adanya kondisi kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pada guru.
3. Kepuasan kerja muncul dari adanya sikap, persepsi dan penilaian individu atas pekerjaannya.
4. Tinggi rendahnya kepuasan kerja turut ditentukan oleh baik buruknya kondisi kerja para guru.
5. Dengan peralatan dan perlengkapan kerja, kenyamanan kerja, hubungan dengan rekan sekerja, keamanan kerja serta penataan ruang kerja yang kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja guru.

3. Hipotesis

Berdasarkan asumsi di atas, maka dapat ditarik suatu hipotesis yang akan dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu: “Terdapat Hubungan yang Positif antara Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru di Guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru”. jika semakin baik Kondisi Kerja yang dirasakan maka semakin tinggi Kepuasan Kerja Guru, sebaliknya jika semakin buruk Kondisi Kerja yang dirasakan maka semakin rendah Kepuasan Kerja Guru.

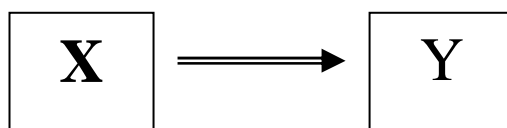
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan satu bentuk penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel, dengan teknik korelasi seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lainnya, besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (Arikunto, 1995).

Penelitian ini menghubungkan antara variabel kondisi kerja dengan kepuasan kerja guru. Secara sistematis model hubungan antara kedua variabel penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



B. Variabel Penelitian dan Operasionalisasi variabel

1 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel Independen (X): Kondisi kerja

Variabel Dependen (Y) : Kepuasan Kerja

2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini definisi operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

a. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah keadaan lingkungan yang ada disekitar pekerja,yaitu kondisi fisik dan kondisi sosial. kondisi kerja tersebut dapat dilihat dari adanya :

- a. Peralatan kerja dan perlengkapan kerja yang tersedia
- b. Kenyamanan dalam bekerja
- c. Hubungan dengan rekan sekerja
- d. Keamanan kerja
- e. Penataan ruang kerja

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai antara lain:

- a. Menyenangi pekerjaannya.
- b. Mencintai pekerjaannya.
- c. Kesesuaian antara harapan dan kenyataan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (1998), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru yang berjumlah 53 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dengan maksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel Arikunto (1998). Dalam pengambilan data sampel ini, digunakan pendapat dari Arikunto (1998), yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang guru.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur

a. Alat Ukur Untuk Kondisi Kerja

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala kondisi kerja disusun berdasarkan teori Siagian (1993). Skala ini disusun dengan model Skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data (Hadi, 2000).

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk pernyataan favourabel

- a. Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (sangat setuju)
- b. Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (setuju)
- c. Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (tidak setuju)
- d. Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)

Untuk pernyataan unfavourabel

- a) Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)
- b) Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (tidak setuju)
- c) Nilai 2 (dua) jika jawaban S (setuju).
- d) Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (sangat setuju)

Tabel 1
Blue Print Skala Kondisi Kerja (X) Untuk Try Out

No	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Favourabel	Unfavourabel	
1	Peralatan dan perlengkapan kerja	1,6,11,36	8,24,29,35	8
2	Kenyamanan dalam bekerja	5,10,26,34	19,20,30,33	8
3	Hubungan dengan rekan kerja	2,9,12,22	7,13,21,31	8
4	Keamanan dalam bekerja	4,23,37	25,27,38	6
5	Penataan ruangan	16,17,28,32	3,14,15,18	8
Jumlah		19	19	38

b. Alat Ukur Untuk Kepuasan Kerja

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala produktivitas kerja disusun berdasarkan teori Hasibuan (1995). Skala ini disusun dengan model Skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data (Hadi, 2000).

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk pernyataan favourabel

- a) Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (sangat setuju)
- b) Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (setuju)
- c) Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (tidak setuju)
- d) Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)

Untuk pernyataan unfavourabel

- a) Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)
- b) Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (tidak setuju)
- c) Nilai 2 (dua) jika jawaban S (setuju)
- d) Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (sangat setuju)

Tabel 2
Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Y) Untuk Try Out

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favourabel	Unfavourabel	
1.	Menyenangi Pekerjaan	1,6,7,14	4,8,9,19	8
2.	Mencintai Pekerjaan	2,3,10	16,17,18	6
3.	Kesesuaian antara harapan dan kenyataan	5,13,20	11,12,15	6
Jumlah		10	10	20

E. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian ini dilaksanakan, maka alat ukur yang akan digunakan harus di uji cobakan terlebih dahulu. Hal dilakukan adalah untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan. Uji coba alat ukur dilakukan pada guru MAN 1 Pekanbaru yang berjumlah 25 guru, pada tanggal 04 – 05 Desember 2009.

F. Validitas

Menurut Azwar (2002) Validitas berasal dari kata *Valdity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Dalam penelitian ini, untuk uji validitas digunakan teknik *korelasi product moment* dengan bantuan program *SPSS 11,5 For Windows*, dengan cara menghubungkan atau mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya.

Untuk *korelasi product moment*, rumus stastistik yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[(N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)][(N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

N = Jumlah subjek

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total

XY = Jumlah perkalian skor item

X^2 = Jumlah kuadrat skor item

Y^2 = Jumlah kuadrat skor total

Dari hasil perhitungan komputerasi, variable kondisi kerja (x) diperoleh korelasi aitem total (r_{xy}) yang berkisar antara 0,0060-0,6870, dari 38 aitem yang diuji cobakan, terdapat 24 aitem yang memiliki koefisien aitem total diatas 0,30 dengan kata lain terdapat 24 aitem yang sah dan 14 aitem yang gugur. Rincian mengenai aitem yang sah dan aitem yang gugur untuk skala kondisi kerja setelah dilakukan uji coba (*try out*) dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 3
Blue Print Skala Kondisi Kerja (X) Yang Sahih Dan Yang Gugur

No.	Indikator	Item				Jumlah
		Favourabel		Unfavourabel		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Peralatan dan perlengkapan kerja	6,36	1,11	8,35	24,29	8
2.	Kenyamanan dalam bekerja	10,26,34	5	19,20,33	30	8
3.	Hubungan dengan rekan kerja	2,9	12,22	7,13,21	31	8
4	Keamanan dalam bekerja	23,37	4	27,38	25	6
5	Penataan ruangan	16,17,32	28	3,14	15,18	8
JUMLAH		12	7	12	7	38

Untuk kepuasan kerja (Y), diperoleh korelasi aitem total (r_{xy}) yang berkisar antara 0,0023-0,5788 dari 20 aitem yang diuji cobakan, terdapat 14 aitem yang memiliki korelasi aitem total diatas 0,30. Dengan kata lain terdapat 14 aitem yang sahih dan terdapat 6 aitem yang gugur, untuk skala kepuasan kerja setelah dilakukan uji coba (*try out*) dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4
Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Y) Yang Sahih Dan Yang Gugur

No.	Indikator	Item				Jumlah
		Favourabel		Unfavourabel		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Menyenangi Pekerjaan	1,7,14	6	4,9,19	8	8
2.	Mencintai Pekerjaan	3,10	2	16,17	18	6
3.	Kesesuaian antara harapan dan kenyataan	5,13	20	11,12	15	6
JUMLAH		7	3	7	3	20

Setelah diuraikan rincian dan butir-butir aitem yang sahih dan aitem yang gugur, selanjutnya disusun blue print yang terbaru untuk penelitian yang sebenarnya. Adapun bentuk blue print terbaru dari skala kondisi kerja dan skala kepuasan kerja, dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 5
Blue Print Skala Kondisi Kerja (X) Untuk Riset

No	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Favourabel	Unfavourabel	
1	Peralatan dan perlengkapan kerja	3,22	5,21	4
2	Kenyamanan dalam bekerja	7,16,20	12,13,19	6
3	Hubungan dengan rekan kerja	1,6	4,8,14	5
4	Keamanan dalam bekerja	15,23	17,24	4
5	Penataan ruangan	10,11,18	2,9	5
Jumlah		12	12	24

Tabel 6
Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Y) Untuk Riset

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favourabel	Unfavourabel	
1.	Menyenangi Pekerjaan	1,5,11	3,6,14	6
2.	Mencintai Pekerjaan	2,7	12,13	4
3.	Kesesuaian antara harapan dan kenyataan	4,10	8,9	4
Jumlah		7	7	14

G. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2002) reliabilitas adalah konsistensi atau kepercayaan hasil ukur. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini penulis menggunakan koefisien reliabilitas alpha. Koefisien reliabilitas didapat lewat satu penyajian satu bentuk skala yang dikenai hanya sekali pada kelompok responden. (Azwar, 2002).

Untuk mengukur sejauh mana konsistensi hasil alat ukur, digunakan uji statistik koefisien reliabilitas Alpha (Azwar, 2002). Uji reliabilitas menggunakan teknik alpha dengan bantuan program *SPSS 11,5 For Windows* melalui komputer. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{S1^2 + S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan belahan 2
 Sx^2 = Varians skor tes

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 11.5 *for windows* diketahui reliabilitas skala kondisi kerja (X) dari 24 aitem yang sah dan skala kepuasan kerja (Y) dari 14 aitem yang sah dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 7
Rekapitulasi Hasil Uji Coba Instrumen

No.	Skala	Koefisien Reliabilitas
1.	Kondisi Kerja	0.9192
2.	Kepuasan Kerja	0.8125

H. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa hasil pengukuran tentang hubungan kondisi kerja dengan kepuasan kerja guru, selanjutnya peneliti menganalisa dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Person. (dalam Azwar, 2002)

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[(N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)][(N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*
- N = Jumlah subjek
- X = Jumlah skor total variabel Kondisi Kerja
- Y = Jumlah skor total variabel Kepuasan Kerja
- XY = Jumlah perkalian skor skala

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Laporan Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan skala kepada subjek. Subjek dalam penelitian ini adalah guru-guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru dan dilakukan pada tanggal 15–16 Desember 2009. Dari dua skala yang peneliti berikan kepada 53 responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini kembali semua dengan utuh dan pernyataan dalam skala tersebut terjawab seluruhnya tanpa ada nomor yang terlewat oleh guru.

Pengisian skala tidak ada jawaban yang dianggap salah, sehingga dalam memberikan jawaban subjek tidak merasa mempunyai beban apapun karena tidak ada sangkut pautnya dengan proses mengajarnya di sekolah dan skala yang diberikan kepada subjek dikumpulkan pada hari itu juga.

B. Hasil Uji Asumsi

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu harus dilakukan pengujian terhadap data yang dimiliki. Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah data yang dimiliki memenuhi yang disyaratkan, yaitu data harus normal dan linier. Oleh karena itu, dalam hal ini akan dibahas terlebih dahulu tentang uji asumsi kedua hal tersebut, yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas tidak lain sebenarnya adalah mengadakan pengujian terhadap normal atau tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Pengujian

dilakukan sebanyak variabel yang akan diolah. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap dua variabel yaitu variabel kondisi kerja (X) dan Kepuasan kerja (Y).

Menurut Santoso (2008: 156), salah satu cara yang digunakan untuk melihat sebaran data tersebut normal atau tidak normal adalah dengan melihat rasio antara kecondongan kurva (skewness) dan kerampingan kurva (kurtosis) dengan galat bakunya masing-masing. Pedoman yang digunakan adalah bilangan rasio yang berada antara -2 sampai +2.

Berdasarkan uji normalitas dengan program *SPSS 11,5 for windows* didapatkan rasio skewness untuk variabel kondisi kerja sebesar $0,013/0,327=0,039$ dan rasio kurtosis sebesar $-0,836/0,644=-1,298$ sedangkan untuk variabel kepuasan kerja diperoleh rasio skewness $-0,395/0,327=-1,207$ dan rasio kurtosis sebesar $0,310/0,644=-0,481$. Rasio skewness dan kurtosis kedua variabel dalam penelitian ini berada dalam rentang antara -2 sampai +2, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data penelitian normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada histogram dan grafik

b. Hasil Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan dilakukan untuk melihat arah, bentuk dan kekuatan hubungan di antara dua variabel, jika nilai dari variabel berubah atau bergerak ke arah yang sama, maka hubungan itu adalah positif. Sementara itu, dikatakan negatif jika nilai-nilai variabel itu bergerak ke arah berlawanan.

Berdasarkan uji linieritas pada variabel kondisi kerja dan kepuasan kerja dengan regresi linier pada *SPSS 11,5 for Windows*, diketahui F sebesar 52,54

dengan taraf signifikan 0,000. Untuk mengetahui data linier atau tidak dapat dilihat dari besarnya signifikansi. Menurut Hadi (2000: 103) data dikatakan linier apabila besarnya harga signifikansi dari variabel kecil dari atau sama dengan 0,05, karena 0,000 sebagai taraf signifikansi dari uji linier tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan data variabel dalam penelitian ini adalah linier.

C. Hasil Analisis Data

Tujuan dari dilakukannya analisa data adalah untuk menguji hasil hipotesis dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara hubungan kondisi kerja dengan kepuasan kerja, yang dianalisa dengan menggunakan teknik perhitungan *korelasi product moment* dari Pearson dan dibantu dengan menggunakan program komputer *SPSS 11,5 for Windows*.

Kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi bisa bertanda positif (+) atau negatif (-). Koefisien korelasi bertanda positif (+) berarti terdapat hubungan positif antara kedua variabel. Sedangkan koefisien korelasi bertanda negatif (-) berarti terdapat hubungan negatif antara dua variabel (Sugiyono, 2003: 211). Walaupun demikian tanda positif (+) atau negatif (-) tidak mempengaruhi besar atau kecilnya nilai koefisien korelasi, tanda tersebut hanya menunjukkan arah hubungan kedua variabel.

Hasil analisis dari teknik *korelasi product moment* diperoleh angka sebesar 0,712 dengan taraf signifikan 0,000. Adapun ketentuan diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis apabila signifikansi di bawah atau sama dengan 0,05 ($p \leq 0,05$) maka hipotesis diterima (Sugiyono, 2003: 171). Dalam hal ini probabilitas (p) yaitu 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 \leq 0,05$). Angka koefisien korelasi ini

termasuk dalam kategori tingkat hubungan kuat, jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru diterima (terbukti), artinya kondisi kerja yang dirasakan oleh guru akan dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya guru tersebut.

Adapun bentuk hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja guru adalah positif, ini berarti semakin baik kondisi kerja yang dirasakan oleh guru maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru tersebut. Sebaliknya semakin buruk kondisi kerja yang dirasakan oleh guru maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru tersebut. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang kemukakan di atas, dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8.
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 1998: 216

Hasil analisis terhadap koefisien korelasi antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja diperoleh angka sebesar 0,712 dengan taraf signifikan 0,000. berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi pada tabel 8, maka koefisien korelasi berada pada angka 0.60 – 0.799. ini berarti

tingkat hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja berada pada kategori kuat, dengan kata lain kepuasan kerja yang dimiliki guru itu dipengaruhi oleh kondisi kerja yang terdapat di sekolah tersebut.

D. Deskripsi Kategorisasi Data

Skor yang dihasilkan dalam suatu penelitian belum memberikan gambaran yang jelas mengenai subjek yang diteliti untuk memberi makna yang memiliki nilai diagnostik. Sisi diagnostika suatu pengukuran atribut psikologi adalah pemberian makna atau interpretasi terhadap skor skala yang bersangkutan. Sebagai suatu hasil ukur berupa angka (kuantitatif), skor skala memerlukan suatu norma pembandingan agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Interpretasi skala psikologi selalu bersifat normatif, artinya makna skor diacukan pada posisi relatif skor dalam suatu kelompok yang telah dibatasi terlebih dahulu (Azwar, 2002).

Pada skala kondisi kerja, subjek dapat dikelompokkan dalam 2 (dua) kategori yaitu kategori baik dan buruk. Gambaran hipotetis variabel kondisi kerja dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9.
Gambaran Hipotetis Variabel Kondisi Kerja (X)

Item	Nilai Minim	Nilai Maks	Range	Mean	Standar deviasi
24	24	96	72	60	12

Skor maksimal pada variabel kondisi kerja 85, skor minimal adalah 69. Rangnya $96-24 = 72$, mean $(96+24)/2 = 60$, dan standar deviasinya $(96-24)/6 =$

12. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kategorisasi subjek pada variabel kondisi kerja dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10.
Kategorisasi Variabel Kondisi Kerja

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Buruk	$24 \leq X \leq 60$	31	58.4
Sedang	$60 \leq X \leq 72$	16	30.1
Baik	$72 \leq X \leq 85$	9	11.5
Jumlah		53 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa 31 guru (58.5%), merasakan kondisi kerja berada pada kategori buruk, dengan kata lain 31 guru merasakan peralatan dan perlengkapan kerja kurang mendukung, guru kurang merasakan kenyamanan dalam bekerja, guru kurang dapat berhubungan baik dengan guru-guru yang lain, keamanan dalam bekerja kurang dapat memuaskan guru dan penataan ruangan kerja yang kurang ergonomis yang dirasakan oleh guru.

Sedangkan 16 guru (30.1%) merasakan kondisi kerja berada pada kategori sedang, dan 9 guru (11.5%) merasakan kondisi kerja berada pada kategori baik, dengan kata lain 9 guru merasakan peralatan dan perlengkapan kerja yang mendukung, guru merasakan kenyamanan dalam bekerja, guru dapat berhubungan baik dengan guru-guru yang lain, keamanan dalam bekerja dapat memuaskan guru dan penataan ruangan kerja yang cukup ergonomis yang dirasakan oleh guru. Hal ini mengindikasikan bahwa para guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru, secara umum kondisi kerja berada pada kategori buruk, dengan kata lain para guru SMA

YLPI Marpoyan Pekanbaru, merasakan peralatan dan perlengkapan kerja yang kurang mendukung, guru kurang merasakan kenyamanan dalam bekerja, guru kurang dapat berhubungan baik dengan guru-guru yang lain, keamanan dalam bekerja kurang dapat memuaskan guru dan penataan ruangan kerja yang kurang ergonomis yang dirasakan oleh guru

Untuk mengetahui skala kondisi kerja dari masing-masing indikator, maka dibuat pengkategorisasian kondisi kerja ditinjau dari masing-masing indikator yang diukur. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel kategorisasi per indikator berikut.

Tabel 11.
Gambaran Hipotetis Indikator Kondisi Kerja (X)

Dimensi	Nilai Minim	Nilai Maks	Range	Mean	SD
Peralatan dan perlengkapan kerja	4	16	12	10	2
Kenyamanan dalam bekerja	6	24	18	15	3
Hubungan dengan rekan kerja	5	20	15	12.5	2.5
Keamanan dalam bekerja	4	16	12	10	2
Penataan ruangan	5	20	15	12.5	2.5

Berdasarkan hasil perhitungan data di atas, diperoleh kategorisasi untuk indikator kondisi kerja, yakni :

Tabel 12.
Peralatan Dan Perlengkapan Kerja

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Buruk	$4 \leq X \leq 10$	27	50.9
Sedang	$10 \leq X \leq 12$	14	26.4
Baik	$12 \leq X \leq 16$	12	22.6
Jumlah		53 orang	100%

Tabel 12 menunjukkan bahwa indikator peralatan dan perlengkapan kerja terdapat subjek dalam kategori baik, sebanyak 12 orang (26.4%), untuk kategori buruk sebanyak 27 orang (50.9%), dan 14 orang (22.6%) berada dalam kategori sedang. Secara umum rata-rata subjek pada indikator peralatan dan perlengkapan kerja berada pada kategori buruk. Artinya pada indikator peralatan dan perlengkapan kerja, kondisi kerja kurang dapat dirasakan oleh guru dengan baik yaitu kurang tersedianya peralatan dan perlengkapan kerja yang diperlukan oleh guru untuk kelancaran tugas guru dalam proses belajar mengajar.

Tabel 13.
Kenyamanan Dalam Bekerja

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Buruk	$6 \leq X \leq 15$	29	54.7
Sedang	$15 \leq X \leq 18$	17	32
Baik	$18 \leq X \leq 23$	14	26.4
Jumlah		53 orang	100%

Tabel 13 menunjukkan bahwa indikator kenyamanan dalam bekerja terdapat subjek dalam kategori baik sebanyak 14 orang (26.4%), untuk kategori buruk sebanyak 29 orang (54.7%), dan sebanyak 17 orang (32%) berada dalam kategori sedang. Secara umum rata-rata subjek pada indikator kenyamanan dalam bekerja berada pada kategori buruk. Artinya pada indikator kenyamanan dalam bekerja, guru kurang merasakan kenyamanan dalam bekerja karena adanya peraturan dan ketentuan dari sekolah yang kurang sesuai dengan keinginan guru.

Tabel 14.
Hubungan Dengan Rekan Kerja

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Buruk	$5 \leq X \leq 12.5$	37	69.8
Sedang	$12.5 \leq X \leq 15$	9	16.9
Baik	$15 \leq X \leq 20$	7	13.2
Jumlah		53 orang	100%

Tabel 14 menunjukkan bahwa hubungan dengan rekan kerja terdapat subjek dalam kategori baik sebanyak 7 orang (13.2%), untuk kategori buruk sebanyak 37 orang (70%), dan 9 orang (16.9%) berada dalam kategori sedang. Secara umum rata-rata subjek pada indikator hubungan dengan rekan kerja berada pada kategori buruk. Artinya pada indikator hubungan dengan rekan kerja, guru kurang dapat berhubungan dengan baik dan harmonis dengan guru-guru yang lain dalam melaksanakan tugas dan kegiatan tertentu dalam sekolah.

Tabel 15.
Keamanan Dalam Bekerja

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Buruk	$4 \leq X \leq 10$	28	52.8
Sedang	$10 \leq X \leq 12$	14	26.4
Baik	$12 \leq X \leq 16$	11	20.7
Jumlah		53 orang	100%

Tabel 15 menunjukkan bahwa indikator keamanan dalam bekerja terdapat subjek dalam kategori baik sebanyak 14 orang (26.4%), untuk kategori buruk sebanyak 28 orang (53%), dan 11 orang (20.7%) berada dalam kategori sedang. Secara umum rata-rata subjek pada indikator keamanan dalam bekerja berada pada kategori buruk. Artinya pada indikator keamanan dalam bekerja, guru kurang mendapatkan kenyamanan dalam bekerja karena sekolah menerapkan keamanan yang kurang baik bagi guru seperti tempat parkir yang kurang aman, dan ruangan yang kurang memadai bagi guru untuk proses kegiatan guru dalam mengajar.

Tabel 16.
Penataan Ruang

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Buruk	$5 \leq X \leq 12.5$	37	69.8
Sedang	$12.5 \leq X \leq 15$	10	18.8
Baik	$15 \leq X \leq 20$	6	11.3
Jumlah		53 orang	100%

Tabel 16 menunjukkan bahwa indikator penataan ruangan terdapat subjek dalam kategori baik sebanyak 6 orang (11.3%), untuk kategori buruk

sebanyak 37 orang (70%), dan 10 orang (11.3%) berada dalam kategori sedang. Secara umum rata-rata subjek pada indikator penataan ruangan berada pada kategori buruk. Artinya pada indikator penataan ruangan, guru kurang mendapatkan kenyamanan dalam bekerja karena sekolah kurang memberikan ruangan yang teratur, kurang nyaman dan efisien bagi kelancaran pekerjaan guru

Pada skala kepuasan kerja, subjek dapat dikelompokkan dalam 2 (dua) kategori yaitu kategori tinggi dan rendah. Gambaran hipotetis variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 17 berikut:

Tabel 17
Gambaran Hipotetis Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	Nilai Minim	Nilai Maks	Range	Mean	Standar deviasi
14	14	56	42	35	7

Skor maksimal pada variabel kepuasan kerja 48, skor minimal adalah 14. Rangnya $56-14 = 42$, mean $(56+14)/2 = 35$, dan standar deviasinya $(56-14)/6 = 7$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kategorisasi subjek pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 18 berikut:

Tabel 18
Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$14 \leq X \leq 35$	29	54.7
Sedang	$35 \leq X \leq 42$	13	24.5
Tinggi	$42 \leq X \leq 56$	7	13.2
Jumlah		53 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa 29 guru (54,7%) memiliki kepuasan kerja yang rendah, dengan kata lain 29 guru memiliki perasaan kurang mencintai dan menyenangi pekerjaannya, serta harapan yang mereka inginkan kurang sesuai dengan kenyataan yang mereka dapatkan. Sedangkan 7 guru (24.5%) memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dengan kata lain 7 guru memiliki perasaan mencintai dan menyenangi pekerjaannya, serta harapan yang mereka inginkan sesuai dengan kenyataan yang mereka dapatkan, dan juga sebanyak 13 orang (24.5%) berada dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa para guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru, secara umum memiliki kepuasan kerja yang rendah, dengan kata lain para guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru memiliki perasaan kurang mencintai dan menyenangi pekerjaannya, serta harapan yang mereka inginkan sebagai seorang guru kurang sesuai dengan kenyataan yang mereka dapatkan

Untuk mengetahui skala kepuasan kerja dari masing-masing indikator, maka dibuat pengkategorisasian sikap kepuasan kerja guru ditinjau dari masing-masing indikator yang diukur. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel kategorisasi per indikator berikut.

Tabel 19
Gambaran Hipotetis Indikator Kepuasan Kerja (Y)

Indikator	Nilai Minim	Nilai Maks	Range	Mean	SD
Menyenangi Pekerjaan	6	24	18	15	3
Mencintai Pekerjaan	4	16	12	10	2
Kesesuaian Antara Harapan Dan Kenyataan	4	16	12	10	2

Berdasarkan hasil perhitungan data di atas, diperoleh kategorisasi untuk indikator kepuasan kerja, yakni :

Tabel 20
Menyenangi Pekerjaan

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$6 \leq X \leq 15$	35	66
Sedang	$15 \leq X \leq 18$	13	24.5
Tinggi	$18 \leq X \leq 24$	5	9.4
Jumlah		53 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator menyenangkan pekerjaannya terdapat subjek dalam kategori rendah sebanyak 35 orang (66%), artinya terdapat 35 orang guru yang kurang menyenangkan pekerjaannya sebagai guru. Sedangkan Pada kategori tinggi terdapat 5 orang (9.4%), hal ini berarti terdapat 5 orang guru yang menyenangkan pekerjaannya sebagai seorang guru, dan juga sebanyak 13 orang (24.5%) berada pada kategori sedang. Secara umum subjek pada indikator menyenangkan pekerjaannya sebagai seorang guru berada pada kategori rendah. Artinya pada indikator menyenangkan pekerjaannya, sebagian

besar guru di SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru memiliki perasaan yang kurang menyenangkan pekerjaannya sebagai seorang guru.

Tabel 21
Mencintai Pekerjaan

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$4 \leq X \leq 10$	36	68
Sedang	$10 \leq X \leq 12$	9	16.9
Tinggi	$12 \leq X \leq 16$	8	15
Jumlah		53 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator mencintai pekerjaannya, terdapat 36 orang (68%) berada pada kategori rendah, hal ini berarti ada 36 guru yang kurang mencintai pekerjaannya sebagai seorang guru. Sedangkan untuk kategori tinggi sebanyak 8 orang (15%), artinya terdapat 8 guru yang tidak mencintai pekerjaannya sebagai seorang guru, dan juga sebanyak 9 orang guru (16.9%) berada dalam kategori sedang. Secara umum subjek pada indikator mencintai pekerjaannya berada dalam kategorisasi rendah. Hal ini berarti sebagian besar guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru kurang mencintai pekerjaannya sebagai seorang guru.

Tabel 22
Kesesuaian Antara Harapan Dan Kenyataan

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$4 \leq X \leq 10$	32	60.3
Sedang	$10 \leq X \leq 12$	9	16.9
Tinggi	$12 \leq X \leq 16$	12	22.6
Jumlah		53 orang	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator kesesuaian antara harapan dan kenyataan, terdapat 32 orang guru (60.5%) berada pada kategori rendah, artinya 32 orang guru memiliki penilaian kalau harapan yang mereka inginkan kurang sesuai dengan kenyataan apa yang mereka dapatkan. Sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 12 orang (22.6%). Hal ini berarti 12 orang guru memiliki penilaian jika harapan yang mereka inginkan sebagai seorang guru sesuai dengan kenyataan yang mereka dapatkan, dan juga sebanyak 9 orang (16.9%). Secara umum subjek pada indikator kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang dirasakan subjek termasuk dalam kategorisasi rendah. Hal ini dapat diartikan bahwa secara umum guru merasa bahwa apa yang mereka harapkan kurang sesuai dengan kenyataan yang mereka dapatkan.

E. Pembahasan

Hasil analisa data yang diperoleh dengan menggunakan teknik *korelasi product moment* dari program *SPSS For Windows* menunjukkan bahwa ada hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja. Artinya, bagaimana tingkat kondisi kerja yang diterapkan guru terhadap pekerjaannya sebagai guru akan

berdampak kepada kepuasan kerja guru. Dengan demikian jika guru mendapatkan kondisi kerja yang baik, maka guru tersebut akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya jika guru mendapatkan kondisi kerja yang buruk, maka guru tersebut akan memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Berdasarkan kepada hasil uji hipotesis, maka bentuk hubungan antara variabel kondisi kerja dengan kepuasan kerja adalah positif, pada taraf yang signifikan. Artinya semakin baik kondisi kerja yang diterapkan oleh guru maka akan semakin tinggi kepuasan kerja guru tersebut, dan sebaliknya semakin buruk kondisi kerja yang diterapkan guru, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru tersebut..

Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan Gilmer (dalam As'ad, 1991) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi kerja, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dihasilkan oleh guru maka guru telah mendapatkan kondisi kerja yang baik, dan sebaliknya bila semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru maka guru belum mendapatkan kondisi kerja yang diinginkan oleh guru tersebut.

Berdasarkan hasil analisa data dari penelitian yang telah peneliti lakukan diketahui bahwa kondisi kerja yang diterapkan oleh guru tergolong buruk yaitu sebanyak 31 orang guru (58.5%) dari 53 orang guru, dengan kata lain 31 guru merasakan peralatan dan perlengkapan kerja yang kurang mendukung, guru kurang merasakan kenyamanan dalam bekerja, guru kurang dapat berhubungan baik dengan guru-guru yang lain, keamanan dalam bekerja kurang memuaskan

guru dan penataan ruangan kerja yang kurang ergonomis yang dirasakan oleh guru.

Menurut Nitisemito (1986) kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Anoraga (2005) mengatakan kondisi kerja adalah tempat di mana orang melakukan kerja, dan mempunyai pengaruh besar terhadap semangat kerja. Kondisi kerja yang baik ditandai oleh baiknya peredaran udara yang cukup, penerangan, kebisingan, serta tata ruang kerja yang baik, peralatan dan perlengkapan yang tersedia, kenyamanan dalam bekerja, dan hubungan yang harmonis dengan rekan sekerja

Kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja para guru dalam melaksanakan tugasnya, bila kondisi kerja ini terjadi maka pada umumnya kepuasan kerja yang dihasilkan guru akan tercermin pada perasaan guru terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya, yang tercermin dalam bentuk: bekerja dengan maksimal, disiplin, dan bertanggung jawab. Kondisi inilah yang sangat diinginkan oleh setiap sekolah, karena keberhasilan suatu sekolah dalam menjalankan aktivitas kegiatannya sangat tergantung dari kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh para guru yang ada dalam sekolah tersebut. Kondisi kerja yang baik mendorong seseorang untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, hal ini akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun organisasinya, karena kondisi kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas As'ad (1991).

Untuk dapat mengemban tugas dan tanggung jawab dari seorang guru, guru harus merasa bahwa pengabdian dari pekerjaan tersebut merupakan panggilan jiwa bukan karena sampingan, sehingga keberhasilan siswa menjadi manusia dewasa yang berlandaskan kepada norma-norma merupakan tanggung jawab pribadi guru sebagai tenaga pendidik. Apabila tugas yang diembankan kepada guru itu berjalan dengan lancar dan berhasil dalam mendidik anak muridnya menjadi orang yang berguna itu akan dapat membuat guru akan produktif dan puas dalam bekerja.

Anoraga (2005) mengatakan kondisi kerja adalah tempat di mana orang melakukan kerja dan mempunyai pengaruh besar terhadap semangat kerja, kondisi kerja yang baik ditandai oleh baiknya peredaran udara yang cukup, kebisingan, serta tata ruang kerja yang baik apabila mendapatkan kondisi dengan baik dan lingkungan kerja yang nyaman dalam bekerja dengan adanya ketersediaan alat-alat perlengkapan yang diperlukan, penataan ruangan kerja yang ergonomis akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan dapat meningkatkan produktivitas kerja kearah yang lebih baik. Siagian (1993) menyatakan kondisi kerja meliputi kondisi fisik dan kondisi sosial dari kondisi kerja, hal ini berarti kondisi kerja yang baik menjamin tersedianya kondisi fisik tempat dilaksanakannya pekerjaan. Kondisi fisik lingkungan pekerjaan merupakan suatu keadaan lingkungan pekerjaan, letak fisik, dan hubungan sosial, kondisi kerja yang baik dan kondusif sangat dibutuhkan dalam menunjang kelancaran kerja di suatu organisasi.

Tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa

kepuasan kerja Guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru tergolong rendah yaitu sebanyak 29 orang yang bila dipersenkan menjadi (54.7%). Selebihnya sebanyak 24 orang atau 45.3% masuk dalam kategori rendah. Bila dilihat berdasarkan kategori per indikator, produktivitas kerja guru sebagian besar masuk dalam kategori rendah dan dapat dilihat dalam perincian kategori per-indikator diatas, ini dapat diartikan sebagian besar Guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru memiliki kepuasan kerja yang rendah. Rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki guru, dapat disebabkan oleh buruknya kondisi kerja guru yang ada disekolah tersebut.

Baik atau buruknya kondisi kerja yang dirasakan oleh guru tersebut akan berpengaruh pada kepuasan kerja guru tersebut. Semakin baik kondisi kerja yang dirasakan oleh guru, maka akan berdampak semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru tersebut, sebaliknya semakin buruk kondisi kerja yang dirasakan, maka akan berdampak semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru tersebut. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan terhadap Guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru, bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru dipengaruhi oleh buruknya tingkat kondisi kerja yang dirasakan oleh guru, ketika guru sedang menjalankan dan melaksanakan pekerjaannya.

Hasil analisa data menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,712. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,712, dari hasil perhitungan statistik diketahui r^2 sebesar 0,507 atau 50,7%. Hal ini berarti, kondisi kerja berkontribusi sebesar 50,7% terhadap kepuasan kerja Guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru. Lebihnya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Bisa jadi karena faktor lain

yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki guru. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru tersebut bisa menjadi lahan kajian bagi peneliti lain yang berminat untuk meneliti bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa:

- 1) Terdapat hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru. Artinya bagaimana bentuk hubungan kondisi kerja, akan berdampak kepada kepuasan kerja guru.
- 2) Bentuk hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja guru adalah positif, ini berarti semakin baik kondisi kerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru tersebut. Sebaliknya semakin buruk kondisi kerja yang dijalankan oleh guru maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki guru tersebut.
- 3) Sebagian besar kondisi kerja guru berada pada kategori buruk, dengan kata lain guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru merasakan kondisi kerja yang buruk dan kurang mendukung untuk kelancaran tugas guru dalam proses belajar mengajar.
- 4) Sebagian besar tingkat kepuasan kerja guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru adalah rendah.

5.2. Saran

- 1) Kepada Kepala Sekolah

Kepada kepala sekolah SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru disarankan untuk dapat membicarakan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan memberi masukan, arahan, dukungan kepada guru, dengan adanya hubungan yang baik

antara guru dan pimpinan maka akan dapat meningkatkan lagi kepuasan kerja guru sehingga guru dapat bekerja dengan maksimal.

2) Kepada guru

Kepada para guru pada SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru, agar lebih fokus terhadap pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam mendidik dan merubah tingkah laku siswa kearah yang sesuai dengan norma-norma dan peraturan yang berlaku.

3) Kepada peneliti selanjutnya

Penelitian ini tidaklah sempurna, terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu disarankan untuk peneliti yang akan datang agar dapat mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kondisi kerja guru, baik sebagai variabel kontrol maupun sebagai variabel bebas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2001 *Psikologi Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- , 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rhineka Cipta
- , 1992, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- , & Ninik Widiyanti, 1993, *Psikologi Dalam Perusahaan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi, 1995, *Metode Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- , 1998, *Metode Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. Moh, 1999, *Ilmu Sumber Daya Manusia*, Psikologi Industri, Yogyakarta: Liberty.
- , 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberti.
- , 1991. *Psikologi Industri*, Cetakan ke-1 : Liberti
- Azwar, S. 2002. *Test Prestasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajaran.
- , 1996. *Pengukuran Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajaran
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Research*. Jakarta : Andi Offset
- Hasibuan, Melayu S.P, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- , 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BPFE.
- Kartono, Kartini, 1994. *Psikologi Sosial untuk Manmajemen Perusahaan dan Industri*, Jakarta : Raja Grafindo.
- Marbun, BN, 2003. *Kamus Manajemen Jakarta*: Pusat Sinar Harapan
- Moekijat, 1999. *Manajemen Kepegawaian (Personal Manajemen)*, Alumnio: Bandung.
- Munandar, I, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Karunika.
- Nandraha, Talizidunu, 1999. *Pengantar Teori Perkembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.

- Nitisemito, Alex, S. 1996. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pidarta, Made, 1998, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara
- Santoso, Singgih. 2008. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti, 2001, *Dasar dan Manajemen Perkantoran*, Bandung: Mandar Maju
- Siagian, sondang, 1993, *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Pustaka Jaya
- Sugiyono, 1998. *Metoda Penelitian Administrasi*. Jakarta: Reneka Cipta
- , 2003. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabet.

GUIDE OF INTERVIEW

1. Bagaimana kondisi kerja yang di alami oleh guru ditempat kerja.
2. Apa pendapat guru-guru tentang kondisi kerja yang terdapat di SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru
3. Bagaimana kondisi antara guru dengan lingkungan atau kondisi yang ada sekolah.
4. Bagaimana kondisi guru-guru dengan pekerjaannya.
5. Kepuasan kerja guru-guru.

GUIDE OF OBSERVATION

1. Cara menjalankan pekerjaan yang berhubungan dengan kondisi kerja yang ada di Sekolah.
2. Aktivitas guru-guru dilingkungan sekolah.
3. Hubungan interaksi guru-guru dengan kondisi di Sekolah.