



## VALIDITAS DAN RELIABILITAS KONSTRUK SKALA KEPUASAN KERJA GURU

Rara Salsabila Syani<sup>1</sup>, Fatwa Tentama<sup>1</sup>, Ahmad M. Diponegoro<sup>1</sup>  
Magister Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta<sup>1</sup>

E-mail: [rara.ajiegi@gmail.com](mailto:rara.ajiegi@gmail.com)

---

### Abstract

*The purpose of this study is to test the validity and reliability of the construct of job satisfaction scales, determine the contribution of aspects and indicators in reflecting job satisfaction, and to test the theoretical model of job satisfaction according to empirical data. 86 teachers of SMK X in Yogyakarta are included as participants of the study. The sampling technique is probability sampling. Data were collected using a job satisfaction scale which is arranged with a semantic differential scaling model. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) through the SmartPLS 3.0 program. These findings indicate that all aspects are able to reflect job satisfaction on vocational teachers, such as salary, promotion, allowances, rewards, supervision, work procedures, co-workers, nature of work, and communication. The most dominant aspect that reflects job satisfaction is supervision, with indicators of perceptions and reactions related to the good attitudes and values of the principals. The lowest aspect that reflects job satisfaction is the nature of the job, as indicated through teacher perceptions and reactions to the job. The theoretical model of the job satisfaction variable is in accordance with the empirical data.*

*Keywords : Job satisfaction, Validity, Reliability, Structural Equation Modelling (SEM), 2<sup>nd</sup> order CFA*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji validitas dan reliabilitas skala kepuasan kerja, menentukan kontribusi setiap aspek dan indikator dalam mencerminkan kepuasan kerja dan menguji model teoritis kepuasan kerja berbasis data empiris. Subjek penelitian ini adalah 86 guru di SMK X Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun dengan model penskalaan diferensial semantik. Data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui program SmartPLS 3.0. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap aspek mampu merefleksikan sembilan aspek kepuasan kerja pada guru SMK, yaitu gaji, promosi, tunjangan, imbalan, pengawasan, prosedur pekerjaan, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi. Aspek yang paling dominan menggambarkan kepuasan kerja adalah pengasawan dengan indikator persepsi dan reaksi terkait dengan sikap dan nilai yang baik dari kepala sekolah. Aspek terendah yang menggambarkan kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan yang ditunjukkan melalui persepsi dan reaksi guru terhadap pekerjaan tersebut. Model teoritis variabel kepuasan kerja sesuai dengan data empiris.

*Kata Kunci : Kepuasan kerja, Validitas, Reliabilitas, Structural Equation Modelling (SEM), 2<sup>nd</sup> order CFA*

---

## 1. Pendahuluan

Salah satu variabel penting untuk mempelajari perilaku seseorang dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja. Menurut Riggio (2015), kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menentukan seberapa lancar pekerjaan pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang paling banyak dipelajari dalam perilaku organisasi. Kepuasan kerja dapat menjadi sebuah hal yang dipertimbangkan dalam hal evaluasi pada seseorang terhadap pekerjaannya yang mencakup penilaian pekerjaan yang dirasakan, karakteristik, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di tempat kerja (McShane & Von, 2010).

Terdapat beberapa skala kepuasan kerja yang berkembang saat ini, salah satunya adalah skala *German Job Satisfaction Survey* (Liu, Borg & Spector, 2004), yang sering digunakan oleh berbagai perusahaan untuk mengukur kepuasan kerja karyawannya. Sebelumnya, Spector (1994) juga telah merancang skala pengukuran yaitu *job satisfaction survey* (JSS) untuk mengukur kepuasan kerja untuk karyawan. Selain itu, Tentama (2020) juga telah menguji konstruk skala kepuasan kerja pada dosen yang mengacu pada teori Hullin dan Smith yang dikutip dari Luthan (2006). Kelemahan pada penelitian tersebut terletak pada aspek yang lebih sedikit, sedangkan peneliti ingin menguji lebih banyak aspek dan indikator untuk melihat kontribusinya terhadap kepuasan kerja pada guru.

Pada penelitian ini, peneliti fokus untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk skala pengukuran kepuasan kerja pada guru. Berdasarkan temuan, terdapat beberapa penelitian pengukuran pada guru, namun belum banyak peneliti yang berfokus pada sisi kepuasan kerja. Sebagaimana yang telah peneliti temukan, bahwa penelitian tentang pengukuran pada guru lebih banyak menekankan pada kompetensi guru seperti pada penelitian Panggabean dan Himawan (2016) serta Manutede, Susiloningsih dan Ridlo (2015).

Skala kepuasan kerja pada penelitian ini dirancang untuk mengukur kepuasan kerja pada guru SMK. Pada dasarnya guru menjadi bagian internal dan mengemban fungsi, peran serta kedudukan yang sangat penting untuk mencapai tujuan pembangunan bangsa di bidang pendidikan. Guru menjadi bagian terpenting dari berbagai program pendidikan melalui proses belajar-mengajar (Octavia, 2019).

Berdasarkan penelitian Suwandi (2016) ditemukan banyak permasalahan yang terjadi dan menyebabkan mobilitas guru SMK menjadi terhambat dan berisiko dalam penurunan performa kerja. Guru SMK juga memiliki tanggung jawab yang cukup berat, tidak hanya mengajar, tetapi juga sebagai mentor, fasilitator, motivator, dan *coach* bagi seluruh siswanya yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing. Tantangan terbesar dunia pendidikan kejuruan adalah menghasilkan lulusan yang mempunyai *academic skills*, *technical skills*, dapat menguasai aspek *hard skills* dan *soft skills*, dan menjadi lulusan SMK yang terampil, berkualitas serta dapat bersaing di dunia kerja (Bennett, 2006; Sudana, dalam Munadi dkk, 2018).

Adanya keharusan untuk mencapai *output* yang telah ditargetkan berkaitan erat dengan kinerja pada saat proses mengajar berlangsung. Adanya tuntutan tertentu pada pekerja seperti penguasaan teknologi, waktu yang padat, tuntutan terhadap hasil kerja dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Hal ini menjadi sesuatu yang diperhatikan dalam upaya mencapai target kualitas sumber daya manusia yang lebih baik (Tunjungari 2011).

Kepuasan kerja yang dirasakan akan sangat menentukan kualitas program-program pendidikan yang telah dirancang oleh penentu kebijakan pendidikan. Adanya kepuasan sangatlah penting dalam produktivitas seorang guru di sekolah. Guru yang puas dengan pekerjaan, maka akan semakin baik untuk berpartisipasi. Perasaan senang atau puas dari para guru memengaruhi keseluruhan proses dalam melaksanakan pekerjaan, dengan demikian maka akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan sekolah secara keseluruhan (Baluyos, Rivera & Baluyos, 2019)

Terdapat berbagai literatur yang menjelaskan definisi tentang kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2008), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif sebagai akibat dari evaluasi karakteristik dari pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka dan sikap atau respon emosional terhadap satu tugas serta kondisi fisik dan sosial dari tempat kerja, misalnya prestasi, tanggung jawab, dan pengakuan, yang menyebabkan hubungan kerja yang positif (Khan, 2010).

Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan aspek-aspek di dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan satu kesatuan dan perasaan karyawan pada pekerjaannya secara keseluruhan. Teori ini dijelaskan bahwa kepuasan kerja dikelompokkan ke dalam sembilan aspek kepuasan yaitu:

- a. Gaji, mencakup upah yang diterima, pendistribusian gaji yang adil, dan persepsi gaji yang sesuai dengan input yang diberikan karyawan
- b. Promosi, mencakup adanya kesempatan mendapatkan promosi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan yang bertujuan untuk kenaikan pangkat dalam pekerjaannya
- c. Tunjangan, mencakup kompensasi finansial (bonus) dan non-finansial (rencana pensiun). Kompensasi non finansial juga terdiri dari pekerjaan itu sendiri (otonomi), lingkungan kerja (kondisi kerja), dan fleksibilitas tempat kerja (kerja paruh waktu)
- d. Imbalan, merupakan penghargaan dari perusahaan yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda penghargaan, meliputi bonus tahunan, kenaikan gaji, atau kenaikan pangkat
- e. Pengawasan atau supervisor, merupakan orang-orang yang bekerja di suatu organisasi (selain rekan kerja) yang dapat memengaruhi kepuasan kerja

- f. Prosedur pekerjaan, mencakup langkah-langkah menyelesaikan tugas yang sesuai atau mengikuti standar tertentu berdasarkan peraturan tempat kerja, undang-undang, atau standar pribadi. Aspek ini dapat berupa kebijakan yang ditetapkan oleh tempat kerja
- g. Rekan kerja, yaitu orang yang bekerja di suatu organisasi (selain pengawas) yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja
- h. Sifat pekerjaan, mencakup deskripsi kerja, variasi tugas, peran dan jadwal kerja
- i. Komunikasi, mencakup adanya interaksi yang menjadi salah satu pergerakan alur informasi antar karyawan.

Berdasarkan definisi dari para tokoh, maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman seseorang terhadap pekerjaannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk skala kepuasan kerja pada guru SMK yang berpedoman pada teori Spector (1997). Rancangan skala kepuasan kerja yang ditujukan untuk guru SMK ini juga diharapkan dapat menjadi sebuah pilihan bagi instansi pendidikan untuk mengukur kepuasan kerja para guru agar dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan demi mencapai tujuan yang diharapkan.

## 2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, penyusunan skala disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang mengacu pada teori kepuasan kerja dari Spector (1997), yaitu gaji, promosi, tunjangan, imbalan, pengawasan, prosedur pekerjaan, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Peneliti mengacu pada teori Spector (1997) dikarenakan sembilan aspek yang ada pada teori ini sesuai dengan kondisi tempat penelitian dan subjek yang ada. Berdasarkan acuan dari sembilan aspek tersebut, peneliti membuat skala dengan 36 aitem dan pilihan respon.

Penyusunan skala dilakukan dengan metode penskalaan yang dapat mengukur dan digunakan untuk mengetahui atau mengungkap adanya berbagai atribut psikologi (Azwar, 2018). Pada penelitian ini, peneliti menyusun skala dengan model *semantic differensial*. Skala *semantic differensial* adalah model penskalaan yang disusun dalam satu garis kontinum dengan pasangan kata dalam satu pernyataan, dimana jawaban positif (*favourable*) berada di bagian kiri sedangkan jawaban negatif (*unfavorable*) berada di bagian kanan, atau dapat juga diatur sebaliknya dengan skor yang bergerak dari angka satu sampai lima (Suseno, 2012; Periantalo, 2015).

Subjek dalam penelitian ini adalah 86 guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang ada di DI Yogyakarta, yakni SMK Muhammadiyah X Moyudan dan SMK Muhammadiyah X Kota Yogyakarta. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebar skala menggunakan teknik *propotional sampling*. Skala yang disebar sebelumnya telah melalui tahap *professional judgement* dan konsultasi dengan akademisi psikologi perguruan tinggi. Berikut adalah uraian *blueprint* skala kepuasan kerja pada Tabel 1 dan contoh aitem pada Tabel 2.

**Tabel 1. Blueprint Skala Kepuasan Kerja**

Aspek	No. Aitem	Σ
Gaji (GA)	1,2,3,4	4
Promosi (PR)	5,6,7,8	4
Tunjangan (TU)	9,10,11,12	4
Imbalan (IM)	13,14,15,16	4
Pengawasan (PE)	17,18,19,20	4
Prosedur Pekerjaan (PP)	21,22,23,24	4
Rekan Kerja (RK)	25,26,27,28	4
Sifat Pekerjaan (SP)	29,30,31,32	4
Komunikasi (KO)	33,34,35,36	4
<b>Total</b>		<b>36</b>

**Tabel 2. Contoh Aitem (Aspek Gaji)**

Menurut saya, gaji yang saya terima...						
Memuaskan	1	2	3	4	5	Mengecewakan
Adil	1	2	3	4	5	Timpang
Layak	1	2	3	4	5	Tidak layak
Cukup	1	2	3	4	5	Kurang

Penelitian ini menggunakan program *smart PLS 3.0* dengan tujuan menguji *outer model*. *Outer model* merupakan model pengukuran untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur variabel kepuasan kerja yang

digunakan dalam penelitian. Terdapat uji validitas konvergen dengan melihat nilai *loading factor* > .5 dan nilai *average variance extracted* > .5 dan uji validitas diskriminan dengan membandingkan akar AVE antar aspek yang harus lebih tinggi dibanding dengan korelasi pada aspek lain. Kemudian terdapat uji reliabilitas, yang terdiri dari adanya *cronbach's alpha variable* > .7 dan *composite reliability variable* > .7 (Jogiyanto, 2011).

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan program *Structure Equation Modeling* (SEM) dengan metode *Partial Least Squares* (PLS) untuk melakukan analisis model pengukuran (*measure model*) yang bertujuan untuk mengetahui peran aspek-aspek tersebut dalam merefleksikan variabel kepuasan kerja.

### 3. Hasil

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *smart PLS 3.0*, dapat diketahui bahwa uji outer model yang dilakukan pada kepuasan kerja telah memenuhi validitas dan reliabilitas. Analisis ini menunjukkan nilai *loading factor* yang sudah memenuhi kriteria dengan nilai > .5 dan dapat dilihat pada tabel 3, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3. Nilai Loading Factor (Variabel-Aspek)**

Aspek*	Nilai loading factor	Keterangan
GA	.664	Valid
PR	.637	Valid
TU	.729	Valid
IM	.722	Valid
PE	.798	Valid
PP	.727	Valid
RK	.665	Valid
SP	.612	Valid
KO	.737	Valid

Berdasarkan data pada tabel 3, ditunjukkan bahwa aspek gaji memiliki nilai *loading factor* sebesar .664, aspek promosi memiliki nilai *loading factor* sebesar .637, aspek tunjangan memiliki nilai *loading factor* sebesar .729, aspek imbalan memiliki nilai *loading factor* sebesar .722, aspek pengawasan memiliki nilai *loading factor* sebesar .798, aspek prosedur pekerjaan memiliki nilai *loading factor* sebesar .727, aspek rekan kerja memiliki nilai *loading factor* sebesar .665, aspek sifat pekerjaan memiliki nilai *loading factor* sebesar .612, aspek komunikasi memiliki nilai *loading factor* sebesar .737.

Pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil *loading factor* pada masing-masing aitem dapat merefleksikan aspek yang ada. Pada aspek gaji direfleksikan oleh empat aitem diantaranya adalah GA1, GA2, GA3, GA4. Nilai *loading factor* tertinggi pada aspek gaji yaitu pada aitem GA3 dengan nilai sebesar .940 sedangkan aitem dengan nilai terendah yaitu GA1 sebesar .901. Pada aspek promosi direfleksikan oleh empat aitem, diantaranya adalah PR5, PR6, PR7, PR8. Nilai *loading factor* tertinggi pada aspek promosi yaitu pada aitem PR6 dengan nilai sebesar .937, sedangkan aitem dengan nilai terendah yaitu PR8 sebesar .887.

Pada aspek tunjangan direfleksikan oleh empat aitem diantaranya adalah TU9, TU10, TU11, TU12. Nilai *loading factor* tertinggi pada aspek tunjangan yaitu pada aitem TU11 dengan nilai sebesar .940 sedangkan aitem dengan nilai terendah yaitu TU sebesar .833. Pada aspek imbalan direfleksikan oleh tiga aitem diantaranya adalah IM13, IM14, IM15. Nilai *loading factor* tertinggi pada aspek imbalan yaitu pada aitem IM14 dengan nilai sebesar .927 sedangkan aitem dengan nilai terendah yaitu IM15 sebesar .908.

Selanjutnya, pada aspek pengawasan direfleksikan oleh aitem PE17, PE18, PE19, PE20. Nilai *loading factor* tertinggi pada aspek pengawasan yaitu pada aitem PE18 dengan nilai sebesar .941 sedangkan aitem dengan nilai terendah yaitu PE17 sebesar .912. Pada aspek prosedur pekerjaan direfleksikan oleh aitem PP21, PP22, PP23, PP24. Nilai *loading factor* tertinggi pada aspek prosedur pekerjaan yaitu pada aitem PP22 dengan nilai sebesar .946 sedangkan aitem dengan nilai terendah yaitu PP23 sebesar .853. Pada aspek rekan kerja direfleksikan oleh aitem RK25, RK26, RK27, RK28. Nilai *loading factor* tertinggi pada aspek rekan kerja yaitu pada aitem RK26 dengan nilai sebesar .904 sedangkan aitem dengan nilai terendah yaitu RK28 sebesar .871.

Pada aspek sifat pekerjaan direfleksikan oleh empat aitem diantaranya adalah SP29, SP30, SP31, SP32. Nilai *loading factor* tertinggi pada aspek sifat pekerjaan yaitu pada aitem SP30 dengan nilai sebesar .888 sedangkan

aitem dengan nilai terendah yaitu SP29 sebesar .766. Pada aspek komunikasi direfleksikan oleh empat aitem diantaranya adalah KO33, KO34, KO35, KO36. Nilai *loading factor* tertinggi pada aspek komunikasi yaitu pada aitem KO34 dengan nilai sebesar .902 sedangkan aitem dengan nilai terendah yaitu KO33 sebesar .858. Berdasarkan uji validitas konvergen yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai validitas telah memenuhi nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > .5 dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada tiap aspek dapat dilihat pada tabel 4, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)***

Aspek	Nilai AVE	Keterangan
Gaji	.832	Valid
Promosi	.836	Valid
Tunjangan	.823	Valid
Imbalan	.838	Valid
Pengawasan	.865	Valid
Prosedur Pekerjaan	.838	Valid
Rekan Kerja	.834	Valid
Sifat Pekerjaan	.725	Valid
Komunikasi	.783	Valid

Peneliti membandingkan nilai akar *Average Variance Extracted (AVE)* dan hasil uji validitas diskriminan yang menunjukkan bahwa nilai akar *Average Variance Extracted (AVE)* pada antar aspek yang dibandingkan telah memenuhi kriteria, yaitu nilai akar *Average Variance Extracted (AVE)* antar aspek lebih tinggi dibandingkan nilai akar *Average Variance Extracted (AVE)* pada aspek lain yang dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut berikut:

**Tabel 5. Nilai Akar *Average Variance Extracted (AVE)* Variabel Kepuasan Kerja\***

Aspek	Gaji	Promo-si	Tunjang-an	Imbal-an	Supervi-si	Prosedur pekerjaan	Rekan kerja	Sifat peker-jaan	Komuni-kasi	Ket
Gaji	.912	.684	.691	.585	.736	.681	.520	.491	.690	Valid
Promosi	.681	.914	.714	.683	.711	.599	.516	.454	.613	Valid
Tunjangan	.691	.714	.907	.793	.687	.645	.654	.575	.661	Valid
Imbalan	.585	.683	.793	.915	.733	.676	.659	.646	.669	Valid
Pengawasan	.736	.711	.687	.733	.930	.799	.629	.629	.746	Valid
Prosedur pekerjaan	.681	.599	.645	.676	.799	.913	.645	.671	.658	Valid
Rekan kerja	.520	.516	.654	.659	.629	.654	.890	.812	.735	Valid
Sifat pekerjaan	.491	.454	.575	.646	.629	.671	.812	.851	.682	Valid
Komunikasi	.690	.613	.661	.669	.746	.658	.735	.688	.885	Valid

Tahap selanjutnya adalah menguji reliabilitas variabel. Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian reliabilitas variabel, diketahui bahwa nilai *composite reliability* dan *Cronbach alpha* > .7, sehingga dapat dinyatakan bahwa skala dalam penelitian ini adalah reliabel. Penjabaran dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Nilai *Composite Reliability* Dan *Cronbach Alpha* Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kepuasan kerja	.975	.977	Reliabel

Hasil uji reliabilitas variabel dengan *2<sup>nd</sup> Order Confirmatory Factor Analysis (CFA)* pada tabel 6 menunjukkan bahwa skala kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang baik dan memberikan makna bahwa aspek yang mengukur kepuasan kerja telah memenuhi kriteria *unidimensional* (Hair dkk, 2016). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *composite reliability* .977 dan *Cronbach Alpha* .975.

#### 4. Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua aspek-aspek mampu merefleksikan variabel kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai reliabilitas yang memenuhi standar yaitu dengan nilai *composite reliability* .977 dan *cronbach alpha* .975. Aspek yang dominan adalah aspek pengawasan dengan nilai *loading factor* yaitu sebesar .798. Sedangkan aspek yang lemah adalah aspek sifat pekerjaan dengan nilai *loading factor* sebesar .612. Aspek pengawasan adalah aspek yang paling dominan pada guru yang ditunjukkan dengan indikator-indikator yaitu bagaimana persepsi terkait adanya orang-orang yang bekerja di suatu organisasi (selain rekan kerja) yang dapat memengaruhi kepuasan seorang guru, dalam hal ini adalah kepala sekolah dan bagaimana reaksi guru terhadap adanya supervisi atau seseorang dengan jabatan yang lebih tinggi yang memiliki sikap dan nilai yang baik. Indikator-indikator pada aspek ini ditunjukkan dengan aitem-aitem yang valid dan reliabel, diantaranya adalah, “*menurut saya, kepala sekolah di tempat bekerja... (mendukung/mengabaikan)*”, “*menurut saya, kepala sekolah di tempat bekerja... (menyenangkan/menjengkelkan)*”, “*menurut saya, kepala sekolah di tempat bekerja... (baik/buruk)*”, serta “*menurut saya, kepala sekolah di tempat bekerja... (mengayomi/acuh)*”.

Hal tersebut menunjukkan bahwa responden merasa bahwa adanya supervisi dalam hal ini adalah kepala sekolah yang menjabat di sekolah merupakan sosok yang dapat mendukung proses belajar mengajar, menyenangkan, dianggap baik dan dapat mengayomi guru-guru dalam lingkungan sekolah dan pekerjaannya. Dengan demikian, berdasarkan temuan diketahui bahwa adanya sosok supervisi atau kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan guru dalam lingkungan pekerjaannya. Temuan ini diperkuat dengan penelitian Hamzah, Razak dan Alam (2021) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja pada guru. Semakin maksimal kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka kepuasan kerja guru akan semakin meningkat (Mawaddah, Harapan & Kesumawati, 2020). Selain itu, terdapat aspek yang lemah pada guru, yaitu aspek sifat pekerjaan yang ditunjukkan dengan indikator-indikator yaitu bagaimana persepsi guru terkait adanya deskripsi kerja, variasi tugas, peran di dalam pekerjaan, dan jadwal kerja serta bagaimana reaksi guru terkait adanya kesesuaian antara kenyataan dan harapan dalam pekerjaan.

Indikator-indikator pada aspek ini ditunjukkan dengan aitem-aitem yang valid dan reliabel, diantaranya adalah, “*menurut saya, pekerjaan saya... (membanggakan/memalukan)*”, “*menurut saya, pekerjaan saya... (menantang/membosankan)*”, “*menurut saya, pekerjaan saya... (baik/buruk)*”, serta “*menurut saya, pekerjaan saya... (nyaman/melelahkan)*”. Hal tersebut dapat menunjukkan gambaran bahwa responden cenderung merasa pekerjaan yang mereka tekuni bukanlah pekerjaan yang membanggakan, menantang, dan merasa bahwa pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang melelahkan. Dengan demikian hal ini membuat indikator pada aspek ini dinilai lemah dibandingkan dengan aspek-aspek kepuasan kerja lainnya. Temuan ini didukung dengan teori yang menyatakan bahwa sifat pekerjaan mengacu pada adanya persepsi seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri, yakni kebanggaan akan status yang dimiliki dan berhubungan dengan pekerjaan mengajar sebagai profesi (Pearson, 1995). Sehingga apabila seorang guru yang menganggap pekerjaan mengajar sebagai profesi dan pusat kehidupan mereka, maka semakin meningkat pula rasa puas yang dirasakan, begitupun sebaliknya (Fayzhall dkk, 2020).

Uji validitas dan reliabilitas kepuasan kerja menghasilkan aitem-aitem yang valid dan reliabel yang mampu merefleksikan variabel yang dibentuk. Penelitian ini menemukan bahwa aitem-aitem yang disajikan valid dan reliabel, namun hanya satu aitem (nomor 16) yang memiliki nilai reliabilitas dan validitas di bawah standar yang telah ditetapkan dalam studi ini dan dinyatakan gugur. Aitem tersebut di antaranya adalah “*Menurut saya, penghargaan atau apresiasi dari tempat kerja... (menyenangkan/ membosankan)*”. Hal ini mungkin dapat terjadi

karena pilihan respons pada aitem yaitu “*menyenangkan/ membosankan*” tidak sesuai dengan kondisi yang ada pada tempat penelitian atau bahkan tidak sesuai dengan kondisi guru pada saat ini.

Selain itu, adanya *social desirability* yang tinggi pada masyarakat Indonesia juga dapat menjadi salah satu faktor penyebab aitem tersebut dinyatakan lemah karena adanya kecenderungan responden dalam merespon pernyataan pada skala dengan tujuan untuk memberikan kesan yang positif sebagai gambaran diri (Paulhus, 2002), sehingga sulit untuk mengutarakan apa yang sebenarnya dialami. Meskipun aitem tersebut merupakan aitem yang lemah, namun hal ini tidak memberikan pengaruh yang cukup besar karena masih terdapat tiga aitem yang memiliki nilai sesuai standar. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil *2<sup>nd</sup> order confirmatory factor analysis (CFA)* dapat ditunjukkan bahwa model pengukuran bisa diterima.

Kepuasan merupakan suatu hal yang bermanfaat untuk kesejahteraan karyawan, dalam konteks ini adalah guru SMK. Adanya kepuasan dalam pekerjaan penting untuk seorang guru melakukan tugas-tugasnya dengan lebih tenang (Dicke dkk, 2019). Kepuasan menjadi sebuah tolak ukur dalam penilaian kesukaan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja sangat penting dalam dunia pekerjaan guru yang penuh ketegangan di lingkungan pekerjaannya. Hal tersebut juga secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja guru sekolah (Darmody & Smyth, 2016).

Penelitian ini menunjukkan bahwa guru SMK X mampu merasakan dan memiliki persepsi positif terhadap pekerjaan ketika memperoleh gaji yang sesuai dengan kinerja yang telah dilaksanakan, promosi dilaksanakan oleh lembaga terkait, adanya tunjangan dan imbalan atas kinerja, atasan yang menjalankan fungsi supervisi dengan baik, prosedur pekerjaan yang sesuai standar dan rekan kerja yang mendukung satu sama lain, sifat pekerjaan yang memiliki kesesuaian serta terjalannya komunikasi yang baik di lingkungan kerja. Lebih lanjut, sekolah juga terus berupaya untuk berbenah dalam pengelolaan dan dapat mempertimbangkan aspek pengawasan atau supervisi dari kepala sekolah yang memimpin agar dapat memberikan kepuasan kerja kepada guru sebagai tenaga pengajar.

Peneliti menyadari bahwa walaupun penelitian ini telah dilakukan dengan maksimal, namun tentu saja masih banyak terdapat kekurangan. Kekurangan yang peneliti sadari adalah pada populasi dan jumlah responden yang terbatas, yaitu hanya pada Guru SMK. Padahal skala yang digunakan juga mungkin saja dapat digunakan pada guru sekolah menengah non kejuruan. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperhatikan populasi dan jumlah responden agar hasil yang diperoleh lebih optimal untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk yang diteliti.

## **5. Kesimpulan**

Hasil *2<sup>nd</sup> order confirmatory factor analysis (CFA)* pada skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa tersebut valid dan reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala yang diuji terbukti mampu merefleksikan variabel kepuasan kerja guru SMK. Oleh karena itu, skala kepuasan kerja versi ini dapat digunakan secara maksimal sebagai alat untuk mengukur kepuasan kerja pada guru.

Kepuasan kerja dapat tercermin dalam sembilan aspek, yaitu gaji, promosi, tunjangan, imbalan pengawasan, prosedur pekerjaan, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi. Aspek paling dominan yang mencerminkan kepuasan kerja adalah pengawasan, dimana indikator utamanya yaitu persepsi dan reaksi terkait adanya supervisi atau kepala sekolah yang memiliki sikap dan nilai yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala yang diuji terbukti mampu merefleksikan variabel kepuasan kerja guru SMK.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penelitian ini diharapkan bagi instansi pendidikan, skala kepuasan kerja dapat digunakan dan menjadi salah satu alat ukur untuk mengukur kepuasan kerja guru agar dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar.

## 6. Daftar Pustaka

- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' job satisfaction and work performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7(8), 206-221.
- Bennett, T. (2006). Defining the importance of employability skills in career/technical education. (*Doctoral dissertation*, Auburn University).
- Darmody, M., & Smyth, E. (2016). Primary school principals' job satisfaction and occupational stress. *International Journal of Educational Management*.
- Dicke, T., Marsh, H. W., Parker, P. D., Guo, J., Riley, P., & Waldeyer, J. (2019). Job satisfaction of teachers and their principals in relation to climate and student achievement. *Journal of educational psychology*.
- Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., Yuwono, T., ... & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru?. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256-275.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hamzah, S. S., Razak, M., & Alam, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru sd negeri di kecamatan banggae timur kabupaten majene. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(1), 56-66.
- Jogiyanto, H. M. (2004). *Metodologi penelitian bisnis*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Khan, A. S. (2010). Theories of job-satisfaction: Global applications & limitations. *Gomal University Journal of Research*, 26(2), 45-62.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidence-based approach twelfth edition*. New York: McGraw-Hill.
- Manutede, Y. Z., Susiloningsih, E., & Ridlo, S. (2015). Pengembangan Instrumen Kompetensi Pedagogis Guru SMP dalam Kurikulum 2013 Menurut Persepsi Guru di Kota Salatiga. *Journal of Research and Educational Research Evaluation*, 4(2).
- Mawaddah, M., Harapan, E., & Kesumawati, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan ketersediaan sarana dan prasarana terhadap kepuasan kerja guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 100-111.
- McShane, S., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational behaviour: Emerging knowledge and practice for the real world*. McGraw-Hill/Irwin.
- Munadi, S., Widarto., Yuniarti., Jerusalem., & Hermansyah. (2018). *Employability skills lulusan smk dan relevansinya terhadap kebutuhan dunia kerja*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Deepublish.
- Panggabean, M. S., & Himawan, K. K. (2016). The development of Indonesian teacher competence questionnaire. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 5(2), 1-15.
- Paulhus, D. L. (2002). Socially desirable responding: The evolution of a construct. *The role of constructs in psychological and educational measurement 49459*, 49-69.
- Pearson, L. C. (1995). The prediction of teacher autonomy from a set of work-related and attitudinal variables. *Journal of Research & Development in Education*.
- Riggio, R. (2015). *Introduction to industrial and organizational psychology*. Routledge.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi buku 1 edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Spector, P. E. (1994). Job satisfaction survey, JSS. Retrieved March, 20, 2002.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.
- Suseno, M. N. M. (2012). *Statistika: Teori dan aplikasi untuk penelitian ilmu sosial dan humaniora*. Yogyakarta: Ash-Shaff.
- Suwandi, S. (2016). Analisis studi kebijakan pengelolaan guru SMK dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 23(1), 90-100.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.



**\*Keterangan:**

GA : Gaji  
PR : Promosi  
TU : Tunjangan  
IM : Imbalan  
PE : Pengawasan  
PP : Prosedur Pekerjaan  
RK : Rekan Kerja  
SP : Sifat Pekerjaan  
KO : Komunikasi