

PENGARUH KETERIKATAN KERJA, DUKUNGAN SOSIAL, DAN KAPABILITAS TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI MAN 2 MOJOKERTO

Riza Agustina Budiarti

Fakultas Ekonomi Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto
e-mail: rizabudiarti162@gmail.com

Dwi Dewianawati

Fakultas Ekonomi Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto
e-mail: dwidewianawati@gmail.com

Fajar Budiyanto

Fakultas Ekonomi Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto
e-mail: fajarquantum@gmail.com

ABSTRACT

From the results of observations or observations, several problems were found that occurred in teacher job satisfaction. Problems that cause a lack of work engagement, social support and capability for teachers. The aim of this research is to find out how work engagement, social support and work engagement influence teacher job satisfaction at MAN 2 Mojokerto. Quantitative techniques were used in this research. The population in this research is non-permanent teachers or GTT at MAN 2 Mojokerto. 35 GTT (non-permanent teachers) at MAN 2 Mojokerto answered the questionnaire used to collect research data. The method used is by distributing questionnaires via the Googleform application. The sampling technique used is the total sampling technique. The data analysis method used is multiple regression analysis, hypothesis testing. The research results show that: teacher performance satisfaction at MAN 2 Mojokerto is significantly influenced by the work engagement component with a t value of -2.342 and a significance of $0.026 > 0.05$. According to the research results, teacher job satisfaction at MAN 2 Mojokerto is not influenced by social support with a value of t 0.173 and significance $0.863 < 0.05$. Based on the research results, it is known that capability has a significant effect on teacher job satisfaction at MAN 2 Mojokerto with a t value of 2.891 and a significance of $0.0007 < 0.05$.

Keywords job: *attachment, social support, capability, and job satisfaction*

ABSTRAK

Dari hasil observasi atau pengamatan ditemukan beberapa masalah yang terjadi pada kepuasan kerja guru. Masalah yang menimbulkan kurangnya keterikatan kerja, dukungan sosial, dan kapabilitas terhadap guru. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterikatan kerja, dukungan sosial, dan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja guru di MAN 2 Mojokerto. Teknik kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi pada penelitian ini yaitu guru tidak tetap atau GTT di MAN 2 Mojokerto. 35 GTT (guru tidak tetap) di MAN 2 Mojokerto menjawab kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Metode yang digunakan yaitu dengan penyebaran kuesioner lewat aplikasi *Googleform*. Teknik sampel yang digunakan yaitu dengan teknik *total sampling*. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kepuasan kinerja guru di MAN 2 Mojokerto secara signifikan dipengaruhi oleh komponen keterikatan kerja dengan nilai t $-2,342$ dan signifikansi $0,026 > 0,05$. Menurut hasil penelitian, kepuasan kerja guru di MAN 2 Mojokerto tidak dipengaruhi oleh dukungan sosial dengan nilai t $0,173$ dan signifikansi $0,863 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kapabilitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di MAN 2 Mojokerto dengan nilai t $2,891$ dan signifikansi $0,0007 < 0,05$.

Kata Kunci: keterikatan kerja, dukungan sosial, kapabilitas, dan kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Fungsi utama pendidikan adalah menghasilkan kemajuan dan perubahan untuk peningkatan sumber daya manusia (SDM) menjadi lebih baik dari sebelumnya. Sekolah secara keseluruhan dapat dianggap berhasil jika mampu mencapai tujuan utamanya, seperti mengendalikan, memotivasi, dan membimbing komponen organisasi yang berbeda. Kepuasan kerja guru merupakan isu penting yang perlu diperhatikan

oleh dinas pendidikan. Se jauh mana seseorang mencintai atau membenci pekerjaannya mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka (Kusumaryoko, 2021). Namun, tingkat kepuasan kerja di kalangan guru masih cukup rendah. 55% guru melaporkan memiliki kepuasan kerja yang rendah, dan 17% melaporkan memiliki kepuasan kerja yang sangat rendah, menurut penelitian Harahap & Prasetya (2021). Hubungan seorang guru dengan pekerjaannya, dukungan sosial yang mereka dapatkan, dan keterampilan profesional mereka adalah beberapa aspek yang mungkin mempengaruhi perasaan puas terhadap pekerjaan. Penelitian ini berusaha untuk memastikan dampak keterlibatan kerja, dukungan sosial, dan kapabilitas terhadap kepuasan kerja guru honorer di MAN 2 Mojokerto. Sebagai hasil dari tujuan studi, menghasilkan manfaat penelitian bagi peneliti, termasuk peningkatan pengetahuan tentang dukungan sosial, kapabilitas, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja yang khas di perusahaan tertentu. Penerapan konsep yang dipelajari dalam perkuliahan merupakan tujuan lain dari penelitian ini. Keunggulan madrasah adalah menjadi dasar bagi semua faktor yang terlibat dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, termasuk keterikatan kerja, dukungan sosial, dan kapabilitas dalam kapasitas kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Keterikatan Kerja

Berdasarkan William H. Khan (2010) Keterikatan kerja ini melibatkan pemanfaatan fisik, kognitif, dan emosional karyawan saat menjalankan tugasnya. Hal ini diukur berdasarkan rasa semangat (*vigor*), dedikasi (*deducation*), dan penghayatan (*obsortion*) yang dirasakan karyawan saat bekerja. Berdasarkan gambaran dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja ialah perasaan positif berupa semangat dalam pekerjaannya dan menganggap pekerjaan tersebut krusial bagi dirinya.

2. Dukungan Sosial

Menurut (Sarafino dalam Hasymi 2019) Dukungan dapat didefinisikan sebagai bantuan yang diterima dari individu atau organisasi lain yang mencakup dukungan emosional, dukungan harga diri, dukungan instrumental, dan dukungan informasi. Itu juga dapat didefinisikan sebagai jenis penghargaan, kenyamanan, dan perhatian. Menurut hal yan sudah diuraikan di atas dapat dilihat bahwa dukungan sosial yaitu memberikan dukungan berupa bantuan, semangat, perhatian, pengakuan dan membantu untuk memecahkan masalah dalam diri seseorang yang dapat diperoleh dari keluarga, orang tua, teman atau orang terdekat lainnya.

3. Kapabilitas

Seperti yang disampaikan Robbin and Judges (2015) kapabilitas terdiri dari kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, inisiatif kerja, keseriusan kerja, kerja sama tim, dan kemampuan menggunakan prasarana yang ada Menurut definisi kata kapabilitas yang diberikan di atas, kapabilitas mengacu pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tanggung jawab terkait pekerjaan yang berbeda. Definisi kapasitas melampaui sekadar memiliki bakat; itu juga termasuk memahami hal-hal secara lebih menyeluruh sehingga Anda dapat benar-benar menguasai kemampuan Anda dari titik kelemahan hingga cara mengatasinya.

4. Kepuasan Kerja

Setiap karyawan pada dasarnya ingin merasa puas dan optimis terhadap pekerjaannya. Namun, karyawan juga harus menyadari tujuan kebahagiaan kerja mereka. Menurut Smith, dkk. (dalam Nimran dan Amirullah, 2015), kepuasan kerja berasal dari berbagai faktor, antara lain perasaan puas dengan pekerjaan itu sendiri, perasaan puas dengan gaji dan tunjangan, perasaan puas dengan kemajuan, perasaan puas dengan atasan, dan perasaan puas dengan rekan kerja. Menurut uraian yang diberikan di atas, kepuasan kerja mengacu pada cara yang dirasakan pekerja tentang pekerjaan mereka. pekerja dianggap senang ketika mereka mengalami emosi yang menyenangkan atau baik di tempat kerja.

5. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini memiliki tiga hipotesis utama yaitu pertama work engagement memberikan pengaruh penting pada kepuasan kerja, kedua dukungan sosial memberikan pengaruh penting pada kepuasan kerja, dan ketiga kemampuan memberikan pengaruh penting pada kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan prosedur pengambilan sampel total, yang melibatkan pengambilan sampel dengan jumlah yang sama dari populasi. Karena ada kurang dari 100 orang di seluruh populasi, pengambilan sampel yang komprehensif diperlukan. Dengan demikian, terdapat 35 responden dalam sampel penelitian ini. Kuesioner digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data beserta observasi, kajian literatur, dan sampel guru pengajar MAN 2 Mojokerto. Metode kuesioner menggunakan rating scale rating system, dan setelah survei selesai dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Forms, peneliti mengolah hasilnya menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS 25. Uji validitas dan reliabilitas merupakan contoh instrumen tes yang digunakan dalam analisis data penelitian. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Tes t dan F keduanya adalah tes hipotesis. Koefisien determinasi dan uji regresi linier berganda juga digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menurut Darmawan (2015) digunakan untuk menilai seberapa baik catatan persoalan menangkap setiap pernyataan yang dibuat oleh responden. Menurut sebuah penelitian, setiap item bermasalah dianggap sah jika nilai korelasi keseluruhan item yang disesuaikan lebih tinggi dari 0,3. Tabel 1 menunjukkan hasil validasi validitas data instrumen dengan menggunakan data olahan.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation r_{hitung}	Keterangan
Keterikatan Kerja (X.1)	X1.1	0,866	Valid
	X1.3	0,905	Valid
	X1.5	0,639	Valid
	X1.6	0,795	Valid
Dukungan Sosial (X.2)	X2.1	0,859	Valid
	X2.2	0,824	Valid
	X2.5	0,770	Valid
	X2.6	0,804	Valid
	X2.7	0,881	Valid
Kapabilitas (X.3)	X2.8	0,845	Valid
	X3.1	0,648	Valid
	X3.2	0,720	Valid
	X3.3	0,652	Valid
	X3.4	0,703	Valid
	X3.6	0,727	Valid
	X3.7	0,739	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	X3.8	0,657	Valid
	X3.9	0,786	Valid
	Y.1	0,767	Valid
	Y.2	0,769	Valid
	Y.3	0,854	Valid
	Y.4	0,817	Valid
	Y.5	0,857	Valid
	Y.6	0,876	Valid
Y.7	0,845	Valid	
Y.8	0,743	Valid	

Sumber: Output SPSS

Uji Realibilitas

Uji realibilitas menurut Darmawan (2015) digunakan untuk menggambarkan seberapa reliabel suatu alat ukur. ketika dilakukan pengujian ulang dengan asumsi harus dipenuhi Jika skor Cronbach Alpha lebih dari 0,6 digunakan untuk menguji dan menyatakan bahwa hasil tes dari pengolahan data instrumen akan konsisten atau memiliki output yang sama secara umum.

Tabel 2.
 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Keterikatan Kerja (X1)	0,829	0,6	Reliabel
Dukungan Sosial (X2)	0,942	0,6	Reliabel
Kapabilitas (X3)	0,855	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,930	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS

Uji Normalitas

Uji normalitas model regresi digunakan untuk menilai apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji kenormalan, Teknik Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov digunakan. Jika nilai signifikansi Sig lebih dari 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal.

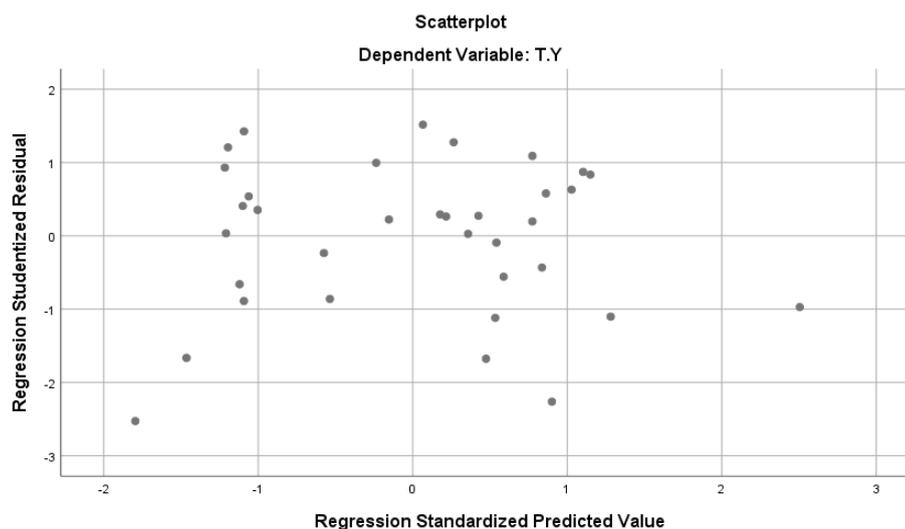
Tabel 3.
 Hasil Kolmogorov-Smirnov Uji Normalitas

N	Asymp. Sig. (2 tailed)
35	0,200

Sumber: Output SPSS

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji varian residu dalam model regresi, yang tidak konstan di semua set data. Jika tidak ada pola yang terlihat, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Gambar 1 menggambarkan temuan uji heteroskedastisitas.



Gambar 1.
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi mengukur korelasi antar individu dalam kelompok observasi yang telah diurutkan berdasarkan waktu dan lokasi. Uji Durbin-Watson (DW) digunakan dalam metodologi pengujian

berdasarkan penilaian berikut: H_0 diterima bila $DU < DW < 4-DU$, menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi. Tabel 4 menampilkan hasil uji autokorelasi data:

Tabel 4.
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	2.308

Sumber: Output SPSS

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan dalam model regresi berganda yang mengungkapkan adanya korelasi atau keterkaitan yang signifikan antara dua atau lebih variabel bebas. Menghitung VIF dapat digunakan untuk menunjukkan apakah ada masalah multikolinieritas. Multikolinieritas muncul ketika VIF melebihi 10.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (constant)			
Keterikatan Kerja (X.1)	.470	2.126	Tidak terjadi Multikolinieritas
Dukungan Sosial (X.2)	.453	2.208	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kapabilitas (X.3)	.311	3.213	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS

Uji t

Ghozali (2016) Berbagai tes, termasuk t-test, yang digunakan untuk memperkirakan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel terikat dalam penelitian ini memberikan kontribusi untuk menjelaskan secara parsial variabel dependen. Hipotesis ditolak jika nilai probabilitas signifikansi melebihi 0,05. Variabel independen tidak memiliki dampak yang terlihat pada variabel dependen, yang merupakan definisi dari hipotesis yang ditolak. Hipotesis diterima jika probabilitas signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05.

Tabel 6.
Hasil Uji t

Model	T	Sig.
1 (constant)	2.242	0.032
Keterikatan kerja (X.1)	-2.342	0.026
Dukungan sosial (X.2)	0.173	0.863
Kapabilitas (X.3)	2.891	0.007

Sumber: Output SPSS

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji interaksi antara variabel independen dan dependen. Uji F dapat digunakan untuk mengajukan hipotesis, dan karena ambang batas signifikansi ditetapkan pada 0,05, maka hipotesis diterima. Tabel 7 menampilkan hasil uji F.

Tabel 7.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	4.613	.009 ^b
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: T.Y			
b. Predictors: (Constant), T.X3, T.X1, T.X2			

Sumber: *Output SPSS*

Persamaan Regresi Linier Berganda

Purnomo (2016) menyatakan bahwa jika terdapat beberapa Untuk menguji kelinieran hubungan dilakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan variabel bebas. Tabel 8 merangkum temuan dari pengolahan data.

Tabel 8.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	26.271	11.715
	T.X1	-1.209	.516
	T.X2	.058	.336
	T.X3	.941	.326
a. Dependent Variable: T.Y			

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan Tabel 8, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 26,271 + (-1,209)X_1 + 0,058 X_2 + 0,942 X_3 + e$$

Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini yang dinyatakan dalam persentase (dalam %). Diketahui bahwa R kuadrat adalah 0,309. Nilai koefisien korelasi (R) dikuadratkan untuk mendapatkan nilai R square, yaitu sebesar 0,309 (0,556 x 0,556). Nilai koefisien adalah 0,309 atau 30,9% dari total. R kuadrat memiliki nilai 0,309. Karena ditentukan dalam kisaran 0 dan 1 (satu), potensi variabel dependen sangat dibatasi. Sedangkan faktor independen tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini berdampak pada sisanya sebesar 69,1% (100% - 30,9%).

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.556 ^a	.309	.242

Sumber: *Output SPSS*

PEMBAHASAN

Pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja guru di MAN 2 Mojokerto

Berdasarkan hipotesis pertama penelitian, variabel kepuasan kerja (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh variabel keterikatan kerja (X1). Hal ini menunjukkan bahwa di MAN 2 Mojokerto, menurut

perspektif guru pengajar GTT, kepuasan kerja guru yang dilaporkan berbanding terbalik dengan tingkat keterlibatan kerja yang dirasakan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru pengajar GTT di MAN 2 Mojokerto, begitu juga sebaliknya, semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja yang dirasakan oleh para guru tersebut. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Polli dan Lidya R.G (2015), yang menemukan hubungan substansial antara keterikatan pekerjaan dan kebahagiaan kerja.

Pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja guru di MAN 2 Mojokerto

Berdasarkan premis kedua penelitian ini, variabel kepuasan kerja (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel dukungan sosial (X2). Penelitian ini bertentangan dengan karya Rahayu sebelumnya (2019), yang menemukan hubungan yang signifikan dan menguntungkan antara dukungan sosial dan kebahagiaan kerja. Faktor atau variabel eksternal yang tidak diperhatikan dalam penelitian dapat berdampak pada hal-hal yang tidak signifikan dalam penelitian ini.

Pengaruh kapabilitas terhadap kepuasan kerja guru di MAN 2 Mojokerto

Variabel kapabilitas (X3) berpengaruh positif dan substansial terhadap variabel kepuasan kerja (Y), sesuai dengan hipotesis ketiga dalam penelitian ini. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Kakemam et al. (2016) yang menemukan hubungan substansial antara kepuasan kerja dan komponen kapasitas. Selain itu, hubungan yang kuat ditemukan antara kapasitas dan kebahagiaan kerja.

KESIMPULAN

Temuan penelitian mendukung beberapa kesimpulan yang dibuat oleh peneliti, antara lain sebagai berikut: variabel work engagement berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di MAN 2 Mojokerto berdasarkan Sig. sebesar 0,026; variabel dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di MAN 2 Mojokerto berdasarkan Sig. sebesar 0,863; dan variabel kapabilitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di MAN 2 Mojokerto. Kemudian, madrasah bisa mendapatkan saran tentang bagaimana membina lingkungan keluarga yang dapat mendorong keterlibatan guru melalui perjalanan, rekreasi, atau acara tahunan yang melibatkan guru dan manajemen. Madrasah dimaksudkan untuk memperhatikan indikator dukungan sosial dengan melakukan peran pengawasan yang mendukung potensi setiap guru dan dengan menyelenggarakan sesi pelatihan dan seminar untuk mendorong kompetensi guru yang dikelola dengan penghargaan dan hukuman. Peningkatan kepuasan kerja guru madrasah juga dipengaruhi oleh kapabilitas. Madrasah dapat mengantisipasi untuk dapat memilih instruktur pengajar yang mumpuni dalam profesinya dengan memperhatikan indikator kapasitas, karena berdampak besar pada kepuasan kerja guru yang berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit. 2015. *Metode Penelitian*. Surabaya: Metromedia.
- Harahap, L. S., & Prasetya, I. 2021. Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 2(3)
- Hasymi, Y. 2019. Dukungan Keluarga Dan Intimasi Terhadap Persepsi Tingkat Nyeri pada Pasien Infark Miokard Akut (IMA). Jawa Tengah : Publishing IRD.
- Kahn, W. A. 2010. The essence of engagement: Lessons from the field. In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (pp. 20–30). Edward Elgar Publishing.
- Kusumaryoko, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri4.0*. Deepublish: Kabupaten Sleman.
- Nimran Umar dan Amirullah, 2015, *Manajemen Sumber Daa Manusia dan Prilaku Organisasi (Pendekatan Riset)*. Malang : SAM(Sinar Akademika Malang).
- R. A. Purnomo, *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. CV. Wade Group bekerjasama dengan UNMUH Ponorogo Press, 2016.

- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. *Organizational Behavior*. Pearson. United State America.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Ghazali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.