

**KEPUASAN KERJA GURU SMA DI KOTA MAKASSAR DITINJAU DARI STATUS
SEKOLAH**

SKRIPSI

**Pembimbing:
Sri Wahyuni, M. Psi., Psikolog
Rezky Ariany Aras, M. Psi., Psikolog**



**Oleh:
Muhammad Fadlurrahman Imran
C021181504**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2023**

KEPUASAN KERJA GURU SMA DI KOTA MAKASSAR DITINJAU DARI STATUS SEKOLAH

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

Pembimbing :
Sri Wahyuni, M. Psi., Psikolog
Rezky Ariani Aras, M. Psi., Psikolog



Oleh:
Muhammad Fadlurrahman Imran
C021181504

UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2023

HALAMAN PERSETUJUAN

KEPUASAN KERJA GURU SMA DI KOTA MAKASSAR DITINJAU DARI STATUS SEKOLAH

disusun dan diajukan oleh:

Muhammad Fadlurrahman Imran
C021181504

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas
Hasanuddin:

Makassar, 29 NOVEMBER 2023

Pembimbing I

Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19841029 201504 2 001

Pembimbing II

Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19900711 201803 2 002

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin






Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA
NIP. 19810725 201012 1 004

SKRIPSI
**KEPUASAN KERJA GURU SMA DI KOTA MAKASSAR DITINJAU DARI STATUS
SEKOLAH**

disusun dan diajukan oleh:
Muhammad Fadlurrahman Imran
C021181504

Telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Skripsi
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 27 November 2023

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua Sidang	1. 
2.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	2. 
3.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kemahasiswaan
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


dr. Agussalim Bukhan, M.Clin.Med., Ph.D., Sp.GK(K)
NIP. 19700821 199903 1 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA
NIP. 198107225 201012 1 004

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doctor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 5 Desember 2023

Yang membuat Pernyataan,



Muhammad Fadlurrahman Imran

NIM.

C021181504

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh dan salam sejahtera untuk kita semua. Puji syukur dipanjatkan kehadirat oleh Allah SWT. atas berkah, rahmat dan hidayah nya, akhirnya penulis telah menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **“Kepuasan Kerja Guru SMA di Kota Makassar ditinjau dari Status Sekolah”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya kontribusi besar lewat bantuan, dukungan, bimbingan, dan juga pengobatan oleh berbagai pihak. Pada lembar ini, penulis memberikan apresiasi dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Orang tua dan wali penulis yakni nenekku yang telah memberikan dukungan berupa material dan juga emosional, yang membuat penulis bisa berproses dan menyelesaikan penelitian ini, meskipun merasa direpotkan dengan perilaku buruk penulis selama mengerjakan skripsi.
2. Bapak Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi.,MA selaku ketua prodi yang senantiasa memberikan kami dari angkatan 2018 semangat untuk bisa mengejar wisuda maksimal 5 tahun, meskipun beberapa dari kami termasuk saya dianggap sudah terlambat.
3. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan dan umpan balik kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini hingga hampir mencapai sempurna, meskipun terkadang penulis juga merepotkan Ibu dalam berbagai hal dari penulisan yang kurang sistematis, kurang baik dalam menata kalimat yang mudah dipahami, hingga ketidaksabaran saya untuk bisa disetujui lembar pengesahan.
4. Bapak Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen Pembimbing kedua dulu penulis yang senantiasa Walaupun terhenti sebelum seminar hasil dikarenakan sedang melanjutkan studi di Surabaya.
5. Ibu Rezky Ariani Aras, S.Psi., M. Psi., Psikolog selaku dosen Pendamping Akademik yang merupakan pendahulunya Ibu Dyah, sekaligus dosen pembimbing kedua pengganti Bapak Adi yang senantiasa memberikan dukungan dan memberikan umpan balik, meskipun dirasa membuat Ibu kerepotan
6. Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc. dan Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi. selaku dosen penguji skripsi penulis yang telah memberikan tanggapan baik di seminar proposal, seminar hasil, maupun di saat ujian sidang.
7. Ibu Dra. Dyah Kusmarini, Psych selaku dosen Pendamping Akademik dulu yang telah memberikan *insight* yang membentuk karakter pada diri saya, meskipun tidak semua saya bisa menerapkannya karena terkadang penulis lupa.

8. Ibu Umniyah Saleh M. Psi., Psikolog dan Ibu Istiana Tadjuddin M. Psi., Psikolog. yang sudah meluangkan waktunya untuk bisa konsultasi sembari curhat dengan apa yang sudah kulalui selama ini dan bahkan ketika penulis berada di titik terendah dalam hidupku
9. Ibu dr. Erlyn Limoa Sp.KJ., Ph.D, beserta para dokter residen yang meskipun di bulan Juni tahun ini, penulis pun menunda untuk minum obat secara berkala karena terhalang finansial dan jauhnya tempat praktik dari rumah, namun telah membantu penulis dalam memberikan obat, sembari menulis *mind journaling* agar lebih fokus selama pengerjaan skripsi berlangsung.
10. Ibu Nur Aswi, S.Pi (Ibu Wiwik) yang berperan besar dalam proses administrasi selama penelitian hingga pada saat penulis akan menyelesaikan studi, meskipun terkadang kehadiran penulis di ruangnya Ibu membuat Ibu kesal
11. Bapak Idham A.Md dan Ibu Rahmatiah, S.IP, selaku pegawai perpustakaan FK berterima kasih karena sudah mengizinkan penulis untuk bisa bekerja skripsi di dalam ruangan E-Library dan memberikan rekomendasi untuk bisa bertemu dengan ibu psikiater.
12. Kak Suchie Bella Lestary Katili, Puspa Akhlakul Karimah, dan A. Widyawati, S.Psi selaku teman penanggap yang sudah meluangkan waktu untuk menemani dan memberi pertanyaan yang cukup kritis bagi penulis, serta umpan balik mengenai draftku yang relevan kepada penulis pada saat melakukan seminar proposal.
13. Rekha Indariyani S.Psi; Juan Felix Leonardo, S.Psi; Ayu Anggreani Putri, S.Psi; Andi Agung Qifari, S.Psi; Mario Fernando, S.Psi; Muh. Albar, S.Psi; Jihan Nabila Luthfiah, S.Psi, dan Muh. Ikhsan Rahmat, S.Psi, yang telah membantu penulis baik review draftku maupun pada saat menganalisis data dari hapus data outlier hingga uji validitas dan reliabilitas.
14. Kepala Sekolah serta Guru dan Staf SMA yang penulis kunjungi di Kota Makassar yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan membantu penulis dalam membagikan dan mengisi kuesioner di sekolah.
15. Bapak, ibu, dan kakak-kakak yang bekerja di usaha *print/photocopy* dan penulis kunjungi mulai dari Fast Jaya, Maharani Print, Master/F2 Computer, Zayna Print, Print-Q, One Mart, dan beberapa tempat print yang tidak bisa kuingat dimana, telah membantu penulis dalam mencetak dan fotokopi untuk keperluan penelitian dari lembar persetujuan, *draft* skripsi, beberapa surat yang penting, dan skala penelitianku.
16. Kak Widia Utami, S.E. dan Tante Nurhasanah Aris S.Farm. yang telah membantu penulis dalam membagikan hadiah ke beberapa sekolah.
17. Dan yang terakhir dan tidak bukan, penulis pun berterima kasih kepada diri penulis sendiri dan juga pihak yang mungkin tidak dapat disebutkan satu per satu oleh peneliti. Terima

kasih telah memberikan segala bantuan dan dukungan kepada peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih sangat membutuhkan banyak masukan. Penulis sangat berharap kelapangan hati pembaca untuk memberikan umpan balik dan saran kepada penulis untuk mendapatkan hasil yang lebih baik di masa yang akan datang. Akhirnya, semoga ilmu yang kita peroleh dapat lebih bermanfaat bagi sebanyak-banyaknya umat manusia.

Makassar, 07 Desember 2023

Muhammad Fadlurrahman Imran

NIM. C021181504

ABSTRAK

Muhammad Fadlurrahman Imran, C021181504, Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas di Kota Makassar ditinjau dari Status Sekolah, *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, 2023.

xvi + 63 halaman, 9 lampiran.

Guru merupakan pendidik profesional dalam meningkatkan mutu pendidikan bagi peserta didiknya, sehingga dijuluki sebagai 'penggerak infrastruktur manusia'. Di Indonesia sendiri, masih terjadi kurangnya kualitas atau kompetensi guru dikarenakan beberapa hal, khususnya guru SMA jika ditinjau dari hasil Uji Kompetensi Guru yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia dianggap belum memuaskan, sehingga salah satu yang meningkatkan kompetensi guru tersebut adalah kepuasan kerja. Namun, mengingat masih ada hasil yang inkonsisten di beberapa penelitian yang ada, bahkan di Indonesia sendiri masih kurangnya meneliti topik ini, maka perlu untuk mengetahui nilai kepuasan kerja pada guru SMA. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan nilai kepuasan kerja pada guru SMA di Kota Makassar. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 219 yang merupakan guru SMA sebagai pengajar baik yang mengajar di SMA negeri maupun SMA swasta yang ada di Kota Makassar dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Jenis skalanya menggunakan *semantic differential*, teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan analisis data, dan untuk uji hipotesis menggunakan *Mann-Whitney U*.

Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan nilai kepuasan kerja pada guru SMA negeri dengan guru SMA swasta dan berdasarkan nilai keseluruhan kepuasan kerja lewat nilai mean, guru SMA negeri jauh lebih baik dibanding guru SMA swasta. Salah satu alasan utama guru di sekolah negeri lebih puas disebabkan oleh karakteristik lingkungan kerja yang inklusif atau adanya keyakinan akan keragaman dan memberikan pendidikan untuk seluruh siswa tanpa terkecuali. Berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Spector lewat nilai signifikansi, diketahui bahwa aspek Gaji, Tunjangan, Imbalan, dan Prosedur Pekerjaan, memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.050 yang berarti keempat aspek ini memengaruhi nilai kepuasan kerja secara keseluruhan. Dikarenakan masih kurangnya topik mengenai variabel ini, penelitian selanjutnya perlu diteliti lebih mendalam lewat metode *mixed* atau kualitatif, serta perlu untuk meneliti profil demografis seperti ukuran kelas dan profesi sebelum menjadi guru.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Guru SMA, Status Sekolah
Daftar Pustaka, 72 (1982-2023)

ABSTRACT

Muhammad Fadlurrahman Imran, C021181504, Job Satisfaction of Secondary High School Teachers in Makassar City viewed from School Status, *Bachelor Thesis*, Faculty of Medicine, Psychology Departement, 2023

xvi + 63 pages, 9 attachments.

Teachers as professional educators, dedicated to enhancing the quality of education for their students, earning them the designation of 'drivers of human infrastructure.' However, in Indonesia, there exists a noticeable deficiency in the quality and competence of teachers, particularly among high school educators. This inadequacy is underscored by the suboptimal results of the Teacher Competency Test administered by the Ministry of Education, Culture, Research, and Technology of the Republic of Indonesia. Job satisfaction emerges as a key element in elevating teacher competence. Despite the acknowledged importance of job satisfaction, inconclusive findings persist in certain existing studies. Furthermore, there remains a substantial gap in research on this topic within Indonesia. Consequently, it becomes imperative to scrutinize the significance of job satisfaction among high school teachers. This study aims to compare the levels of job satisfaction among high school teachers in Makassar City. The study comprises a sample of 219 high school teachers from both public and private institutions in Makassar City, selected through the accidental sampling technique. Utilizing the semantic differential scale, data processing techniques in this study involve data analysis, with hypothesis testing conducted using the Mann-Whitney U test. The investigation seeks to elucidate the nuanced dimensions of job satisfaction among high school teachers in Makassar City, laying the foundation for future research and potential interventions aimed at enhancing teacher competence.

The findings indicate a notable disparity in job satisfaction scores between public and private high school teachers. Upon considering the overall job satisfaction score, as reflected in the mean values, public high school teachers exhibit significantly higher satisfaction levels compared to their counterparts in private institutions. The predominant factor contributing to the heightened satisfaction among public school teachers appears to stem from the inclusive work environment, reflecting a commitment to diversity and providing education to all students without exception. Spector's identified aspects, namely Salary, Benefits, Rewards, and Job Procedures, exhibit significance values below 0.050. This suggests that these four elements exert a discernible impact on the overall job satisfaction. Given the limited exploration of this variable in existing literature, future research is warranted, ideally employing mixed or qualitative methods. Additionally, it is crucial to delve deeper into demographic profiles such as class size and pre-professional backgrounds before individuals become teachers. Such comprehensive investigations can offer a more nuanced understanding of the factors influencing job satisfaction among high school teachers.

Keywords: *Job Satisfaction, Secondary School's Teacher, School Status Bibliography, 72 (1982-2023).*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I: PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian.....	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.3.3 Manfaat Penelitian	6

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja.....	7
2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	7
2.1.2 Aspek/Dimensi Kepuasan Kerja.....	8
2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.2 Sekolah Negeri dan Sekolah Swasta.....	13
2.3 Perbedaan Kepuasan Kerja Guru SMA	14
2.4 Kerangka Konseptual	15
2.5 Hipotesis Penelitian.....	17

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	18
3.2 Desain Penelitian	18
3.3 Variabel Penelitian	19

3.4 Definisi Operasional Variabel	19
3.4.1 Kepuasan Kerja	19
3.4.2 SMA Negeri dan Swasta	20
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	20
3.6 Teknik Pengumpulan Data	21
3.6.1 Skala Kepuasan Kerja	22
3.7 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	23
3.7.1 Uji Validitas	23
3.7.2 Uji Reliabilitas	26
3.8 Teknik Analisis Data	27
3.8.1 Uji Normalitas	27
3.8.2 Uji Homogenitas	28
3.8.3 Uji Hipotesis.....	28
3.9 Prosedur Kerja	28

BAB IV: HASIL PENELITIAN

4.1 Profil Responden Secara Keseluruhan Berdasarkan Data Pribadi	31
4.2 Uji Deskriptif Variabel	33
4.2.1 Gambaran Responden.....	33
4.2.2 Kepuasan Kerja Guru SMA Berdasarkan Status Sekolah	37
4.2.3 Kepuasan Kerja Guru SMA Berdasarkan Aspek Gaji.....	38
4.2.4 Kepuasan Kerja Guru SMA Berdasarkan Aspek Promosi	39
4.2.5 Kepuasan Kerja Guru SMA Berdasarkan Aspek Tunjangan	40
4.2.6 Kepuasan Kerja Guru SMA Berdasarkan Aspek Imbalan.....	41
4.2.7 Kepuasan Kerja Guru SMA Berdasarkan Aspek Pengawasan.....	42
4.2.8 Kepuasan Kerja Guru SMA Berdasarkan Aspek Prosedur Pekerjaan	44
4.2.9 Kepuasan Kerja Guru SMA Berdasarkan Aspek Rekan Kerja.....	45
4.2.10 Kepuasan Kerja Guru SMA Berdasarkan Aspek Sifat Pekerjaan	46
4.2.11 Kepuasan Kerja Guru SMA Berdasarkan Aspek Komunikasi.....	47
4.3. Uji Asumsi	48
4.3.1 Uji Normalitas	48
4.3.2 Uji Homogenitas	49
4.3.3 Uji Hipotesis.....	49
4.4 Pembahasan	51
4.5 Limitasi Penelitian	54

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Skala Kepuasan Kerja.....	23
Tabel 3.2 Contoh Aitem(Aspek Gaji).....	23
Tabel 3.3 Uji Validitas <i>Model Fit</i> Skala Kepuasan Kerja.....	24
Tabel 3.4 Perbandingan Uji Validitas <i>Model Fit</i> Skala Kepuasan Kerja.....	25
Tabel 3.5 Hasil <i>Goodness of Fit</i> Skala Kepuasan Kerja.....	26
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja	27
Tabel 3.7 Timeline Pengerjaan Prosedur	30
Tabel 4.1 Gambaran Demografis Responden.....	31
Tabel 4.2 Variabel Responden.....	33
Tabel 4.3 Skor Penormaan Kepuasan Kerja	35
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas.....	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Homogenitas.....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji <i>Mann-Whitney U</i>	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	16
Gambar 4.1 Kepuasan Kerja Guru SMA Kota Makassar berdasarkan Status Sekolah	37
Gambar 4.2 Kepuasan Kerja Guru SMA Kota Makassar berdasarkan Aspek Gaji ..	38
Gambar 4.3 Kepuasan Kerja Guru SMA Kota Makassar berdasarkan Aspek Promosi	39
Gambar 4.4 Kepuasan Kerja Guru SMA Kota Makassar berdasarkan Aspek Tunjangan.....	40
Gambar 4.5 Kepuasan Kerja Guru SMA Kota Makassar berdasarkan Aspek Imbalan	41
Gambar 4.6 Kepuasan Kerja Guru SMA Kota Makassar berdasarkan Aspek Pengawasan.....	42
Gambar 4.7 Kepuasan Kerja Guru SMA Kota Makassar berdasarkan Aspek Prosedur Pekerjaan	44
Gambar 4.8 Kepuasan Kerja Guru SMA Kota Makassar berdasarkan Aspek Rekan Kerja	45
Gambar 4.9 Kepuasan Kerja Guru SMA Kota Makassar berdasarkan Aspek Sifat Pekerjaan	46
Gambar 4.10 Kepuasan Kerja Guru SMA Kota Makassar berdasarkan Aspek Komunikasi.....	47
Gambar 4.11 Histogram Nilai Kepuasan Kerja SMA Negeri.....	48
Gambar 4.12 Histogram Nilai Kepuasan Kerja SMA Swasta	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1- Alat Ukur Skala Kepuasan Kerja

Lampiran 2- Hasil Uji Validitas

Lampiran 3- Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 4- Profil Demografis Keseluruhan Responden

Lampiran 5- Hasil Uji Deskriptif Keseluruhan Responden berdasarkan Aspek

Lampiran 6- Hasil Uji Normalitas

Lampiran 7- Hasil Uji Homogenitas

Lampiran 8- Surat Izin dari DPMPTSP

Lampiran 9- Perizinan Alat Ukur Skala Kepuasan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru merupakan sumber daya manusia yang penting dalam dunia pendidikan. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru menjelaskan bahwa, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik (Supardi, 2014). Pendidikan merupakan suatu yang penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa dan negara. Sementara, dalam situasi pendidikan, guru merupakan komponen yang penting dan paling berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal inilah yang membuat guru mendapatkan julukan sebagai penggerak infrastruktur manusia (Harian Kompas, 2020). Oleh karena itu, diperlukan guru yang memiliki kompetensi dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya (Kunandar, 2008).

Salah satu dari sekian banyak tantangan yang dinilai masih menjadi pekerjaan rumah yang dihadapi dalam dunia pendidikan saat ini, yaitu kualitas pendidikan di Indonesia yang dianggap masih rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan salah satu penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2022) dan Wahyudi (2022) yang menemukan bahwa kemampuan para pengajar masih kurang dalam menggali potensi murid, kurikulum yang kurang sesuai dengan keadaan saat itu, dan kurangnya kesejahteraan pengajar (Putra, 2021).

Didukung dengan data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) belum memuaskan. UKG dari tahun 2015-2017 memiliki angka rata-rata yang kurang dari 70 untuk semua jenjang pendidikan, khususnya guru SMA. Nilai rata-rata UKG di tahun 2015 secara nasional

untuk guru SMA mencapai 45.38 poin. Capaian tersebut masih di bawah Standar Kompetensi Minimal (SKM) berada di angka 55. Meninjau berita yang disampaikan oleh Aini (2021) untuk Provinsi Sulawesi Selatan sendiri, rata-rata nilai kompetensi guru untuk semua jenjang Pendidikan mencapai angka 52.55 dengan nilai bagi guru SMA, hanya mencapai 57.75.

Guru yang melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran perlu dituntut memiliki kualitas kompetensi yang baik. Untuk dapat memiliki kualitas kompetensi yang baik, secara individu, guru selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas kemampuan dan keterampilannya dalam segala bidang pengetahuan yang berhubungan dengan pendidikan dan pembelajaran, namun di sisi lain, lembaga atau institusi yang menaungi guru, dalam proses manajemennya juga harus memberikan perhatian, kesempatan dan bahkan program sebagai wadah untuk mengembangkan kemampuan diri dan kepuasan kerja guru (Mukhtan, Ali, & Rusmini, 2021).

Berdasarkan hal tersebut, transformasi pendidikan perlu dilakukan dengan cepat untuk melakukan reformasi pendidikan. Semua guru harus diberdayakan agar dapat melakukan perubahan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di tengah berada di era 5.0. menemukan bahwa persepsi individu terhadap pekerjaan pun juga akan berubah (Sothina & Ye, 2015). Bagaimanapun kondisi guru saat ini, menurut Doni Koesoema selaku pakar pendidikan di Indonesia, masing-masing guru mempunyai kelebihan dan kekuatannya.

Adapun kelebihan yang dimiliki guru yakni, dapat menjadi pendidik karakter dengan cara guru memberikan totalitas lebih kepada siswa dan menawarkan lewat nilai-nilai, kekayaan rohani, keprihatinan, kegembiraan, kegairahan, keahliannya, serta mampu menjadi mediator dalam mengubah tingkah laku siswanya sendiri (Purnamansyah, 2014). Inilah yang perlu digali dan diberdayakan agar para guru bisa

bersinergi melakukan perubahan. Semua guru harus difasilitasi, dikembangkan kemampuannya, termasuk dengan memanusiakan guru (Arika, 2020).

Kualitas guru menjadi salah satu faktor utama yang harus diperhatikan untuk menjamin sistem pendidikan yang bermutu dan berdaya saing. Sebagai agen pembelajaran yang menjadi fasilitator, perekayasa, dan motivator bagi peserta didik, kualitas guru menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan yang berimbas terhadap kuat lemahnya daya saing sumber daya manusia (Aini W. , 2021). Adapun salah satu cara untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi guru tersebut adalah dengan memperhatikan kepuasan kerjanya yang menjadi salah satu faktor penentu kepuasan seseorang secara keseluruhan (Sothina & Ye, 2015).

Kepuasan kerja merupakan bentuk evaluasi diri terhadap profesinya yang memengaruhi banyak faktor lain, seperti niat untuk berhenti bekerja sebagai guru, ketidakhadiran, distribusi atau keterlibatan yang dirasakan, kepemimpinan sekolah, kelelahan, kemanjuran mengajar secara keseluruhan, dan lain sebagainya (Zakariya, Bjorkestol, & Nilsen, 2020). Kepuasan kerja guru menjadi faktor yang wajib dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan keunggulan akademik yang tinggi, serta membantu guru untuk memupuk perasaan positif terhadap profesinya. Guru memperoleh kebebasan dan pemberdayaan lewat kepuasan kerjanya dan berkontribusi terhadap prestasi guru beserta institusinya (Paschal & Srivastava, 2020).

Kepuasan kerja tergantung dari kesesuaian atau keseimbangan (*equity*) antara yang diharapkan dengan kenyataan. Guru yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya dapat dilihat dari tingkat presensi yang tinggi, rasa nyaman sebagai guru, disiplin dalam kerja, memiliki loyalitas kerja yang tinggi, serta minimnya konflik di lingkungan kerja (Mukhtan, Ali, & Rusmini, 2021).

Kepuasan kerja guru sangat penting bagi kinerja mengajar individu, karena lebih mudah berubah dan bersifat situasional. Hal seperti ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Baluyos, Rivera, & Baluyos, 2019) dan (Cortez, Galman, Amaranto, Tomas, & Rufino, 2021) menemukan bahwa dalam penelitian tersebut menunjukkan persentase yang signifikan terhadap pengaruh kinerja guru SMA. Secara historis, pendidikan dibiayai dan diawasi oleh sektor swasta. Di abad ke-20, barulah pendidikan berada di bawah domain sektor pemerintah dengan tujuan eksklusif untuk pembangunan bangsa, integrasi sosial, berbagi nilai-nilai sentral dan untuk mencapai kohesi sosial.

Selama bertahun-tahun pemerintah di seluruh dunia menghadapi banyak kendala dalam memberikan dana dan menyediakan layanan pendidikan bagi rakyatnya. Pertumbuhan penduduk yang pesat dan rendahnya efisiensi dalam alokasi sumber daya merupakan beberapa kendala utama yang dihadapi banyak pemerintah. Akibatnya, privatisasi pendidikan menjadi fokus kebijakan di banyak negara maju dan berkembang (Shabbir & Wei, 2015).

Hasilnya, sekolah swasta telah berkembang secara substansial dan mencapai posisi penting dalam penyelenggaraan pendidikan di seluruh dunia, namun bentuk privatisasi dan peran sekolah swasta berbeda-beda di setiap negara, berdasarkan perbedaan budaya, struktur sosial dan ekonomi. Tren yang muncul di bidang pendidikan menunjukkan bahwa sektor swasta memainkan peran yang semakin penting dalam membiayai dan menyediakan layanan pendidikan di banyak negara. Akhirnya studi penelitian dimulai dari berbagai aspek untuk membandingkan sistem sekolah sektor publik dan swasta yang mencakup berbagai ukuran. Namun, studi mengenai kepuasan kerja, khususnya di negara-negara berkembang masih jarang dilakukan (Shabbir & Wei, 2015).

Beberapa penelitian, bagaimanapun faktornya, menunjukkan bahwa guru di sekolah negeri lebih puas dengan persentase mencapai 42.1%, berbanding dengan swasta yang mencapai 33.3% (Hidayat, Patras, Harijanto, & Hasanah, 2020). Sementara itu, sebagaimana penelitian lain menunjukkan bahwa guru sekolah swasta lebih puas. Serta ada juga kelompok studi ketiga, yang menunjukkan tidak ada perbedaan sama sekali mengenai kepuasan kerja antara guru sekolah negeri dan swasta (Ahmed, 2014).

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang ada baik secara fisik, psikologis, sosial, dan lingkungan, tidak terlepas dari jenis sekolah yang guru mengajar dan setiap hasil tersebut bisa berbeda pula dengan yang lain jika dikaitkan dengan guru SMA. Dengan demikian, penulis ingin menggali lebih lanjut terkait perbedaan kepuasan kerja guru SMA Negeri dan Swasta di Kota Makassar. Penulis melihat masih ada inkonsistensi hasil studi terkait kepuasan kerja guru SMA negeri dan swasta.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja terhadap guru SMA Negeri dan Swasta di Kota Makassar?”

1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan masalah yang terjadi di atas, ditemukan pokok permasalahan dalam penelitian ini yakni, mengetahui kepuasan kerja yang terhadap guru SMA Negeri dengan SMA Swasta.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap guru SMA Negeri dengan SMA Swasta di Kota Makassar.

1.3.3 Manfaat Penelitian

a) Aspek Teoritis

Melalui penelitian ini secara teoritik diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumbangsih kepada perkembangan keilmuan psikologi, khususnya di bidang psikologi industri & organisasi, terkait kepuasan kerja. Penelitian ini juga diharapkan mampu mendukung penelitian kedepannya yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru SMA ditinjau dari status sekolah.

b) Aspek Praktis

1. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan, serta dapat menerapkan pengalaman dan ilmu yang telah diperoleh semenjak bangku kuliah. Selain itu, penelitian ini menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori.

2. Bagi Sekolah

Diharapkan pihak sekolah dapat mengetahui dan memiliki gambaran kepuasan kerja para guru SMA. Informasi ini dapat menjadi bahan refleksi dan pertimbangan terkait intervensi yang dapat dikembangkan oleh pihak sekolah dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru.

3. Pada pihak lain

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan informasi dengan dijadikan referensi bacaan bagi peneliti lain yang ingin meneliti dengan topik yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Spector (2012) mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja merupakan proses sejauh mana individu menyukai pekerjaannya yang dapat ditinjau berdasarkan 9 aspek yang tersedia, dari gaji hingga komunikasi. Kepuasan kerja menjadi sikap yang sangat penting karena berbagai alasan, salah satunya yakni karena dampaknya terhadap kesejahteraan subjektif karyawan.

Kreitner (dalam Hasanah, et. al. 2020) menambahkan bahwa kepuasan kerja terjadi karena individu sebagai pekerja merasa puas jika adanya penghargaan terhadap hal-hal yang menurutnya berharga (*value attainment*). Sebaliknya, sebagian orang menilai bahwa kepuasan individu terhadap pekerjaannya berkaitan dengan bakat dan faktor genetik individu tersebut (komponen genetik). Di luar pekerjaan, individu dapat menikmati kepuasannya di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya (Hasibuan, 2011).

Dalam perspektif budaya, sebagaimana diteliti oleh Hui, Yee, dan Eastman (dalam Spector, 2012) menunjukkan bahwa nilai individualisme/kolektivisme suatu negara secara signifikan dikaitkan dengan kepuasan terhadap aspek sosial dalam pekerjaan. Individu dari negara kolektivistik lebih puas dengan rekan kerja dibandingkan dengan para individu dari negara

individualis. Demikian pula Huang dan Van de Vliert (dalam Spector, 2012) menemukan bahwa, jarak kekuasaan berhubungan dengan kepuasan kerja; individu yang toleran terhadap jarak kekuasaan yang besar kurang puas dengan pekerjaannya.

Hoppock (dalam Riggio, 2013) menjelaskan bahwa individu yang tidak puas, telah menunjukkan rasa ketidakpuasan yang berbeda dan sadar akan pekerjaannya secara keseluruhan, menurut kriteria tertentu. Kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan motivasi, tetapi sifat hubungan ini tidak jelas. Kepuasan tidak sama dengan motivasi dikarenakan definisi tersebut lebih tepatnya merupakan sikap atau keadaan yang terjadi kepada diri individu. Misalnya, bisa dikaitkan dengan perasaan lewat pencapaian pribadi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Ali, Ahmad, & Shah, 2016). Berdasarkan pendapat dan definisi dari beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan cara individu menanggapi secara emosional yang berkombinasi dengan keadaan psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan individu dengan jujur mengatakan bahwa individu puas terhadap pekerjaannya yang menghadirkan serangkaian faktor yang menyebabkan perasaan puas.

2.1.2 Aspek/Dimensi Kepuasan Kerja

Spector (2012) menjabarkan bahwa terdapat 9 aspek yang memengaruhi kepuasan kerja seperti :

1. Gaji (*Pay*) : jumlah remunerasi atau imbalan yang diterima karyawan untuk pekerjaan tertentu. Pertama, gaji mempengaruhi tingkat kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Kedua, gaji sering kali merupakan biaya utama dalam menjalankan atau mengelola bisnis dan

merupakan faktor utama dalam pengambilan keputusan organisasi (Robbins & Judge, 2013). Selain itu, rasa keadilan dalam mendistribusikan gaji atau kesetaraan menjadi pertimbangan terhadap berpengaruhnya kepuasan kerja daripada tingkat gaji itu sendiri (Spector, 2012).

2. Kesempatan Promosi (*Promotion opportunities*): Kepuasan terhadap promosi menilai sikap karyawan terhadap kebijakan dan praktik promosi organisasi. Promosi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri, tanggung jawab yang lebih besar, dan meningkatkan status sosial (Sumedho, 2015). Sebuah studi menunjukkan bahwa peningkatan 1 unit dalam promosi memicu eskalasi sebesar 0.450 dalam nilai kepuasan kerja (Wong, 2009).
3. Tunjangan Tambahan (*Fringe Benefits*) : adalah kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung (misalnya bonus) dan kompensasi tidak langsung (misalnya program pensiun). Kompensasi non-finansial terdiri dari pekerjaan itu pekerjaan itu sendiri (misalnya otonomi), lingkungan pekerjaan (misalnya kondisi kerja), dan fleksibilitas dari tempat kerjanya (misalnya kerja paruh waktu) (Sumedho, 2015).
4. Pengawasan (*Supervision*) : Kepuasan terhadap supervisor bermanifestasi terhadap produktivitas yang lebih tinggi, perputaran karyawan yang lebih rendah, dan kesediaan yang lebih besar untuk membantu. Luthans (1995) menyebutkan, ada tiga dimensi pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama, seberapa perhatiannya supervisor terhadap kesejahteraan karyawannya. Dimensi kedua, kinerja partisipasi individu dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaannya. Dimensi

ketiga, persepsi karyawan mengenai apakah individu dianggap bernilai bagi atasannya dan organisasi yang individu bekerja.

5. Rekan Kerja (*Coworkers/Colleagues*) : Robbins & Judge (2012) mendeskripsikan bahwa sejauh mana rekan kerja bersikap ramah, kompeten dan mendukung adalah dimensi lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan akan mengalami peningkatan kepuasan kerja jika rekan kerja lebih suportif. Hal ini terutama karena "kelompok kerja biasanya berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan bagi pekerja individu".
6. Kondisi Pekerjaan (*Working Conditions*) : Luthans (1995) menyebutkan, kondisi kerja merupakan faktor ekstrinsik yang memiliki dampak moderat terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja mengacu lewat aspek-aspek seperti suhu, pencahayaan, kebisingan dan ventilasi.
7. Sifat Pekerjaan (*Nature of the work itself*) : didefinisikan sebagai variabilitas dari pekerjaan yang diberikan. Variabilitas pekerjaan meliputi pekerjaan rutinitas, karakteristik pekerjaan, dan deskripsi pekerjaan (Sumedho, 2015).
8. Komunikasi (*Communication*) : menginformasikan kepada karyawan saat ini dan pelamar kerja tentang pengembalian investasi yang dimanfaatkannya (Sumedho, 2015).
9. Keamanan (*Security*) : didefinisikan sebagai kebutuhan keamanan yang terfasilitasi selama pekerjaan, seperti kenaikan gaji dan tunjangan, jaminan kesehatan, program pensiun, asuransi kecacatan, dan kondisi kerja yang aman (Robbins & Judge, 2013).

Pendekatan aspek memungkinkan gambaran yang lebih lengkap tentang kepuasan kerja. Individu biasanya memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dengan

berbagai aspek. Ia mungkin sangat tidak puas dengan gaji dan tunjangan, namun di saat yang sama, individu merasa isangat puas dengan sifat pekerjaan dan supervisornya. Setelah dirangkum, diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan konstruk yang multidimensi atau ada aspek dari kepuasan kerja tersebut yang saling berkaitan satu sama lain. Khususnya, dalam teori yang diungkapkan oleh Spector.

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Thrustone (dalam Anjani & Kadiyono, 2018) mengidentifikasi bahwa terdapat sembilan faktor utama yang mendukung kepuasan kerja, yaitu:

1. *Supervision*, yaitu kepuasan kerja guru yang diakibatkan oleh peran dan hadirnya kepala sekolah.
2. *Colleagues*, yaitu kepuasan kerja guru yang diakibatkan oleh hubungan yang dibangun dengan rekan kerja.
3. *Working Conditions*, yaitu kepuasan kerja guru yang diakibatkan oleh kondisi pekerjaan yang mengacu dari karakteristik lingkungan dalam situasi mengajar.
4. *Pay*, tinggi rendahnya kepuasan kerja guru yang diakibatkan oleh kesesuaian upah yang didapat sebagai timbal balik dari sekolah.
5. *Responsibility*, yaitu kepuasan kerja guru yang diakibatkan oleh rasa tanggung jawab sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya, membantu siswa untuk memahami atau mempelajari berbagai hal, dan taat terhadap peraturan-peraturan sekolah atau membuat keputusan untuk melaksanakan suatu kegiatan.

6. *Work Itself*, yaitu kepuasan kerja guru diakibatkan oleh penyelesaian-penyelesaian tugas harian, memunculkan kreatifitas, dan adanya kemandirian.
7. *Advancement*, yaitu kepuasan kerja guru yang diakibatkan oleh adanya kesempatan mendapatkan promosi.
8. *Security*, yaitu kepuasan kerja guru yang diakibatkan oleh perasaan aman dengan individu mengajar di sekolah tersebut sebagai organisasi, misalnya perasaan ketakutan akan kehilangan pekerjaan tersebut.
9. *Recognition*, yaitu kepuasan kerja guru yang diakibatkan oleh perolehan pujian, kritikan, celaan dari orang lain kepadanya.

Selain yang diatas, diketahui pula bahwa jenis kelamin, usia, pengalaman, status pernikahan dan gaji tidak secara signifikan penting, tetapi latar belakang pendidikan dan budaya sekolah mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru di sekolah (Abdulahi, 2020). Siswa dengan latar belakang yang berbeda menjadi faktor pendukung kepuasan kerja bagi guru.

Hal ini dibuktikan lewat penelitian yang dilakukan oleh Oellette (2018), khusus bagi guru di sekolah perkotaan yang melayani siswa yang berpenghasilan rendah atau siswa minoritas baik dari suku, agama, dan ras dapat mengalami stres yang jauh lebih besar dan kepuasan kerja sebagai guru lebih rendah dibandingkan dengan rekan sebayanya yang melayani siswa di lingkungan berpenghasilan tinggi, pinggiran kota (*suburban*), dan pedesaan.

Dalam studi yang dilakukan oleh Latif *et al.* (dalam Topchyan & Woehler, 2020) menunjukkan bahwa, kepuasan kerja meningkat seiring dengan lamanya pengalaman mengajar. Guru yang memiliki pengalaman kerja 8 hingga 10 tahun, memiliki tingkat kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi daripada individu yang memiliki

pengalaman kerja hingga 7 tahun. Kemudian, dalam penelitian Kong (dalam Topchyan & Woehler, 2020) diketahui bahwa guru dengan pengalaman 0 sampai 5 tahun melaporkan tingkat kepuasan kerja tertinggi, dan guru dengan pengalaman 16 sampai 20 tahun melaporkan tingkat terendah.

Berdasarkan pengelompokan tersebut, dapat diketahui bahwa faktor kepuasan kerja terhadap guru didominasi oleh faktor berdasarkan teori yang sudah dipaparkan dan secara kolektif dalam menentukan status kepuasan kerja individu seperti, adanya penghargaan, gaji yang diperoleh, rekan kerja, dan *supervisor*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori Spector's Nine Facets menemukan bahwa teori tersebut dianggap lengkap dalam mengetahui faktor lain yang belum dimiliki oleh teori-teori lainnya dan berguna untuk mendefinisikan indikator-indikator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap guru (Sumedho, 2015).

2.2 Sekolah Negeri dan Sekolah Swasta

Status sekolah di Indonesia terbagi atas sekolah negeri dan sekolah swasta. Sekolah negeri yakni sekolah yang diselenggarakan oleh pemerintah, mulai dari sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan dan perguruan tinggi. Sekolah swasta merupakan sekolah yang diselenggarakan oleh non-pemerintah/swasta, penyelenggara berupa badan berupa yayasan pendidikan yang sampai saat ini badan hukum penyelenggara pendidikan masih berupa rancangan peraturan pemerintah (Ariana, 2016).

Adapun perbedaan utama terletak di dasar hukum sekolah swasta diharuskan tunduk lewat UU Yayasan (UU No.28 Tahun 2008), sedangkan sekolah negeri mengacu di UU Sistem Pendidikan Nasional (Pemerintah Pusat, 2003) Pasal 50 ayat 6. Berlakunya undang-undang tersebut dapat berdampak negatif, dari terjadinya

diskriminasi kepada siswa dan guru hingga terhambatnya pengembangan kurikulum (Ariana, 2016).

Penelitian semacam ini, khususnya di negara-negara berkembang terkait kepuasan kerja guru SMA masih terbatas atau jarang dilakukan. Sebagian besar penelitian tersebut mendukung adanya kepuasan lebih baik terhadap guru-guru SMA negeri dibandingkan dengan rekan-rekannya di SMA swasta (Shabbir & Wei, 2015). Berdasarkan penjabaran tersebut, maka penulis memutuskan untuk mengetahui perbandingan kepuasan kerja terhadap guru SMA negeri dengan SMA swasta di Kota Makassar.

2.3 Perbedaan Kepuasan Kerja Guru SMA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja guru SMA negeri dan SMA swasta. Sebelumnya telah ada beberapa penelitian yang dilakukan oleh Abdullah dkk. (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja guru SMA negeri secara faktor intrinsik dan ekstrinsik lebih tinggi dibanding guru SMA swasta. Penelitian dari Taie dan Goldring (2020) mengatakan bahwa dari aspek Sifat Pekerjaan, guru di SMA negeri lebih baik dibanding guru SMA swasta.

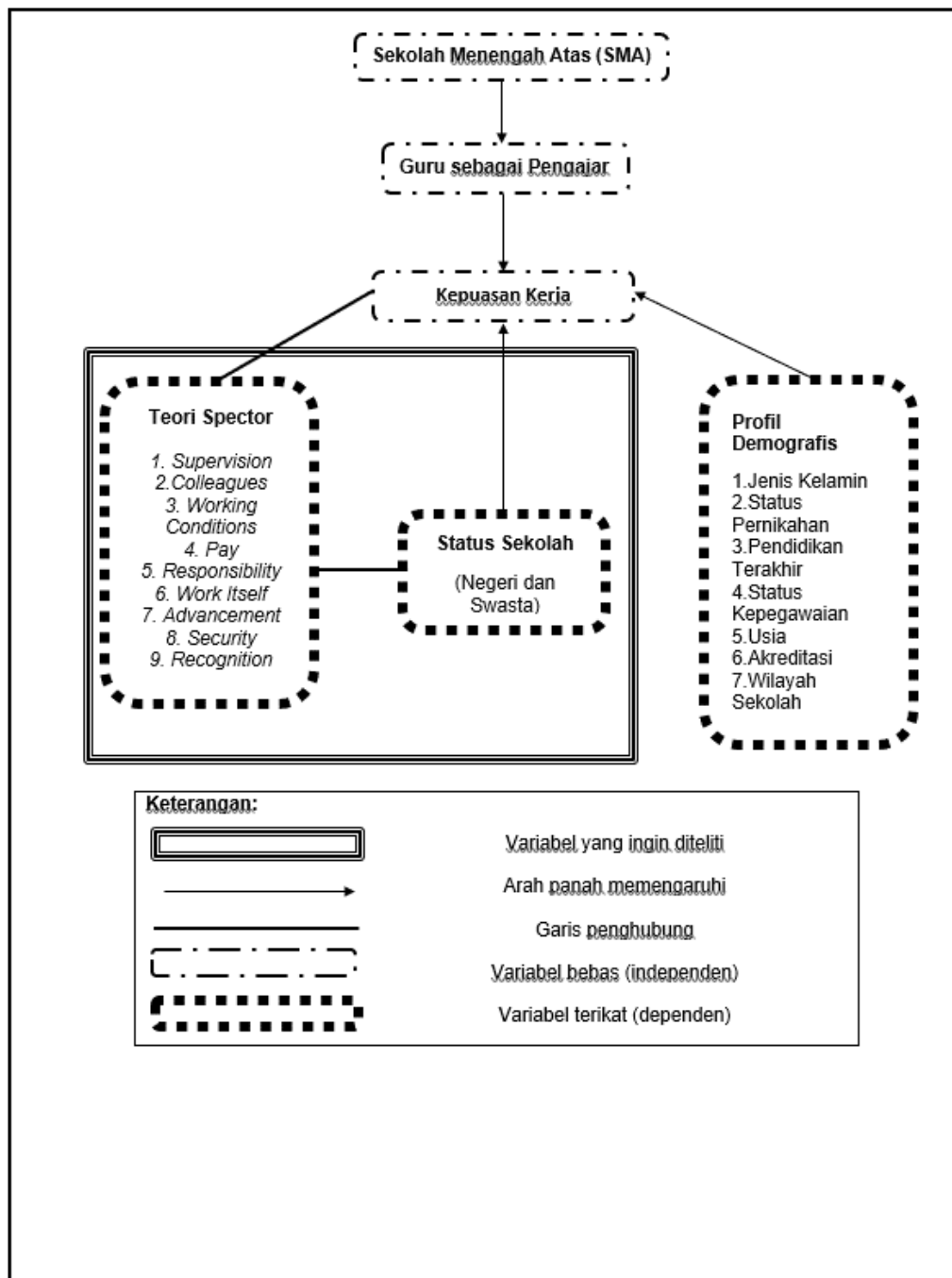
Monyamane & Gaerupe (2020) mendeskripsikan studinya bahwa, tingkat kepuasan kerja guru di SMA swasta dan negeri bergantung dari kondisi kerja individu dan bagaimana guru tersebut merasa dihargai secara finansial. Sebagian besar literatur yang ditinjau menunjukkan bahwa, guru di SMA swasta lebih puas dengan kondisi kerjanya daripada guru SMA negeri. Penelitian juga menunjukkan bahwa sekolah menengah swasta memiliki sumber daya yang memadai dengan buku-buku pelajaran, komputer, koneksi *internet*, dan perabot yang memadai untuk menarik

lebih banyak orang tua untuk mendaftarkan anak-anak tersebut ke sekolah yang diimpikan.

Guru sekolah negeri biasanya memiliki pendapatan yang stabil dan berstatus pegawai negeri sipil (PNS), serta peraturan dan standarnya ditetapkan oleh pemerintah, yang membuat orang tua tidak perlu terlalu ikut campur dalam operasional sekolah. Nilai positif lainnya yang dimiliki sekolah swasta adalah rasio siswa dan guru yang lebih tinggi, jumlah siswa dalam kelas lebih sedikit, membuat guru lebih mudah menyampaikan pelajarannya. Peraturan sekolah swasta juga lebih fleksibel, sehingga dapat dengan mudah melengkapi kurikulum wajib (Hendajany, 2016).

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual memperlihatkan aspek-aspek yang menggambarkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut merupakan kerangka konseptual yang dibangun oleh peneliti berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 2.1 kerangka konseptual, penulis menggambarkan kerangka konseptual berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan. Kerangka konseptual ini terdiri dari dua variabel, yakni kepuasan kerja dan status

sekolah yang terbagi menjadi dua, yakni SMA negeri dan SMA swasta. Faktor yang ada dalam kepuasan kerja terbagi menjadi yakni faktor berdasarkan teori *Spector's Nine Facets* dan faktor pendukung yang peneliti tambahkan. Kedua faktor tersebut sama-sama memengaruhi kepuasan kerja baik guru SMA negeri maupun swasta.

2.5 Hipotesis Penelitian

H₀: Tidak ada perbedaan kepuasan kerja guru SMA negeri dan SMA swasta di Kota Makassar.

H_a: Ada perbedaan kepuasan kerja guru SMA negeri dan SMA swasta di Kota Makassar.