

PERANAN KECERDASAN EMOSI DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SEBUAH YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI BEKASI

*Natalia Konradus¹
Intaglia Harsanti²*

*Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya no. 100, Depok 16424, Jawa Barat*

¹ natalia_konradus@staff.gunadarma.ac.id

² intaglia_psi@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peranan kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan alat pengumpul data berupa kuesioner. Teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan subjek berjumlah 80 orang guru yang bekerja pada sebuah Yayasan Pendidikan Islam di Bekasi dengan karakteristik telah bekerja selama minimal 1 tahun. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologis memberikan peranan secara terpisah masing-masing sebesar 23,6% dan 53,8% terhadap kepuasan kerja. Analisis data secara bersama-sama menunjukkan koefisien nilai F sebesar 53,752 ($p < 0.01$) dengan nilai R Square sebesar 0,583. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologis secara bersama-sama memiliki peranan sebesar 58,3% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosi, Kesejahteraan Psikologis, Kepuasan Kerja, Guru.*

THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING TOWARDS TEACHERS JOB SATISFACTION IN AN ISLAMIC EDUCATION FOUNDATION AT BEKASI

Abstract

This study aims to examine the role of emotional intelligence and psychological well-being towards teachers' job satisfaction. The research method used quantitative research with questionnaires as data collection tool. The sampling technique used is non-probability sampling with 80 subjects of teachers working on an Islamic Education Foundation in Bekasi with characteristics that have worked for at least 1 year. Data analysis used is multiple regressions. The results showed that emotional intelligence and psychological well-being gave separate roles of 23.6% and 53.8%

respectively on job satisfaction. The data analysis together show the F coefficient equal to 53,752 ($p < 0.01$) with R square equal to 0,583. This shows that emotional intelligence and psychological wellbeing together have a role of 58.3% to job satisfaction, while the remaining 41.7% is influenced by other factors not included in this study

Keywords: *Emotional Intelligence, Psychological Well-Being, Job Satisfaction, Teacher*

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi pendidikan seperti sekolah, guru merupakan tenaga kerja yang memiliki peranan penting dalam mengajar dan mendidik para siswa. Guru dalam era teknologi informasi dan komunikasi sekarang ini bukan hanya sekedar mengajar (*transfer of knowledge*) melainkan harus menjadi manajer belajar. Hal tersebut mengandung arti, sertiap guru diharapkan mampu menciptakan kondisi belajar yang menantang kreativitas dan aktivitas siswa, memotivasi siswa, menggunakan multimedia, multimetode, dan multisumber agar mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan (Rusman, 2011). Dalam mencapai hal tersebut, seorang guru harus memiliki kecintaan terhadap profesinya.

Kepuasan kerja sangat penting untuk dimiliki oleh setiap guru. Sikap guru terhadap pekerjaan berdampak pada lingkungan belajar siswa. Ketika guru memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, guru memiliki kesempatan yang lebih besar untuk meyakini bahwa guru tersebut memberikan peranan yang memuaskan bagi sekolah dari waktu ke waktu, peduli mengenai kualitas pekerjaan, lebih produktif dan berkomitmen terhadap sekolah, serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi (Bavendam Research Incorporated, dalam Cobb, 2004). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sementara orang yang tidak puas dengan

pekerjaannya akan bersikap negatif pada pekerjaannya (Langton & Robbins, 2006).

Locke (dalam Luthans, 2011) memberikan definisi yang menyeluruh dari kepuasan kerja yang melibatkan reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif serta menyatakan bahwa hal itu merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Ketika seorang guru yang merasa puas pada profesinya, hal ini akan berkaitan secara positif dengan pengambilan keputusan, tingkat kemandirian yang lebih tinggi dalam pekerjaannya, kondisi lingkungan kerja, dan yang lebih utama dapat meningkatkan prestasi para siswa (Ferguson, Jacobson, Mertler, Pearson & Moomaw, Singer, dalam Hughes, 2006).

Menurut Spector (1999) kepuasan kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yang pertama adalah faktor lingkungan, yang dapat berupa karakteristik pekerjaan, peran (ambiguitas peran dan konflik peran), konflik keluarga-pekerjaan (*work family conflict*), dan gaji. Faktor kedua adalah faktor pribadi, yang dapat berupa kepribadian, gender, serta perbedaan budaya dan etnis, sedangkan faktor ketiga adalah kesesuaian antara pekerjaan dengan orangnya.

Beberapa tokoh lain berpendapat bahwa kecerdasan emosi merupakan salah satu prediktor penting dalam kepuasan kerja. Menurut Goleman (1998) kecer-

dasan emosi atau EQ (*emotional intelligence*) merupakan kapasitas seseorang untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri, dan mengatur dengan baik emosi dalam diri dan dalam hubungan dengan orang lain. Selain itu, Patton (1998) menyatakan kecerdasan emosi merupakan dasar-dasar pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan untuk menunda kepuasan dan mengendalikan impuls-impuls, tetap optimis jika berhadapan dengan ketidakpastian, menyalurkan emosi-emosi yang kuat secara efektif, mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan-tujuan, menangani kelemahan-kelemahan pribadi, menunjukkan rasa empati kepada orang lain, membangun kesadaran diri dan pemahaman pribadi.

Jika Spector menyebutkan bahwa salah satu faktor penyebab kepuasan kerja adalah faktor pribadi, maka Hendee (dalam Mousavi, Yarmohammadi, Nosrat, & Tarasi, 2012) memperluas model ini, dengan memasukkan kecerdasan emosi sebagai faktor pribadi bersamaan dengan faktor-faktor pribadi lainnya seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, karakteristik demografi, dan lain sebagainya, sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Selain itu, Gardner dan Stough (dalam Alavi, Mojtahedzaleh, Amin, & Savoji, 2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosi adalah prediktor dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta saling berkorelasi. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Gu'leryu'z, Gu'ney, Aydın, dan As'an (2000) pada 550 perawat di teaching hospital, Ankara, Turki, yang mengukur hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berhubungan secara positif signifikan dengan kepuasan kerja. Sebagai seorang guru, kecerdasan emosi

sangat dibutuhkan untuk mengelola emosi diri dan emosi para siswa untuk menghindarkan dari emosi-emosi negatif yang mungkin mengganggu proses belajar mengajar. Selain itu, dengan kemampuan mengenali dan mengelola emosi tersebut akan menjadikan seorang guru lebih memahami keadaan di sekitarnya, seperti teman sekerja, atasan, dan juga kondisi kerja dimana ia berada. Dengan pemahaman tersebut, seorang guru dapat meminimalisasi konflik pada tempat kerjanya, sehingga ia akan merasa lebih puas akan aspek-aspek pekerjaannya.

Sejalan dengan beberapa pendapat di atas, penelitian yang dilakukan Anari (2011) pada 84 orang guru bahasa Inggris (29 laki-laki dan 55 perempuan) pada Kerman high school, Iran, menunjukkan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara kecerdasan emosi dan kepuasan kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Cobb (2004) pada 101 guru yang baru saja mengajar pada sekolah umum menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memainkan peranan pada bagaimana seorang guru mempersepsikan kepuasan kerja berdasarkan *self-report*.

Selain kecerdasan emosi, kesejahteraan psikologis juga dikatakan sebagai salah satu prediktor bagi kepuasan kerja. Kesejahteraan psikologis merupakan konstruk yang kompleks yang terdiri dari beberapa dimensi (Landa, Martos, & Zafra, 2010). Kesejahteraan psikologis merujuk pada pencapaian akan potensi psikologis seseorang secara penuh (Carr, 2004). Ryff (1989) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih

bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya.

Lawton (dalam Dayton, Saengtienchai, Kespichayatana, & Aunguroch, 2001) menyatakan kesejahteraan psikologis merupakan pusat dari kualitas hidup karena berfungsi sebagai evaluasi atas kompetensi seseorang dan persepsi kualitas hidup di semua aspek kehidupannya saat ini serta merupakan outcome yang terpenting dari kualitas hidup. Kesejahteraan psikologis memiliki tiga karakteristik, yang pertama kesejahteraan merupakan peristiwa fenomenologis (Diener, Parducci, dalam Wright & Companzano, 2000), dengan kata lain seseorang akan merasa senang jika secara subjektif orang tersebut percaya bahwa mereka senang. Kedua, kesejahteraan berkaitan dengan beberapa kondisi emosional, khususnya seseorang yang secara psikologisnya baik cenderung akan mengalami emosi positif dan lebih sedikit mengalami emosi negatif (Argyle, Diener & Larsen, Warr, dalam Wright & Companzano, 2000). Ketiga, kesejahteraan merujuk pada kehidupan seseorang secara menyeluruh, hal ini bisa dikatakan sebagai evaluasi secara umum (Diener, Myers, Veenhoven, dalam Wright & Companzano, 2000).

Kesejahteraan psikologis di tempat kerja memainkan peranan penting dalam menentukan kepuasan kerja dan telah menarik banyak perhatian dalam penelitian beberapa tahun belakangan (Baptiste, 2008). Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan Rothner (2005) pada 117 karyawan di sebuah lembaga keuangan di Afrika Selatan menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja. Seorang guru yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, berarti guru tersebut menggunakan secara efektif seluruh potensi psikologis dalam segala segi kehidupannya. Dengan demikian seorang guru

yang memiliki kesejahteraan psikologis baik akan lebih mudah merasa puas akan berbagai aspek dalam kehidupan, termasuk pekerjaannya.

Di samping itu juga ditemukan adanya hubungan antara kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologis. Teori menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berkaitan dengan tingginya tingkat kesejahteraan psikologis (Salovey dan Mayer, dalam Landa, Martos, & Zafra, 2010), dimana seorang individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi mampu untuk menjaga keadaan mental yang positif lebih lama dan lebih sering. Lebih jauh lagi dikatakan bahwa seseorang dengan kecerdasan emosi yang tinggi memiliki keterampilan sosial, jaringan sosial yang luas, dan memiliki strategi yang lebih efektif untuk kelangsungan hidup, dimana hal tersebut akan meningkatkan perasaan akan kesejahteraan psikologisnya (Parrott, dalam Landa, Martos, & Zafra, 2010).

Landa, Martos, dan Zafra (2010) dalam penelitiannya yang menguji hubungan antara persepsi kecerdasan emosi, disposisi optimisme dan pesimisme, serta kesejahteraan psikologis menemukan adanya hubungan positif antara regulasi emosional dan komponen-komponen kesejahteraan psikologis. Dalam studinya yang lain, Landa, Martos, dan Zafra (2010) menganalisis hubungan antara kecerdasan emosi, sifat kepribadian, dan kesejahteraan psikologis. Hasil menunjukkan bahwa terdapat prognostik yang signifikan pada kecerdasan emosi dalam kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan isu penting yang dapat diangkat pada kalangan guru karena terkait dengan sejumlah perilaku organisasi lainnya, seperti retensi, komitmen, dan efektivitas guru. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti apakah terdapat peranan

kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja guru.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menguji peranan kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja pada TK, SD, dan SMP sebuah Yayasan Pendidikan Islam yang terletak di wilayah Bekasi, dengan karakteristik minimal telah bekerja selama satu tahun. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Dalam kuesioner tersebut terdapat skala kepuasan kerja, skala kecerdasan emosi, dan skala kesejahteraan psikologis.

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini mengadaptasi dan memodifikasi skala *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang disusun oleh Spector (1994) sebanyak 26 aitem, yang terdiri dari sembilan dimensi kepuasan kerja, yaitu *pay, promotion, supervision, fringe benefits, contingent rewards, operating procedures, coworkers, nature of work, dan communication*.

Skala kecerdasan emosi dalam penelitian ini mengadaptasi dan memodifikasi skala kecerdasan emosi yang disusun Rizki (2013) sebanyak 26 aitem, berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosi dari Bar-On (dalam Carr, 2004). Aspek-aspek kecerdasan emosi tersebut meliputi aspek intrapersonal, aspek interpersonal,

aspek kemampuan beradaptasi, aspek manajemen stres, dan aspek suasana hati.

Skala kesejahteraan psikologis dalam penelitian ini mengadaptasi dan memodifikasi *psychological well-being scale* (SPWB) yang disusun oleh Ryff (1989) sebanyak 54 aitem. SPWB terdiri dari enam dimensi, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi, yaitu validitas logis dan validitas tampak. Validitas logis dilakukan oleh *expert judgment*, sedangkan validitas tampak dilakukan dengan *item wording*. Pengujian daya diskriminasi aitem menggunakan analisis *corrected item total correlation*, sedangkan pengujian reliabilitas dengan menggunakan analisis *Alpha Cronbach*. Pengujian daya diskriminasi aitem dan *Alpha Cronbach* dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistic Ver. 20.

Teknik Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menguji peranan kecerdasan emosi (X1) dan kesejahteraan psikologis (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), maka teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum penelitian dilakukan, penulis melakukan persiapan administrasi dan persiapan alat ukur. Adapun persiapan administrasi, peneliti mengurus surat izin penelitian yang akan diberikan kepada sebuah Yayasan Pendidikan Islam di daerah Bekasi. Penulis mengambil sampel dari 3 sekolah pada sebuah Yayasan Pendidikan Islam di daerah Jakapermai, Bekasi. Per-

siapan alat ukur, penulis meng-adaptasi dan memodifikasi alat ukur yang akan digunakan. Beberapa alat ukur tersebut adalah skala Kecerdasan Emosi yang diadaptasi dan dimodifikasi dari Rizki (2013), skala Kesejahteraan Psikologis yang diadaptasi dan dimodifikasi dari *Psychological Well-being Scale* Ryff (1989), dan skala Kepuasan Kerja yang diadaptasi dan dimodifikasi dari *Job Satisfaction Scale Spector* (1994). Ketiga alat ukur ini kemudian penulis berikan kepada pembimbing untuk dilakukan *expert judgement*. Setelah itu, penulis juga melakukan tes keterbacaan pada 5 orang, yang terdiri dari 3 orang responden dan 2 orang non responden untuk memastikan apakah responden memahami kuesioner.

Setelah dilakukannya tes keterbacaan alat ukur pada responden, peneliti menyusun alat ukur kembali yang disesuaikan dengan hasil tes keterbacaan sebelumnya. Setelah alat ukur siap, penulis memperbanyak kuesioner sebanyak 105 eksemplar untuk kemudian disebar pada responden.

Penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai karena keterbatasan waktu yang tersedia. Penelitian dilakukan pada tanggal 19 Februari 2014, dengan menyebarkan total 105 kuesioner kepada tiga sekolah, yaitu TK/KB, SD, dan SMP dari sebuah Yayasan Pendidikan Islam di wilayah Jakapermai, Bekasi. Adapun jumlah masing-masing kuesioner yang disebar adalah 26 eksemplar untuk guru TK/KB, 57 eksemplar untuk guru SD, dan 22 eksemplar untuk guru SMP.

Pengambilan kuesioner dilakukan secara bertahap yaitu 24 dan 27 Februari, serta 3 Maret 2014. Kuesioner yang kembali adalah 91 kuesioner dari total 105 kuesioner yang disebar, dan sebanyak 80 kuesioner dapat digunakan untuk pengolahan data. Setelah data terkumpul, dilakukanlah pengujian daya diskriminasi ai-

tem dan reliabilitas. Berdasarkan hasil uji diskriminasi Dari 36 aitem skala kepuasan kerja yang diuji, tiga aitem dinyatakan gugur, sementara aitem yang memiliki daya diskriminasi yang baik berjumlah 33 aitem, bergerak dengan rentang korelasi antara 0,302 sampai dengan 0,615, dan angka koefisien reliabilitas sebesar 0,902.

Pada skala kecerdasan emosi lima aitem dinyatakan gugur dari total 26 aitem yang diuji, sementara aitem yang memiliki daya diskriminasi yang baik berjumlah 21 dimana daya diskriminasi aitem bergerak dengan rentang korelasi antara 0,359 sampai dengan 0,666, dan angka koefisien reliabilitas sebesar 0,863. Pada skala kesejahteraan psikologis didapatkan 36 aitem yang memiliki daya diskriminasi yang baik, sementara 18 aitem lainnya gugur dari total 54 aitem, rentang daya diskriminasi aitem skala kesejahteraan psikologis bergerak dengan rentang korelasi antara 0,313 sampai dengan 0,657, dan angka koefisien reliabilitas sebesar 0,921

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan analisis korelasi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya normalitas dan linearitas dalam sebaran data. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *IBM SPSS Statistic Ver. 20*.

Berdasarkan pengujian normalitas skala kecerdasan emosi diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,079 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi memiliki sebaran skor yang normal. Selanjutnya, pengujian normalitas pada skala kesejahteraan psikologis menghasilkan signifikansi sebesar 0,012 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa sebaran skor tidak normal.

Pengujian normalitas terakhir pada skala kepuasan kerja menghasilkan signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa skor pada skala kepuas-

an kerja normal. Adapun hasil uji normalitas tertera pada tabel 1. Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui bahwa terdapat hubungan yang linear antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja, antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja, demikian juga ketika diuji bersama-sama Hal ini ditunjukkan dengan nilai *F* masing-masing sebesar 24,123, 91,168, dan 53,967 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Adapun hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 2.

Untuk menguji hipotesis dilakukan uji regresi sebanyak 3 kali. Uji regresi linear yang pertama dilakukan untuk melihat apakah ada peranan kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$) dan diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,236 (23,6%). Hal ini menunjukkan bahwa peranan kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja sangat signifikan. Selain itu dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dipengaruhi oleh variabel kecer-

dasan emosi sebesar 23,6% sedangkan sisanya sebesar 76,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji regresi sederhana antara kecerdasan emosi dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.

Uji regresi linear sederhana yang kedua dilakukan untuk melihat apakah ada peranan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa peranan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja sangat signifikan. Selain itu, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,538 (53,8%). Dengan melihat *R Square* dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dipengaruhi oleh variabel kesejahteraan psikologis sebesar 53,8% sedangkan sisanya sebesar 46,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji regresi sederhana antara kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,200	>0,050	Normal
Kecerdasan Emosi	0,079	>0,050	Normal
Kesejahteraan Psikologis	0,003	<0,050	Tidak Normal

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig	P	Keterangan
Kecerdasan Emosi dengan Kepuasan Kerja	24,123	0,000	<0,050	Linear
Kesejahteraan Psikologis dengan Kepuasan Kerja	91,168	0,000	<0,050	Linear
Kecerdasan Emosi dan Kesejahteraan Psikologis dengan Kepuasan Kerja	53,967	0,000	<0,050	Linear

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Kecerdasan Emosi dengan Kepuasan Kerja

F	Sig	<i>R Square</i>
24,123	0,000	0,236

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Kesejahteraan Psikologis dengan Kepuasan Kerja

F	Sig	R Square
90,710	0,000	0,538

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Kecerdasan Emosi dan Kesejahteraan Psikologis dengan Kepuasan Kerja

F	Sig	R Square
53,752	0,000	0,583

Uji regresi yang ketiga dilakukan uji regresi linear berganda untuk melihat apakah ada peranan kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa peranan kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologis secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja sangat signifikan. Kemudian, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,583. Dengan melihat *R Square* dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologis secara bersama-sama sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji regresi berganda antara kecerdasan emosi, kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 5.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kecerdasan emosi guru pada sebuah YPI di Bekasi dalam penelitian ini memberikan peranan yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan emosi adalah faktor yang menentukan kapasitas manusia dalam mengenali emosi diri sendiri dan orang lain dan membantu dalam memotivasi diri, mengendalikan emosi, serta membangun hubungan yang baik dengan orang lain (Goleman, 1998). Goleman juga menambahkan bahwa kecerdasan emosi erat kaitannya dengan keberhasilan dalam pekerjaan dan ke-

puasan kerja. Hal ini diartikan sebagai berhubungan dan memahami orang lain sambil beradaptasi dan mengatasi lingkungan agar menjadi lebih berhasil dalam menangani tuntutan lingkungan tersebut (Bar-On, 1997).

Hasil analisis berikutnya menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dalam penelitian ini memiliki peranan terhadap kepuasan kerja guru pada sebuah YPI di Bekasi. Seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis baik, berarti dirinya menggunakan seluruh potensi psikologisnya secara efektif, seperti yang dikatakan Ryff (1989) bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya. Dengan demikian, jika seorang guru memiliki kesejahteraan psikologis dalam dirinya ia akan dapat melihat dirinya dan orang lain dari sudut pandang yang positif, bersikap mandiri, dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi para siswa, serta akan terus berusaha untuk mengembangkan potensi-potensi dalam dirinya.

Guru dengan sifat-sifat tersebut lebih merasa puas terhadap aspek-aspek dalam kehidupannya, termasuk pekerjaan-

nya sebagai pengajar. Hasil analisis selanjutnya dengan menggunakan teknik regresi linear berganda untuk menguji peranan kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologis secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru pada sebuah YPI di Bekasi menunjukkan nilai F sebesar 53,752 dengan taraf signifikansi 0,000, Artinya, terdapat peranan yang sangat signifikan dari kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja guru pada sebuah YPI di Bekasi dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan meningkatkan pula kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologis guru. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui juga bahwa kepuasan kerja guru di YPI tersebut tinggi. Hal ini dilihat dari skor kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologis yang cukup signifikan.

Kecerdasan emosi memberikan peranan secara terpisah terhadap kepuasan kerja sebesar 23,6%. Dengan kata lain, dalam penelitian ini sebanyak 23,6% variabel kepuasan kerja dapat ditentukan oleh variabel kecerdasan emosi, sedangkan 76,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Selanjutnya, variabel kesejahteraan psikologis memberikan pengaruh secara terpisah terhadap kepuasan kerja sebesar 53,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologis sebanyak 53,8%, sedangkan 46,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa kecerdasan emosi, dan kesejahteraan psikologis secara bersama-sama memberikan peranan sebesar 58,3% terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa sebesar 58,3% variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat ditentukan oleh variabel kecerdasan emosi dan kesejahte-

raan psikologis secara bersama-sama, sedangkan 41,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Memiliki Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Guru yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap aspek-aspek pekerjaannya, seperti gaji, kesempatan untuk dipromosikan, tunjangan, penghargaan, atasan, kondisi kerja, rekan sesama guru, sifat pekerjaan, dan komunikasi dalam sekolah akan membuat guru tersebut mencintai pekerjaannya. Guru tersebut akan meningkatkan kualitas kinerjanya dalam mengajar, sehingga akan membuat prestasi belajar siswa meningkat. Selain itu, guru dengan kepuasan kerja yang baik akan memiliki komitmen yang baik pula terhadap sekolah dimana tempat ia be-kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhadi (2007) pada 130 karyawan administrasi Universitas Diponegoro Semarang yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja dan komitmen organisasi.

Dalam penelitian ini juga disajikan analisis tambahan mengenai kategorisasi subjek penelitian. Diketahui bahwa skor rerata empirik pada kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis berada dalam kategori tinggi, sedangkan rerata empirik kecerdasan emosi berada dalam kategori sangat tinggi. Rerata empirik kepuasan kerja sebesar 152,50 dengan perbandingan rerata hipotetik sebesar 115,5. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa rerata kepuasan kerja guru pada sebuah YPI di Bekasi berada dalam kategori tinggi, yang artinya guru pada YPI tersebut memiliki kepuasan yang baik dalam aspek-aspek pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari skor rerata empirik pada tiap aspek yang menunjukkan bahwa kepuasan dalam aspek gaji, hubungan dengan atasan, tun-

jangan, penghargaan, kondisi dan prosedur kerja, hubungan dengan rekan sekerja, serta komunikasi dalam tempat kerja berada pada kategori tinggi. Hanya pada aspek promosi saja yang berada dalam kategori sedang. Artinya, rata-rata guru di sebuah YPI Bekasi ini merasakan kepuasan yang biasa-biasa saja terhadap kesempatan untuk dipromosikan.

Skor rerata empirik kecerdasan emosi sebesar 109,94 dengan perbandingan rerata hipotetik sebesar 73,5 menunjukkan bahwa rerata kecerdasan emosi guru di sebuah YPI Bekasi berada pada kategori yang sangat tinggi. Seperti yang dikatakan Goleman (1998), ia percaya bahwa kecerdasan emosi adalah faktor yang menentukan kapasitas manusia dalam mengenali emosi diri sendiri dan orang lain dan membantu dalam memotivasi diri, mengendalikan emosi, serta membangun hubungan yang baik dengan orang lain. Dalam mengajar guru membutuhkan pemahaman emosi yang baik terhadap dirinya dan terhadap siswa-siswinya agar dapat membangun situasi yang nyaman dan menyenangkan dalam belajar.

Jika dilihat per aspek, rerata empirik semua aspek kecerdasan emosi berada dalam kategori tinggi, sedangkan untuk aspek suasana hati berada pada kategori sangat tinggi. Aspek suasana hati meliputi keterampilan mempertahankan kebahagiaan dan optimis (Bar-on, dalam Carr, 2004). Hal ini dapat disebabkan para guru telah terbiasa melatih diri untuk bersikap bahagia dan tetap ceria dalam menghadapi siswa-siswi, hal ini juga mungkin disebabkan karena para guru mencintai pekerjaannya sehingga mereka menunjukkan perilaku positif dengan tetap mempertahankan kebahagiaan dan optimis.

Skor rerata empirik kesejahteraan psikologis adalah sebesar 173,40 dengan perbandingan dengan rerata empirik sebe-

sar 126 menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berada dalam kategori tinggi. Jika ditinjau perdimensi, maka ditemukan bahwa rerata empirik untuk dimensi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, serta pertumbuhan pribadi berada dalam kategori tinggi, hanya rerata empirik dimensi otonomi saja yang berada pada tingkat sedang. Dimensi otonomi mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan hal yang diinginkan tanpa melibatkan pertimbangan orang lain, mengejar kepastian dan keyakinan pribadi, bahkan jika hal tersebut melawan dogma yang diterima atau kebijakan yang berlaku umum. Hal ini juga mengacu pada kemampuan untuk menyendiri jika diperlukan dan untuk hidup mandiri (Ryff & Singer, dalam López dkk, 2010). Ini mungkin terjadi disebabkan oleh sebagian besar masyarakat Indonesia yang menganut budaya kolektif, dimana seseorang akan mempertimbangkan pendapat orang lain dalam bertindak maupun mengambil suatu keputusan penting yang menyebabkan seseorang akan mudah bergantung pada orang lain.

Dalam penelitian ini, yang menjadi kendala adalah terbatasnya waktu penelitian sehingga berpengaruh pada proses pengambilan data, dimana pada saat pengambilan data banyak guru yang sedang menjalani pelatihan. Hal ini membuat proses pengambilan data menjadi kurang efektif.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diketahui kecerdasan emosi memberikan peranan sebesar 23,6% pada kepuasan kerja guru, kesejahteraan psikologis memberikan peranan sebesar 58,3% pada kepuasan kerja guru, serta kecerdasan emosi dan kesejahteraan psi-

kologis secara bersama-sama memberikan peranan sebesar 58,3% pada kepuasan kerja guru di sebuah Yayasan Pendidikan Islam di Bekasi, sedangkan sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selain itu, analisis deskriptif menunjukkan rerata kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja berada pada kategori tinggi, sedangkan rerata kecerdasan emosi berada pada kategori sangat tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, bagi subjek diharapkan dapat meningkatkan otonomi dalam diri yang merupakan dimensi dari kesejahteraan psikologis, dengan meningkatkan kemandirian dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Bagi sekolah diharapkan dapat memperbesar peluang untuk mempromosikan guru-guru dengan kinerja yang baik dan berprestasi bagi sekolah. Selain itu, untuk meningkatkan aspek-aspek kesejahteraan psikologis yang dimiliki guru, sekolah dapat mengadakan seminar-seminar mengenai psikologi positif, atau dapat mengadakan pelatihan yang berkenaan dengan peningkatan kemandirian guru. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menemukan faktor-faktor lain yang memiliki peranan penting bagi peningkatan kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alavi, S.Z., Mojtahedzadeh, H., Amin, F., & Savoji, A. P. (2013). Relationship between emotional intelligence and organizational commitment in Iran's Ramin thermal power plant. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 84, 815-819.
- Anari, N. N., (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*. 2 (4), 256–269.
- Baptiste, N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM *Management Decision*, 46(2), 284-309.
- BarOn, R. (1997). *EQ-i BarOn emotional quotient inventory technical manual*. Toronto: Multi- Health Systems Inc.
- Carr, A. (2004). *Positive psychology: the science of happiness and human strengths*. New York: Brunner-Routledge.
- Cobb. (2004). Assessing job satisfaction and emotional intelligence in public school teachers. *Thesis* (unpublished). Western Kentucky University: The Faculty of the Department of Psychology.
- Dayton, B. I., Saengtienchai, C., Kespichayawattana, J., & Aungsu-roch, Y. (2001). Psychological well-being asian style: the perspective of Thai elders *Population Studies Center Report* . No. 01–474.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. London: Bloomsbury
- Gu'leryu'z, G., Gu'ney, S., Aydın, E. M., & As'an, O'. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 45, 1625–1635
- Hughes, V. M. (2006). Teacher evaluation practices and teacher job satisfaction. *Disertation*. Columbia: University of Missouri-Columbia, Faculty of the Graduate School.
- Landa, J. M. A., Martos, M. P., & Zafra, E. L. (2010). Does perceived emotional intelligence and optimism/pessimism predict psychological well-being?. *J Happiness Stud*. 12, 463–474

- Langton, N., Robbins, S. P. (2006). *Fundamentals of organizational behavior, third canadian edition*. Canada: Pearson Education.
- López, J., Hidalgo, T., Bravo, B. N., Martínez, I. P., Pretell, F. A., Postigo, J. M. L., & Rabadán, F. E. (2010). *Psychological well-being, assessment, tools, and related factor*. Wells, I. E. (Ed.). *Psychological Well-being*, 2, 77-113. New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior, an evidence-based approach. Twelfth edition*. New York: McGraw-Hill.
- Mousavi, S. H., Yarmohammadi, S., Nosrat, A. B., Tarasi, Z. (2012). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction of physical education teachers. Scholar Research Library: *Annals of Biological Research*, 3 (2): 780-788.
- Muhadi. (2007). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan (studi pada karyawan administrasi universitas Diponegoro). *Tesis* (tidak diterbitkan). Universitas Diponegoro: Fakultas Ekonomi.
- Patton, P. (1998). *EQ di tempat kerja*. Alih bahasa: Zaini Dahlan. Jakarta: Pustaka Delapratasa.
- Rizki, D. M. (2013). Kontribusi kecerdasan emosi terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT.X. *Skripsi*. Universitas Gunadarma: Fakultas Psikologi.
- Rothner, E. (2005). Psychological well-being and job satisfaction of employees in financial institution. *Mini-dissertation*. Ptchefstroom: Potchefstroom Campus of the North-West University.
- Rusman, Dr., M.Pd. (2011). *Model-model pembelajaran mengembangkan profesionalisme guru*. Jakarta: PT. Raja-grafindo Persada.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069-1081.
- Spector, P. E. and twenty nine co-authors (1999). A Twenty-Two Nation Study of Work Locus of Control, Well-being, and Individualism: How Generalisable are Western Work Findings?. *mimeo*, University of South Florida.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.