

HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL (SELF-EFFICACY, HOPE, RESILIENCY, OPTIMISM)* DENGAN KEPUASAN KERJA: STUDI KORELASIONAL PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SMAK ST. LOUIS 2 DI SURABAYA

SKRIPSI



OLEH:

YOANES EKO PRASETYO

12116016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA
SURABAYA**

2016



HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL (SELF-EFFICACY, HOPE, RESILIENCY, OPTIMISM)* DENGAN KEPUASAN KERJA: STUDI KORELASIONAL PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SMAK ST. LOUIS 2 DI SURABAYA

**Sebagai Salah Satu Prasyarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH:

YOANES EKO PRASETYO

12116016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA
SURABAYA**

2016

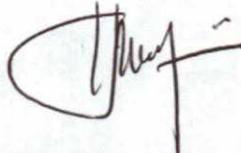


LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yoanes Eko Prasetyo
NPM : 12116016
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen Pemasaran
Judul Skripsi : Hubungan *Psychological Capital (Self-Efficacy, Hope, Resiliency, Optimism)* dengan Kepuasan Kerja: Studi Korelasional Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMAK St. Louis 2 di Surabaya.

Pembimbing,

Tanggal, 8 / 8 / 2016



Drs. Ec. Bruno Hami Pahar, M.M.

Mengetahui:

Ketua Program Studi

Tanggal, 8 / 8 / 2016



Thyophoida W.S.P, S.E., M.M.



untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang telah ditulis oleh **Yoanes Eko Prasetyo** dengan **NPM 12116016**

Telah diuji pada **8 Agustus 2016**

Dinyatakan **LULUS** oleh:

Ketua Tim Penguji



Dr. Yustinus Budi Hermanto, M.M.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi,



Dra. Maria Widiastuti, M.M.



Thyophoida W.S.P, S.E., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

“HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL (SELF-EFFICACY, HOPE, RESILIENCY, OPTIMISM)* DENGAN KEPUASAN KERJA: STUDI KORELASIONAL PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SMAK ST. LOUIS 2 DI SURABAYA”

Telah diujikan dan dipertahankan dihadapan
Tim penguji skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika
Jurusan Manajemen Pemasaran

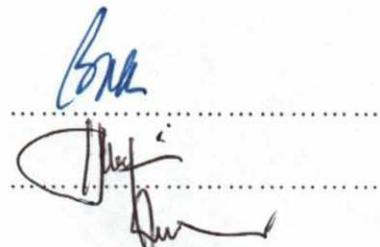
Pada hari **Senin**, Tanggal **8 Agustus 2016**

Disusun oleh:

Nama : Yoanes Eko Prasetyo
NPM : 12116016
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen Pemasaran

Tim Penguji:

1. Dr. Yustinus Budi Hermanto, M.M. (Ketua)
2. Drs. Ec. Bruno Hami Pahar, M.M (Anggota)
3. V. Retno Janggwati, S.E., M.M. (Anggota)



.....
.....
.....

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yoanes Eko Prasetyo
Fakultas / Prodi : Ekonomi/Manajemen Pemasaran
Alamat asli : Setro Baru Utara III/46 Surabaya
No. Identitas : 3404040502830001

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Hubungan *Psychological Capital (Self-Efficacy, Hope, Resiliency, Optimism)* dengan Kepuasan Kerja: Studi Korelasional Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMAK St. Louis 2 di Surabaya” adalah merupakan hasil karya saya sendiri yang belum pernah dipublikasikan baik secara keseluruhan maupun sebagian dalam bentuk jurnal, *working paper* atau bentuk lain yang dipublikasikan secara umum. Skripsi (Tugas Akhir) ini sepenuhnya merupakan karya intelektual saya dan seluruh sumber yang menjadi rujukan dalam karya ilmiah ini telah saya sebutkan sesuai dengan kaidah akademik yang berlaku umum, termasuk para pihak yang telah memberikan kontribusi pemikiran pada isi, kecuali yang menyangkut ekspresi kalimat dan desain penulisan.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika termasuk pencabutan gelar kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya nyatakan secara benar-benar dengan penuh tanggung jawab dan integritas.

Surabaya, 15 Agustus 2016



Yoanes Eko Prasetyo

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Bapa, Putra dan Roh Kudus serta Bunda Maria sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul: “HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL (SELF-EFFICACY, HOPE, RESILIENCY, OPTIMISM)* DENGAN KEPUASAN KERJA: STUDI KORELASIONAL PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SMAK ST. LOUIS 2 DI SURABAYA”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi (S.E) program Strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis dibantu oleh banyak pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. Ec. Bruno Hami Pahar, M.M., selaku dosen pembimbing sekaligus dosen wali yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran selama menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Dra. Maria Widiastuti, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika.
3. Thyophoida W.S.P, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Darma Cendika.
4. Dr. Yustinus Budi Hermanto, M.M., selaku dosen penguji 1 (satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran dalam pembahasan skripsi.



5. V. Ratna Inggawati, S.E., M.M., selaku dosen penguji 2 (dua) yang sudah banyak membantu memberikan masukan dalam perbaikan skripsi.
6. Staff Dosen dan Administrasi Universitas Katolik Darma Cendika yang telah membantu dalam penyelesaian studi.
7. Rm. Petrus Kukuh Dono Budomo, CM (Alm), *Gembala* sekaligus *Bapak* yang senantiasa memberikan semangat sampai pada hayatnya.
8. Keluarga besar Yayasan Lazaris, khususnya SMAK St. Louis 2 Surabaya, yang telah memberikan berbagai dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Istriku, *Alexandra Herlina Noviyani Kurnianingsih, S.Pd* serta anak-anakku, *Brigita Rheinara Prasetyo* dan *Theresa Kimora Prasetyo* atas kesabaran dan pengertian yang diberikan sehingga penulis dimampukan untuk menyelesaikan Strata 1 (satu) ini.
10. Keluarga besar Sugi Purnama dan Rubiyanta yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian studi.
11. Rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi angkatan 2012 kelas sore.

Akhir kata, semoga Bapa, Putra dan Roh Kudus serta Bunda Maria senantiasa memberikan limpahan karunia dan berkat-Nya kepada saudara sekalian. Penulis berharap semoga penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Surabaya, 15 Agustus 2016

Penulis



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.1 Manfaat Praktis	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Psychological Capital (PsyCap).....	7
2.1.1 Definisi Psychological Capital (PsyCap).....	7
2.1.2 Dimensi dari Psychological Capital (PsyCap)	8
2.2 Kepuasan Kerja	15
2.2.1 Pendekatan Konseptual Kepuasan Kerja	15
2.2.2 Definisi Kepuasan Kerja	16
2.2.3 Aspek-aspek dalam Kepuasan Kerja	18
2.2.4 Konsekuensi Kepuasan Kerja	21
2.3 Pendidikan Sekolah Menengah Atas	23
2.3.1 Pendidikan	23
2.3.2 Pengertian Sekolah Menengah Atas	25
2.3.2 Pengertian Pendidik dan Tenaga Kependidikan	25
2.4 Hubungan antara Psychological Capital dan Kepuasan Kerja	28



2.5 Hasil Penelitian terdahulu atau sebelumnya	30
2.6 Hipotesis Penelitian	32
2.7 Rerangka Pemikiran	33

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian	35
3.2 Pendekatan Penelitian dan Sumber Data	35
3.2.1 Pendekatan Penelitian	35
3.2.2 Sumber Data	36
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3 Variabel Penelitian	38
3.4 Definisi Operasional Variabel	39
3.5 Populasi	46
3.6 Metode dan Teknik Analisa Data	50
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	50
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	50
3.6.3 Pengujian Korelasional	53

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum SMAK St. Louis 2	58
4.1.1 Sejarah SMAK St. Louis 2	58
4.1.2 Visi dan Misi	59
4.1.3 Struktur Organisasi	61
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	61
4.3 Hasil Utama Penelitian	91
4.4 Hasil Tambahan Penelitian	95

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	101
5.2 Saran	104

DAFTAR PUSTAKA	106
-----------------------------	------------

LAMPIRAN	110
-----------------------	------------



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Expanding Capital For Competitive Advantage</i>	8
Gambar 2.2 Dimensi <i>Psychological Capital</i>	14
Gambar 2.3 Rerangka Konseptual Penelitian	33
Gambar 2.4 Alur Penelitian.....	34

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penerimaan Siswa Baru	4
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Populasi.....	46
Tabel 3.2 Format Skoring Skala Likert	49
Tabel 3.3 Kategorisasi Skor Variabel	54
Tabel 3.4 Tingkat Hubungan	55
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2 Kategori Usia	62
Tabel 4.3 Status Pernikahan.....	63
Tabel 4.4 Pendidikan.....	64
Tabel 4.5 Status Pekerjaan	64
Tabel 4.6 Jenis Pekerjaan	64
Tabel 4.7 Kategori Lama Bekerja	65
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Dimensi Self-Efficacy	66
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Dimensi Hope	67
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Dimensi Resiliency	68
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Dimensi Optimism	69
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Dimensi Gaji.....	70
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Dimensi Promosi	71





Tabel 4.14 Tanggapan Responden Dimensi Supervisi	72
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Dimensi Fringe Benefit	73
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Dimensi Contingent Rewards	74
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Dimensi Prosedur Kerja	75
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Dimensi Rekan Kerja	76
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Dimensi Sifat Pekerjaan	77
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Dimensi Sifat Komunikasi	78
Tabel 4.21 Gambaran Statistik Tingkat PsyCap Keseluruhan	79
Tabel 4.22 Kategorisasi PsyCap	80
Tabel 4.23 Kategorisasi Self-Efficacy	80
Tabel 4.24 Kategorisasi Hope	81
Tabel 4.25 Kategorisasi Resiliency	81
Tabel 4.26 Kategorisasi Optimism	82
Tabel 4.27 Statistik Deskripsi Kepuasan Kerja	84
Tabel 4.28 Kategorisasi Kepuasan Kerja	85
Tabel 4.29 Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi Gaji.....	86
Tabel 4.30 Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi Promosi	86
Tabel 4.31 Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi Supervisi	87
Tabel 4.32 Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi Fringe Benefit	87
Tabel 4.33 Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi Contingent Rewards	88
Tabel 4.34 Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi Prosedur Kerja ...	88
Tabel 4.35 Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi Rekan Kerja	89
Tabel 4.36 Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi Sifat Pekerjaan ...	89
Tabel 4.37 Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi Komunikasi	90
Tabel 4.38 Hasil Korelasi Antara Self-Efficacy dengan Kepuasan Kerja	91
Tabel 4.39 Hasil Korelasi Antara <i>Hope</i> dengan Kepuasan Kerja	92
Tabel 4.40 Hasil Korelasi Antara <i>Resiliency</i> dengan Kepuasan Kerja	93
Tabel 4.41 Hasil Korelasi Antara <i>Optimism</i> dengan Kepuasan Kerja x.....	94
Tabel 4.42 Hasil Korelasi PsyCap dengan Kepuasan Kerja	95

Tabel 4.43 Hasil Perhitungan Regresi Komponen <i>PsyCap</i> dengan Kepuasan Kerja	96
Tabel 4.44 Hasil Perhitungan Regresi Berganda Komponen <i>PsyCap</i> dan Kepuasan Kerja.....	97
Tabel 4.45 Signifikansi Perbedaan Mean Karakteristik Responden terhadap Kepuasan Kerja.....	98

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A (Hasil Uji Alat Ukur PCQ dan JSS)	110
A.1 Uji Reliabilitas dan Validitas PCQ	110
A.2 Uji Reliabilitas dan Validitas JSS	115
A.3 Uji Asumsi Klasik.....	123
LAMPIRAN B (Gambaran Umum <i>Psycap</i> dan Kepuasan Kerja	126
B.1 Gambaran Umum <i>Psycap</i>	126
B.2 Gambaran Umum Kepuasan Kerja	128
LAMPIRAN C (Hasil Utama Penelitian)	132
C.1 Hubungan <i>Self-Efficacy</i> dengan Kepuasan Kerja	132
C.2 Hubungan <i>Hope</i> dengan Kepuasan Kerja	132
C.3 Hubungan <i>Resiliency</i> dengan Kepuasan Kerja	133
C.4 Hubungan <i>Optimism</i> dengan Kepuasan Kerja	133
LAMPIRAN D (Hasil Tambahan Penelitian)	134
LAMPIRAN E (Kuesioner Penelitian Penelitian)	141



ABSTRAK

Oleh

Yoanes Eko Prasetyo

Penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan *Psychological Capital* (*Self-Efficacy, Hope, Resiliency, Optimism*) dengan kepuasan kerja. Pengukuran *Psychological Capital* menggunakan alat ukur *Psychological Capital Questionnaire* 24 (Luthans et al., 2007a) dan pengukuran kepuasan kerja menggunakan alat ukur *Job Satisfaction Survey* (Spector, 1997). Responden dalam penelitian ini berjumlah 37 orang yang merupakan pendidik dan tenaga kependidikan di SMAK St. Louis 2 Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* mempunyai korelasi positif dengan kepuasan kerja namun mempunyai hubungan yang sangat rendah ($r = 0.156$). *Hope* mempunyai korelasi positif dengan kepuasan kerja namun mempunyai hubungan yang rendah ($r = 0.246$). *Resiliency* mempunyai korelasi positif dengan kepuasan kerja namun mempunyai hubungan yang rendah ($r = 0.347$). *Optimism* mempunyai korelasi positif dengan kepuasan kerja serta mempunyai hubungan yang sedang ($r = 0.449$). *Optimism* mempunyai korelasi positif yang paling dominan. Hasil tersebut dapat diartikan, semakin meningkat *Self-Efficacy, Hope, Resiliency* dan *Optimism* pendidik dan tenaga kependidikan akan meningkat pula derajat kepuasan kerja.

Kata kunci: *Psychological Capital*, Kepuasan Kerja, Pendidik dan Tenaga Kependidikan



ABSTRACT

by

Yoanes Eko Prasetyo

The study was conducted to determine the relationship Psychological Capital (Self-Efficacy, Hope, Resiliency, Optimism) and job satisfaction. Psychological Capital Measurement using measuring devices Psychological Capital Questionnaire 24 (Luthans et al., 2007a) and job satisfaction measurement using the measurement tools Job Satisfaction Survey (Spector, 1997). Respondents in this study amounted to 37 people who are teachers and education staff at SMAK St. Louis 2 Surabaya. The results showed that self-efficacy has a positive correlation with job satisfaction but has a very low correlation ($r = 0.156$). Hope has a positive correlation with job satisfaction but has a low correlation ($r = 0.246$). Resiliency has a positive correlation with job satisfaction but has a low correlation ($r = 0.347$). Optimism has a positive correlation with job satisfaction and has a correspondingly moderate ($r = 0.449$). Optimism has a positive correlation of the most dominant. These results can be interpreted, increasing Self-Efficacy, Hope, Optimism and Resiliency from teacher and education staff will also increase the degree of job satisfaction.

Keywords: Psychological Capital, Job Satisfaction, Teachers and Education Staff



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1). Pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam proses dan keberlanjutan institusi pendidikan sekaligus menjadi transformator dalam pengembangan potensi manusiawi peserta didik untuk menghadapi perannya di masa datang dan mempunyai misi hidup, yakni mengaktualisasikan potensi peserta didik sehingga dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Rm. Paulus Suparmono, CM selaku Visitator *Congregatio Missionis* Propinsi Indonesia mengatakan bahwa dunia pendidikan mempunyai peran penting untuk mengubah dan menggubah mutu kemanusiaan, yang kemudian punya peran penting untuk membentuk peradaban dan keadaban publik (Prasetyo: 2010). Merujuk ke UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 40 ayat 2, pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai tugas dan tanggungjawab yang tidak mudah, yakni (a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; (b) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan;





dan (c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Melihat peran dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak mudah, *Psychological Capital* (selanjutnya disingkat *PsyCap*) merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan. *PsyCap* adalah suatu keadaan perkembangan psikologis yang positif pada individu dengan karakteristik: (1) Memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas menantang (*self-efficacy*); (2) Membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa kini dan mendatang (*optimism*); (3) Tekun dalam mencapai tujuan dan, bila diperlukan, mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*); dan (4) Ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resiliency*) (Luthan *et al.* 2007a).

Keberlanjutan institusi pendidikan dipengaruhi oleh kualitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Salah satu indikator kualitas kerja dari pendidik dan tenaga kependidikan adalah adanya kesadaran penuh mengenai tanggung jawab masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas akan memberikan kontribusi positif kepada institusi pendidikan selain juga mencari kepuasan bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap kerja pendidik dan



tenaga kependidikan yang perlu diciptakan di institusi pendidikan agar pendidik dan tenaga kependidikan dapat bekerja dengan moral tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya. Dampak dari ketidakpuasan kerja akan memberikan kontribusi negatif bagi institusi pendidikan, misalnya kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi kerja, indiscipliner, kompetisi negatif antar pendidik dan kependidikan dan menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Akibatnya, muncul ketidakpuasan pelayanan jasa pendidikan.

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Faktor intrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik psikologi individu. Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan, salah satunya adalah sistem penggajian atau pemberian kompensasi.

Ketika pendidik dan tenaga kependidikan merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan optimal sehingga memberikan kontribusi positif kepada institusi pendidikan. Salah satu hasil dari institusi pendidikan yang positif adalah terciptanya kepuasan pelayanan jasa pendidikan, misalnya merekomendasikan kepada keluarga, teman ataupun masyarakat setiap program layanan pendidikan. Kontribusi positif ini dipengaruhi oleh *Psychological Capital* (*Self-Efficacy, Hope, Resiliency* dan *Optimism*) masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan.

Tabel 1.1
Penerimaan Siswa Baru

Tahun Pelajaran	Kelas X (Siswa Baru per Januari)		Total
	L	P	
2011-2012	60	61	121
2012-2013	62	65	127
2013-2014	42	57	99
2014-2015	53	70	123
2015-2016	83	98	181

Sumber: Data Tata Usaha SMAK St. Louis 2 Surabaya tahun 2016

SMAK St. Louis 2 Surabaya, sebagai institusi penyedia layanan jasa pendidikan, senantiasa bekerja keras dalam mempromosikan sekolah terlebih saat proses penerimaan peserta didik baru. Tahun pelajaran 2015 sampai 2016 terjadi penerimaan siswa baru yang signifikan dibandingkan kurun waktu empat tahun terakhir (lihat Tabel 1.1). Fenomena ini menarik penulis untuk meneliti penyebab terjadinya penerimaan peserta didik baru yang signifikan. Oleh sebab itu, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL (SELF-EFFICACY, HOPE, RESILIENCY, OPTIMISM)* DENGAN KEPUASAN KERJA: STUDI KORELASIONAL PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SMAK ST. LOUIS 2 DI SURABAYA”.





1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Self-Efficacy* mempunyai korelasi dengan kepuasan kerja?
2. Apakah *Hope* mempunyai korelasi dengan kepuasan kerja?
3. Apakah *Resiliency* mempunyai korelasi dengan kepuasan kerja?
4. Apakah *Optimism* mempunyai korelasi dengan kepuasan kerja?
5. Diantara *Self-Efficacy*, *Hope*, *Resiliency* dan *Optimism*, faktor mana yang mempunyai korelasi dominan dengan kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui korelasi *Self-Efficacy* dengan kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui korelasi *Hope* dengan kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui korelasi *Resiliency* dengan kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui korelasi *Optimism* dengan kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui korelasi dominan diantara *Self-Efficacy*, *Hope*, *Resiliency* dan *Optimism* dengan kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Mengembangkan penerapan ilmu manajemen dan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, sehingga dapat menjadi referensi bagi akademisi, praktisi dan masyarakat yang berminat untuk melakukan penelitian tentang *Psychological Capital* dan kepuasan kerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. *Psychological Capital* bisa meningkatkan kepuasan kerja setiap pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki *Psychological Capital* yang baik.
- b. Memberikan masukan kepada sekolah agar lebih memperhatikan *Psychological Capital* pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Hasil *Psychological Capital* dan kepuasan kerja dari pendidik dan tenaga kependidikan dapat digunakan sekolah untuk mengevaluasi dan membuat kebijakan yang lebih strategis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Psychological Capital*

2.1.1 Definisi *Psychological Capital*

Psychological Capital, (“*who you are*”), Luthans and Youssef, 2004 dalam Jensen dan Luthan, 2006), diajukan sebagai *leverage* dan *competitive advantage*, berbeda dari *human capital* (“*what you know*”, O’Leary *et al.* 2002 dalam Jensen dan Luthan, 2006) dan *social capital* (“*who you know*”, Adler and Kwon, 2002 dalam Jensen dan Luthan, 2006). Konsep *Psychological Capital (PsyCap)* menggabungkan *human capital* dan *social capital* untuk memperoleh keuntungan kompetitif melalui investasi/pengembangan “*who you are*” and “*what you can become*” (Luthans dan Avolio, 2003; Luthans *et al.* 2006, 2007, Jensen dan Luthan, 2006: 648). Luthan *et al.* (2007a: 3) mendefinisikan *PsyCap* sebagai:

PsyCap is an individual’s positive psychological state of development and is characterized by: (1) having confidence (self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) persevering toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed; and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resiliency) to attain success.

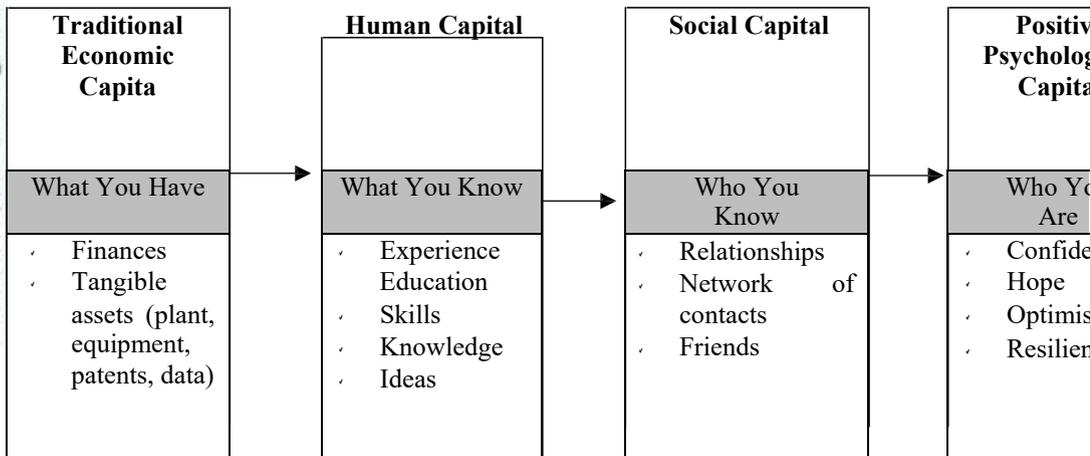


PsyCap didefinisikan sebagai keadaan positif perorangan yang ditandai oleh:

- percaya diri (*self-efficacy/confidence*) untuk menyelesaikan pekerjaan;
- memiliki pengharapan positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan di masa yang akan datang;
- tekun dalam berharap (*hope*) untuk berhasil; dan
- tabah dalam menghadapi berbagai permasalahan (*resiliency*) hingga mencapai sukses.

Gambar 2.1

Expanding Capital For Competitive Advantage



Sumber: Luthans *et al.* 2004. *Positive psychological capital: Beyond human and social capital.* Business horizons Vol. 47. No. 1 (46)

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



2.1.2. Dimensi dari *Psychological Capital (PsyCap)*

PsyCap mempunyai empat dimensi, yakni *Self-Efficacy*, *Hope*, *Resiliency* dan *Optimism*.

a. *Self-Efficacy*

Self-Efficacy menggambarkan kepercayaan diri dari seseorang yang ditandai oleh kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, kemampuan kognitif serta kemampuan melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas spesifik (Stajkovic dan Luthans, 1998 dalam Larson dan Luthans, 2006: 80).

Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. Menurut Bandura (1994: 2) *Perceived Efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya serta mendorong untuk menjadi termotivasi dan jalan individu tersebut bertindak menjadi sukses dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu. Keyakinan tersebut menghasilkan efek yang beragam melalui empat proses utama, yakni kognitif, motivasi, afektif dan seleksi proses.

Kepercayaan diri menurut Anthony (dalam Ghufron *et al.* 2001: 33) adalah sikap pada diri seseorang yang dapat menerima kenyataan, dapat mengembangkan kesadaran diri, berfikir positif, memiliki kemandirian dan mempunyai kemampuan untuk memiliki segala sesuatu yang di inginkan. Menurut Lauster (2002: 4), kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai keinginan, bertanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Lauster menggambarkan bahwa orang yang mempunyai kepercayaan diri memiliki ciri-ciri tidak mementingkan diri sendiri (oportunis), tidak membutuhkan dorongan orang





lain, optimis dan gembira. Sedangkan menurut James E. Maddux dalam buku *The Handbook of Positive Psychology* (Snyder dan Lopez. 2006: 277) *self-efficacy* menggambarkan kekuatan dari kepercayaan bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu.

Luthan *et al.* (2007a: 38) menunjukkan orang-orang dengan *self-efficacy* tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a) Memiliki target yang tinggi untuk diri sendiri dan secara sadar memilih tugas yang sulit
- b) Menyukai dan mengembangkan diri dengan adanya tantangan
- c) Memiliki motivasi pribadi yang tinggi
- d) Memberikan usaha untuk mencapai tujuan
- e) Ketika menemui kesulitan mereka bertahan

b. *Hope*

Menurut Snyder *et al.* (2002: 820) *hope* didefinisikan sebagai proses dari pemikiran satu tujuan, dengan motivasi untuk mendapatkan tujuan-tujuan tersebut (*agency*) dan cara-cara untuk meraih tujuan-tujuan tersebut (*pathways*). Harapan bukanlah sebuah emosi melainkan sebuah pengertian sistem motivasi secara dinamis. Dalam pengertian ini, emosi mengikuti kesadaran dalam proses meraih tujuan. Harapan juga berarti bentuk situasi persilangan yang berhubungan secara

positif dengan harga diri, kemampuan menyelesaikan masalah, mengendalikan pemikiran, optimisme dan kecenderungan berpikir positif.

Hal yang membedakan istilah *hope* dalam kehidupan sehari-hari dan *hope* dalam *PsyCap* adalah adanya *pathway* yaitu perencanaan untuk mencapai tujuan. Pada kehidupan sehari-hari, *hope* hanya terdiri dari *agency* (motivasi) atau yang dikenal sebagai *will power* saja.

Pekerja yang memiliki *hope* yang tinggi memiliki karakteristik pemikir yang independen, memiliki *locus of control internal*, memiliki kontrol penuh untuk mengatur energi yang digunakan dalam mencapai tujuan dan selalu mencari alternatif pilihan ketika menghadapi kesulitan (Luthans *et al.* 2007a: 73)

Dari beberapa pengertian di atas, disimpulkan bahwa *hope* adalah suatu keadaan mental positif tentang kemampuan untuk mencapai tujuan di masa depan. *Hope* dalam *PsyCap* mengandung dua komponen penting, yakni *pathway thinking* dan *agency thinking* yang saling melengkapi untuk mempertahankan dan mencapai tujuan.

c. *Resiliency*

Reivich dan Shatte (2002: 13-14) menyatakan bahwa *resiliency* adalah kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap kejadian yang berat dirasakan atau masalah besar yang terjadi dalam kehidupan. Individu berusaha bertahan dalam keadaan tertekan dan bahkan berhadapan dengan kesulitan (*adversity*) atau trauma yang dialami dalam kehidupannya.





Resiliency didefinisikan sebagai kapasitas psikologis seseorang yang bersifat positif dengan menghindarkan diri dari ketidakbaikan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, sehingga dapat menciptakan perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab (Luthans, 2002: 702). Masten dan Reed (2002 dalam Luthans *et al.* 2007a: 116) mendefinisikan *resiliency* sebagai suatu fenomena dengan karakteristik pola adaptasi positif dalam konteks situasi yang menyulitkan dan beresiko. *Resiliency* dalam *PsyCap* tidak hanya sekedar “memantul kembali” ke keadaan semula tetapi juga harus mampu menjadi lebih positif dari keadaan semula. Selain itu, *resiliency* dalam *PsyCap* juga menuntut untuk menantang suatu keadaan yang sulit dan bekerja lebih dari keadaan equilibrium.

d. *Optimism*

Seligman (dalam Luthans *et al.* 2007a: 90) mendefinisikan *optimism* sebagai model pemikiran individu yang mengatribusikan kejadian positif ke dalam diri sendiri, bersifat *permanent*, penyebabnya bersifat *pervasive*. *Optimism* juga menginterpretasikan kejadian negatif kepada aspek eksternal, bersifat sementara atau temporer dan merupakan faktor yang disebabkan oleh situasi tertentu.

Definisi dari *optimism* dalam *PsyCap* menurut Carver dan Scheier (2002 dalam Avey *et al.* 2011: 130) adalah sebuah gambaran dalam psikologi positif sebagai harapan masa depan yang positif dan terbuka pada perkembangan.

Optimism dalam *PsyCap* akan membuat seseorang menjadi realistis dan fleksibel. Hal tersebut dikarenakan *optimism* dalam *PsyCap* tidak hanya perasaan



positif saja tetapi merupakan suatu pembelajaran yang kuat dalam disiplin diri, analisa kesalahan masa lalu dan perencanaan pencegahan terjadinya hal buruk. (Luthans *et al.* 2007a: 96)

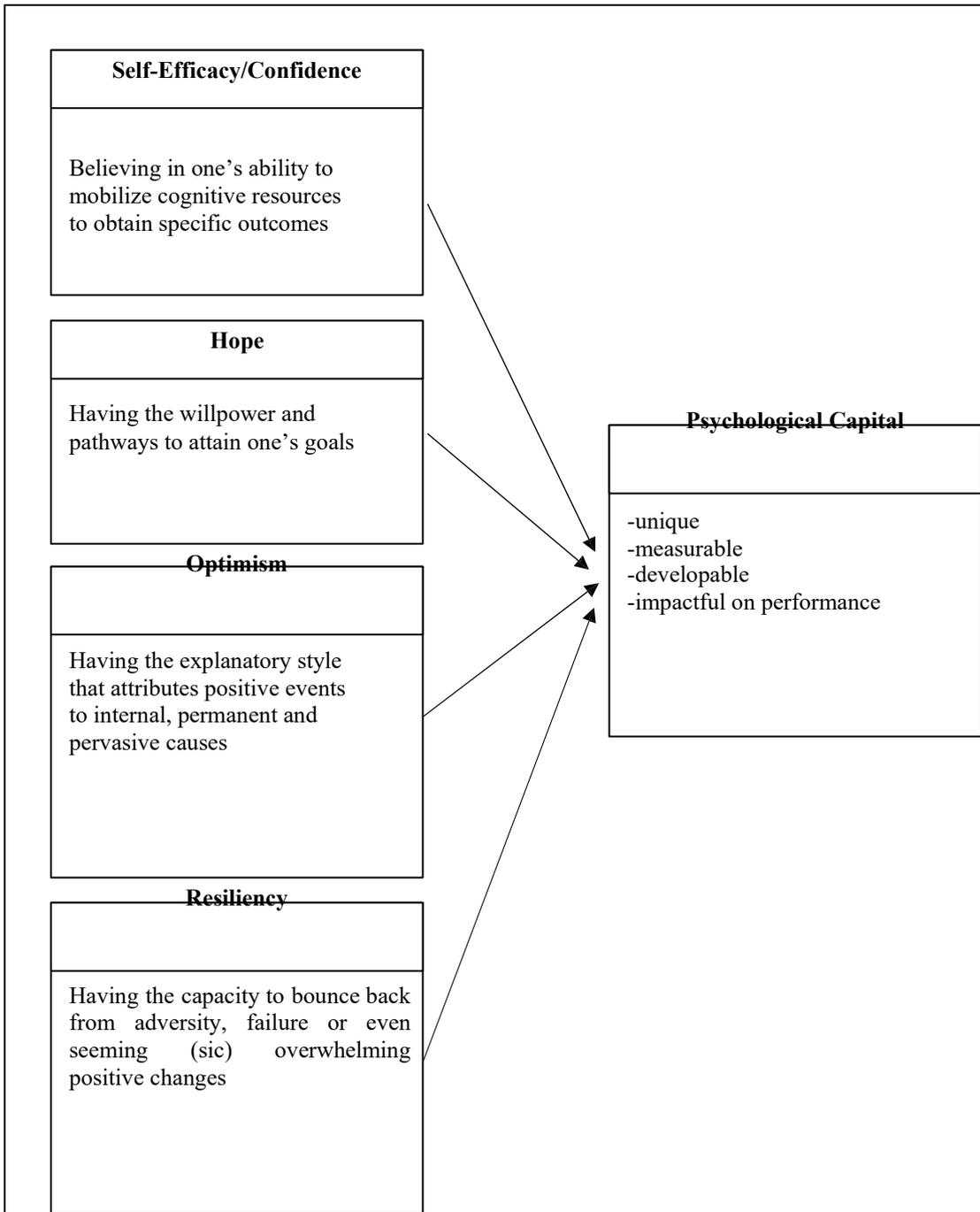
Beberapa hal positif lainnya yang dihasilkan dari *optimism* adalah kesehatan fisik dan mental, *well-being*, *coping* yang efektif untuk situasi sulit dalam hidup, penyembuhan dari penyakit dan obat-obatan, kepuasan hidup, dan "authentic happiness". Dalam dunia kerja, *optimism* ini juga berhubungan secara positif kepada hal-hal yang memuaskan seperti *workplace performance* dan performa di berbagai aspek kehidupan. Kebalikannya akan menghasilkan depresi, penyakit fisik dan rendahnya performa di setiap bidang kehidupan. (Luthans *et al.* 2007a: 93)

Dari pengertian sebelumnya, disimpulkan bahwa *optimism* berarti meyakini adanya kehidupan yang lebih bagus dan keyakinan itu digunakan untuk menjalankan aksi dalam meraih hasil yang optimal. *Optimism* akan berdampak pada kepuasan berbagai aspek kehidupan.

Pada penelitian ini, keempat komponen tersebut akan dikorelasikan dengan kepuasan kerja untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing komponen *PsyCap* terhadap kepuasan kerja. Dengan mengetahui besarnya sumbangan masing-masing komponen *PsyCap*, penelitian ini dapat mengetahui komponen mana yang memberikan sumbangan paling besar terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.2
Dimensi Psychological Capital



Sumber: Luthan, F dan Youssef, C.M. 2004. *Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage*. Organizational Dynamics. Vol. 33. No. 2 Mei (152)



2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pendekatan Konseptual Kepuasan Kerja

Terdapat dua pendekatan dalam penelitian mengenai kepuasan kerja, yaitu *global approach* dan *facet approach*. *Global approach* atau pendekatan global menganggap bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keseluruhan sikap yang tunggal mengenai pekerjaan secara menyeluruh. *Facet approach* atau pendekatan faset (aspek) melihat kepuasan kerja sebagai suatu hal yang memiliki beberapa aspek seperti *reward*, orang lain yang terlibat dengan pekerja dan kondisi lingkungan kerja (Spector, 2012: 216).

Global approach menekankan kepuasan kerja secara menyeluruh, dimana kepuasan kerja dilihat sebagai suatu keseluruhan. Pendekatan global didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pendekatan global ini digunakan apabila perhatian utama ditujukan pada keseluruhan atau kesimpulan sikap. Kepuasan kerja secara global ini dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan.

Facet Approach memiliki pandangan yang lebih lengkap terkait dengan kepuasan kerja. Seorang individu akan memiliki perbedaan kepuasan pada setiap aspek. Misalnya, seorang pekerja merasa puas dengan gaji yang diterima, namun tidak puas dengan pimpinan di tempat bekerja. Melihat hal tersebut, Spector membagi aspek-aspek kepuasan kerja menjadi sembilan aspek yaitu gaji (*pay*), promosi (*promotion*), supervisi (*supervision*), tunjangan tambahan (*fringe benefits*),



penghargaan kerja (*contingent rewards*), prosedur dan peraturan kerja (*operating procedures*), rekan kerja (*co-workers*), sifat pekerjaan (*nature of work*) dan komunikasi (*Communication*).

2.2.2 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa “finansial” maupun yang “nonfinansial” (Martoyo, 2000: 76).

Sedangkan menurut Handoko (2008:24), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan tentang suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berdampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Definisi kepuasan kerja menurut Spector (1997:2) adalah “*A global feeling about the job or as a related constellation of attitudes about various aspects or facets of the job*”, yang diartikan sebagai keseluruhan perasaan terhadap pekerjaan dan hubungannya dengan berbagai aspek pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak pekerjaannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dari pekerjaannya.



Cetin (2011: 375) membuat kesimpulan betapa pentingnya organisasi memperhatikan kepuasan kerja, yakni:

- a. Kepuasan kerja bisa menjadi suatu refleksi dari perlakuan yang didapatkan oleh pekerja di tempat kerjanya dan kesehatan psikologis pekerja.
- b. Kepuasan kerja dapat mengarahkan perilaku pekerja yang bisa berpengaruh pada fungsi organisasi dimana implikasi dari perasaan para pekerja ini bisa mengarahkan ke perilaku yang positif maupun perilaku yang negatif.
- c. Kepuasan kerja bisa menjadi refleksi dari apakah suatu organisasi berfungsi dengan baik atau tidak.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang diyakininya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Definisi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini dari Spector (2012: 216) yakni keseluruhan perasaan terhadap pekerjaan dan hubungannya dengan berbagai aspek dari pekerjaan. Penjabaran definisi tersebut dapat terlihat dari alat ukur *Job Satisfaction Survey* yang digunakan dalam penelitian ini yang mencakup sembilan aspek kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, kepemimpinan, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi. Perilaku pendidik dan tenaga kependidikan yang puas terhadap

pekerjaannya akan memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan institusi tempatnya bekerja.

2.2.3 Aspek-aspek dalam Kepuasan Kerja

Herzberg (dalam Munandar, 2006:331) mengasumsikan sekelompok faktor dan motivator menyebabkan tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi. Di sisi lain, faktor-faktor *hygiene* dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Teori ini meneliti tentang dua kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, yaitu:

1. Faktor *Motivation* yang berkaitan dengan faktor intrinsik dari pekerjaan tersebut. Faktor ini membuat seorang termotivasi dan mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti:
 - a. Keberhasilan pekerjaan (*Achievement*), yaitu besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
 - b. Pengakuan (*Recognition*), yaitu besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya.
 - c. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), yaitu berhubungan dengan bagaimana kondisi pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
 - d. Tanggung jawab (*Responsibility*), yaitu besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
 - e. Pengembangan (*Advancement*), yaitu berhubungan dengan keinginan yang ingin dicapai untuk kedepannya.



2. Faktor *Hygiene*. Faktor *Hygiene* menimbulkan rasa tidak puas para pekerja. Elemen-elemen diluar (ekstrinsik) pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti:
 - a. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*), yaitu derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
 - b. Kualitas Supervisi (*Quality supervisor*), yaitu derajat kewajaran penyelesaian yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.
 - c. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relation*), yaitu derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.
 - d. Kondisi kerja (*Working condition*), yaitu derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.
 - e. Gaji (*Wages or salaries*), yaitu derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.

Disimpulkan bahwa kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik atau intrinsik. Jika pendidik dan tenaga kependidikan lebih terdorong oleh motivasi ekstrinsik, institusi harus bisa membuat hubungan yang jelas antara harapan institusi dengan *reward* atau penghargaan yang ingin didapatkan oleh mereka.

Teori Herzberg memprediksi bahwa pimpinan dapat memotivasi individu dengan “memasukkan” motivator-motivatornya kedalam pekerjaan individu, yaitu proses yang dinamakan perkayaan pekerjaan (*job enrichment*).





Spector (1997: 8) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. Aspek-aspek kerja yang terdapat dalam *Job Satisfaction Survey* (JSS) antara lain:

1. Gaji (*pay*), yaitu kepuasan imbalan jasa berupa uang yang diterima karyawan sesuai dengan beban yang telah ditanggungnya.
2. Promosi (*promotion*) yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan atau jabatan.
3. Supervisi (*supervision*) yaitu kepuasan terhadap perilaku atasan, termasuk dalam pengarahan, masukan dan pengawasan atasan.
4. Tunjangan (*fringe benefits*) yaitu kepuasan akan keuntungan atau tunjangan yang didapatkan.
5. Penghargaan (*contingent rewards*) yaitu kepuasan terhadap penghargaan yang diberikan terhadap performa yang baik.
6. Prosedur kerja (*operating conditions*) yaitu kepuasan akan peraturan dan prosedur yang ada diperusahaan, termasuk didalamnya adalah prosedur perusahaan yang berupa administrasi, peraturan yang ditetapkan serta kebijakan perusahaan.
7. Rekan kerja (*coworkers*) yaitu kepuasan terhadap rekan kerja. Seberapa jauh kesesuaian yang dirasakan ketika berinteraksi dengan rekan kerja.
8. Sifat pekerjaan (*nature of work*) yaitu kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan, karakteristik dari pekerjaan itu sendiri yang akan dilaksanakan oleh seorang karyawan memang sesuai dan menyenangkan.

9. Komunikasi (*communication*) yaitu kepuasan komunikasi yang terjalin dalam perusahaan.

2.2.4 Konsekuensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dirasakan penting dan banyak dibahas dalam perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi serta manajemen. Kepuasan kerja dirasakan penting karena apapun yang dirasakan oleh individu, baik puas atau tidak puas terhadap pekerjaan memberikan dampak dan konsekuensi tidak hanya terhadap individu itu sendiri melainkan pada rekan kerja, pimpinan, kelompok, tim kerja dan organisasi secara keseluruhan. Berikut ini akan dirangkum beberapa konsekuensi kepuasan kerja.

a. Performa

Hubungan antara kepuasan kerja dengan performa dapat dijelaskan dengan dua model, yaitu kepuasan dapat menyebabkan performa kerja yang lebih baik atau performa dapat menentukan kepuasan kerja. Pada model pertama, individu yang menyukai pekerjaannya akan bekerja dengan lebih baik, oleh karena itu ia menampilkan pekerjaannya dengan baik pula. Sedangkan pada model yang kedua individu yang menampilkan pekerjaannya dengan baik, akan menerima imbalan dari organisasi dan imbalan itulah yang meningkatkan kepuasan kerja (Spector, 1997).



b. Ketidakhadiran dan berhenti kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja seseorang dari perusahaan adalah dua hal yang saling berkaitan dengan motivasi untuk menghindari pekerjaan yang tidak memuaskan (Mitra, Jenkins dan Gupta dalam Spector, 1997). Kepuasan kerja berperan dalam keputusan tenaga kerja untuk tidak hadir. Tenaga kerja yang tidak suka dengan pekerjaannya akan berusaha menghindar untuk datang bekerja (Steers dan Rhodes dalam Spector, 1997). Kepuasan kerja berkorelasi dengan intensi tenaga kerja untuk berhenti bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki intensi yang lebih besar untuk berhenti bekerja.

c. Tekanan psikologis

Tekanan psikologis berkorelasi dengan kepuasan kerja. Tenaga yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung melaporkan tekanan psikologis. (Bacharach, Bamberger dan Conley; Shirom dalam Spector, 1997).

d. Kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis

Hasil dari penelitian longitudinal menunjukkan bahwa pengukuran kepuasan kerja merupakan peramal yang baik untuk rentang umur kehidupan (Munandar, 2006). Kepuasan kerja menunjang fungsi fisik dan mental. Adapun kepuasan merupakan tanda dari kesehatan. Apabila tingkat kepuasan kerja meningkat maka fungsi fisik dan mental juga akan meningkat. Apabila tingkat kepuasan kerja menurun, maka fungsi fisik dan mental juga akan menurun.



e. Produktivitas

Tingkah laku yang tidak produktif merupakan tingkah laku yang akan merugikan perusahaan. Beberapa tingkah laku tidak produktif yaitu melakukan agresi terhadap rekan kerja serta melakukan pencurian dalam perusahaan. Tingkah laku tersebut biasanya diasosiasikan dengan ketidakpuasan kerja karyawan dengan pekerjaannya (Keenan dan Newton; Chen dan Spector dalam Spector, 1997).

f. Kepuasan hidup

Kepuasan hidup merupakan perasaan seseorang secara umum terhadap dirinya yang merefleksikan kesejahteraan emosional. Tenaga kerja yang merasa puas dengan pekerjaannya, maka akan berkemungkinan besar puas dengan kehidupannya secara umum (Weaver dalam Spector, 1997).

Dari penjabaran yang telah disebutkan diatas, maka kepuasan kerja dapat berdampak terhadap beberapa hal, diantaranya adalah terhadap performa, ketidakhadiran dan berhenti kerja, ketertekanan psikologis, kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis, produktivitas dan kepuasan hidup.

2.3 Pendidikan Sekolah Menengah Atas

2.3.1 Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual



keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU RI No. 20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1.

Pendidikan didefinisikan sebagai upaya memanusiakan manusia muda atau pengangkatan manusia muda ke taraf insani (Driyarkara, 1950: 74). Menurut Ki Hadjar Dewantara, pendidikan dan pengajaran adalah daya upaya yang disengaja secara terpadu dalam rangka memerdekakan aspek lahiriah dan batiniah manusia. Pengajaran adalah pendidikan dengan cara memberi ilmu atau pengetahuan dan memberi kecakapan, pengertian serta pelatihan kepandaian kepada anak-anak, yang dapat berfaedah buat hidup anak-anak, baik lahir maupun batin. Pengaruh pengajaran pada umumnya adalah memerdekakan manusia atas hidup lahirnya, sehingga ia menjadi pribadi pintar, cerdas, dan terampil. Sedangkan pendidikan adalah tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak yang menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya (Samho, 2013: 74-75).

Sebagai lembaga penyedia jasa, pendidikan harus menunjukkan kualitas layanan yang komprehensif. Heskett *et.al*, (1994: 165) memberikan kontribusi yang penting pada diskusi tentang efek dari pelayanan yang baik pada pelanggan, dalam karya mereka tentang rantai keuntungan pelayanan. Dalam karya mereka, kepuasan pelanggan dipandang sebagai fungsi dari nilai





yang diciptakan pelanggan melalui kualitas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan-karyawannya. Kepuasan tersebut dipandang memberikan kontribusi besar bagi bertahannya pelanggan dan selanjutnya, kemampuan menghasilkan keuntungan. Dalam ranah institusi pendidikan, Model Heskett tentang rantai keuntungan pelayanan menjadi penting karena model tersebut mengakui bahwa kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan adalah sebuah fungsi dari tingkat kepuasan pendidik dan tenaga kependidikan yang bertanggung jawab untuk menyediakan pelayanan jasa pendidikan yang optimal.

2.3.2 Pengertian Sekolah Menengah Atas

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 18, pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

2.3.3 Pengertian Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua “profesi” yang sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan, sekalipun lingkup keduanya berbeda. Hal ini dapat dilihat dari pengertian keduanya yang tercantum dalam Pasal 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam undang-



undang tersebut dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Dari definisi di atas jelas bahwa tenaga kependidikan memiliki lingkup “profesi” yang lebih luas, yang juga mencakup di dalamnya tenaga pendidik, pustakawan, staf administrasi dan staf pusat sumber belajar. Kepala sekolah adalah kelompok “profesi” yang masuk dalam kategori sebagai tenaga kependidikan. Sementara mereka yang disebut pendidik adalah orang-orang yang dalam melaksanakan tugasnya akan berhadapan dan berinteraksi langsung dengan para peserta didiknya dalam suatu proses yang sistematis, terencana dan bertujuan. Penggunaan istilah dalam kelompok pendidik tentu disesuaikan dengan lingkup lingkungan tempat tugasnya masing-masing. Guru dan dosen, misalnya, adalah sebutan tenaga pendidik yang bekerja di sekolah dan perguruan tinggi.

Pendidik dan Tenaga Kependidikan menjadi penggerak utama layanan jasa pendidikan. Peran pendidik dan tenaga kependidikan menjadi bagian penting dalam mencapai kepuasan siswa. Perannya ialah merubah pemakai pendidikan menjadi pelanggan pendidikan (*customer* pendidikan), dimana pelanggan pendidikan akan memberikan loyalitas yang tinggi untuk tidak bisa berpaling pada sekolah lain. Kotler-Keller (2009: 138-139) menyatakan bahwa kepuasan (*satisfaction*) adalah



perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan produk (atau hasil) terhadap harapan mereka. Kepuasan konsumen menjadi faktor penting dalam sebuah institusi untuk meraih sukses. Kepuasan konsumen dapat kita peroleh pada tiga faktor variabel yaitu kualitas pelayanan, harga yang ditetapkan dan fasilitas yang diberikan. Dengan terciptanya kepuasan konsumen dapat meningkatkan loyalitas konsumen untuk tetap konsisten menggunakan produk jasa tersebut.

Menurut Griffin (2005:31), loyalitas akan menciptakan:

- a. *Makes regular repeat purchases* yaitu pelanggan yang selalu membeli atau memakai secara teratur program yang diluncurkan oleh lembaga, misalnya siswa SMAK St. Louis 2 Surabaya akan menyelesaikan studi sampai selesai,.
- b. *Purchases across product and service lines*, pelanggan membeli diluar produk atau jasa, misalnya ketika SMAK St. Louis 2 melaksanakan pelatihan Bahasa Inggris bersertifikat, para siswa banyak yang mengikutinya.
- c. *Refers other* yaitu merekomendasikan kepada keluarga, teman ataupun masyarakat setiap program layanan pendidikan
- d. *Demonstrates an immunity to the full of the competition* yaitu menunjukkan kekebalan dari daya tarik produk sejenis dari pesaing, misalnya selain SMAK St. Louis 2 Surabaya banyak sekolah lain yang menawarkan pendidikan serupa, akan tetapi sebanyak dan semenarik apapun yang

dilakukan oleh sekolah lain, calon siswa SMAK St. Louis 2 Surabaya tetap teguh memilih sekolah ini sebagai lembaga layanannya.

Dalam penelitian ini yang disebut pendidik adalah guru, sedangkan tenaga kependidikan adalah staf administrasi, laboran, pustakawan, keamanan dan pembantu pelaksana.

2.4 Hubungan antara *Psychological Capital* dan Kepuasan Kerja

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *PsyCap* memiliki korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja. Cetin (2012: 373) menunjukkan bahwa *organizational psychological capital was found a significant predictor of the employee attitudes of organizational commitment and job satisfaction*. Saharan dan Jain (2014: 19) dalam penelitian *Positive Psychological Capital In Relation To Job Satisfaction: A Study of School Female Teachers* menunjukkan bahwa *Hope, Optimism, Self-Efficacy and Resilience were significantly related to job satisfaction*. Luthans *et al.* (2007b: 541) menunjukkan bahwa tiga komponen dari *PsyCap* yaitu *hope, self-efficacy* dan *optimism* memiliki korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja pada pekerja teknik. Penelitian yang dilakukan oleh Hedissa (2012: 1) menunjukkan korelasi yang signifikan antara *PsyCap* dan kepuasan kerja dimana komponen *PsyCap* yang memiliki korelasi signifikan dengan kepuasan kerja adalah *optimism* dan *resiliency* pada mahasiswa akademi kepolisian. Penelitian yang dilakukan oleh Avey *et al.* (2011: 127) menunjukkan korelasi yang signifikan antara *PsyCap* dan kepuasan kerja. Secara umum, pekerja yang memiliki tingkat *hope* yang tinggi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.





Hal tersebut dikarenakan ketika pekerja memiliki tingkat hope yang tinggi mereka mendapatkan motivasi dan dan rencana untuk menghasilkan sesuatu yang terbaik dalam pekerjaannya dan setelah melakukan pekerjaan terbaiknya pekerja tersebut akan merasa puas. Luthans *et al.* (2007b: 551) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat semakin ditingkatkan ketika hope diikuti oleh optimism dan/atau self-efficacy ketika melakukan pekerjaan dan resiliency sebagai respon ketika menghadapi kesulitan. Berdasarkan temuan Luthans *et al.* (2007b: 551) tersebut, peneliti berasumsi bahwa pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki tingkat *PsyCap* yang tinggi maka akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Hal tersebut karena temuan tersebut berlaku pada pekerja secara umum yang tidak mengenal konteks tertentu, sehingga hubungan antara dua variabel tersebut seharusnya terjadi pula pada konteks pekerjaan pendidik dan tenaga kependidikan.

Penjelasan mengenai *PsyCap* dan kepuasan kerja mengarahkan pada keterkaitan dua konstruk tersebut dengan performa kerja. Kedua konstruk ini memiliki indikasi saling berhubungan dalam kaitannya dimana kedua konstruk memiliki pengaruh terhadap performa kerja individu di dalam pekerjaannya. Youssef dan Luthans (2007: 774) melakukan penelitian untuk mengetahui efek dari penerapan *positive organizational behavior* (POB) di dunia kerja. Mereka menemukan bahwa POB yang diwakili melalui tiga karakter yang ada dalam *PsyCap* (*hope*, *optimism*, dan *resiliency*) memiliki hubungan dengan perilaku kerja yang diinginkan (yaitu performa kerja, kepuasan kerja, kebahagiaan kerja, serta komitmen organisasi). Temuan ini menunjukkan bahwa memang kapasitas-kapasitas positif yang dimiliki karyawan dalam sebuah organisasi memberikan

pengaruh positif dalam mengembangkan perilaku kerja yang diinginkan tersebut, dimana didalamnya terdapat kepuasan kerja.

2.5 Hasil Penelitian terdahulu atau sebelumnya

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Saharan dan Jain, tahun 2014 dengan judul *Positive Psychological Capital In Relation To Job Satisfaction: A Study of School Female Teachers* dengan hasil penelitian sebagai berikut:

Psychological capital (Hope, Optimism, Self-Efficacy and Resilience) has shown to have performance impact within a variety of business organizations. There is a need to consider fully the impact of psychological capital with in educational organizations. 60 female teachers from Jaipur (mean age 30.4) were selected using the purposive sampling technique as subjects. Teachers are an essential link in the transmission of educational organizations. The relevance of job satisfaction is very crucial to the long term growth of any educational system around the world. The objective of this study was to assess Psychological capital in relation to job satisfaction of school female teachers. For this purpose, a sample of 60 female teachers with in the age range of 25 to 35 year was selected as subject from various public schools of Jaipur city (capital of Rajasthan). Pearson's Product moment Correlation was applied to study the intercorrelations between the variables. It was found that domains of Psychological capital, i.e. Hope, Optimism, Self-Efficacy and Resilience were significantly related to job satisfaction. This paper discusses some proposed relationships and provides some directions for future research.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Yrd. Doç. Dr. Metin Kaplan dan Yrd. Doç. Dr. Durdu Mehmet Bickes, tahun 2013 dengan judul *The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir.* dengan hasil penelitian sebagai berikut:



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

The aim of the study is to investigate employees' psychological capital and job satisfaction. The sampling of the study consists of 181 employees working 5 star hotels in Nevsehir. According to the results of the correlation analysis, no significant relationship was statistically found between self efficacy and hope subdimension of psychological capital and job satisfaction. On the other hand, there was a positive and significant relationship between resiliency, optimism and job satisfaction. Likewise, resiliency and optimism affect job satisfaction in a positive way in the study findings.

Tabel 2.1

Ringkasan hasil penelitian terdahulu

Item	Persamaan	Perbedaan
<i>a. judul Positive Psychological Capital In Relation To Job Satisfaction: A Study of School Female Teac</i>		
Judul	memuat topik yang sama yakni mengenai <i>Psychological Capital</i> dan kepuasan kerja	
Variabel	menggunakan variabel bebas (<i>Self-Efficacy, Hope, Resiliency</i> dan <i>Optimism</i> dalam <i>PsyCap</i>) dan variabel terikat (kepuasan kerja)	
Metode Analisis	Menggunakan metode analisis <i>Pearson's Product moment Correlation</i>	<i>Self-Efficacy</i> menggunakan <i>Efficacy Scale</i> (Schwarzer&B 1997). <i>Hope</i> menggunakan <i>Scale</i> dari Snyder, <i>et al.</i> <i>Resiliency</i> menggunakan <i>Resil Scale</i> (Wagnild& Young, 1 <i>Optimism</i> menggunakan <i>Orientation Test –Revised</i> (Carv <i>al.</i> 2010). Kepuasan menggunakan <i>Job Satisfaction</i> (Singh and Sharma, 1 Sedangkan dalam penelitian <i>PsyCap</i> menggunakan PCQ dengan 6 point skala Likert kepuasan kerja menggunakan Spector dengan 6 point skala L yang sudah diadaptasi. Pada penelitian sebelumnya o penelitiannya adalah <i>Self-Effi Hope, Resiliency</i> dan <i>Optimism</i> kepuasan kerja Guru Perempuan Jaipur yang berjumlah 60 o sedangkan penelitian ini pada pen dan tenaga kependidikan
Obyek Penelitian		



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

SMAK St. Louis 2 Surabaya y
berjumlah 49 orang

<p><i>b. The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Business in Nevşehir</i></p>	
Judul	memuat topik yang sama yakni mengenai <i>Psychological Capital</i> dan kepuasan kerja
Variabel	menggunakan variabel bebas (<i>Self-Efficacy, Hope, Resiliency</i> dan <i>Optimism</i> dalam <i>PsyCap</i>) dan variabel terikat (kepuasan kerja)
Metode Analisis	Korelasi dan regresi
Obyek Penelitian	<p><i>PsyCap</i> menggunakan PCQ dengan 5 point skala likert. Kepuasan kerja menggunakan <i>Minnesota Satisfaction Questionnaire</i> (MSQ) dengan 5 point skala Likert. Sedangkan dalam penelitian <i>PsyCap</i> menggunakan PCQ dengan 6 point skala Likert. Kepuasan kerja menggunakan <i>Minnesota Satisfaction Questionnaire</i> (MSQ) dengan 6 point skala Likert yang sudah diadaptasi.</p> <p>pada penelitian sebelumnya oleh penelitiannya adalah <i>Self-Efficacy, Hope, Resiliency</i> dan <i>Optimism</i> dengan kepuasan kerja karyawan hotel bintang 5 di Nevşehir yang berjumlah 181 orang, sedangkan penelitian ini pada pendidik dan tenaga kependidikan SMAK St. Louis 2 Surabaya yang berjumlah 49 orang</p>

2.6 Hipotesis Penelitian

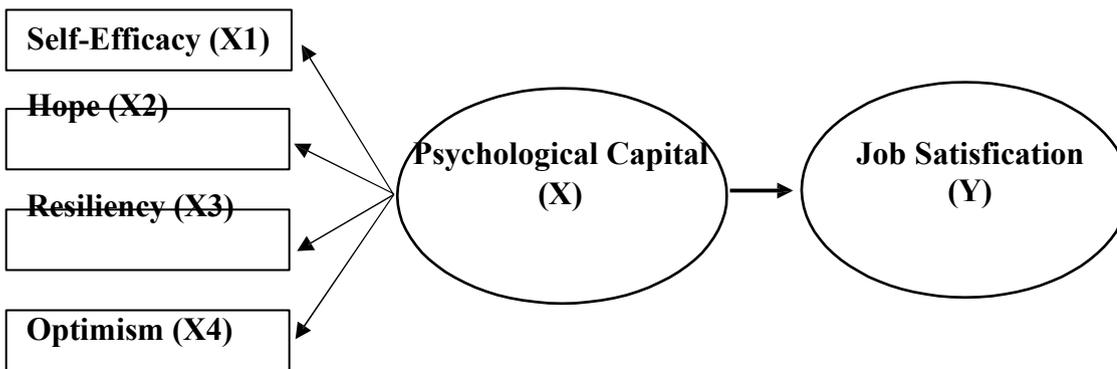
- a. Hipotesis 1: Terdapat korelasi positif antara *Self-Efficacy* dengan kepuasan kerja.
- b. Hipotesis 2: Terdapat korelasi positif antara *Hope* dengan kepuasan kerja.
- c. Hipotesis 3: Terdapat korelasi positif antara *Resiliency* dengan kepuasan kerja.



- d. Hipotesis 4: Terdapat korelasi positif antara *Optimism* dengan kepuasan kerja.
- e. Hipotesis 5: Terdapat faktor paling dominan dari *Psychological Capital* terhadap kepuasan kerja.

2.7 Rerangka Konseptual Penelitian

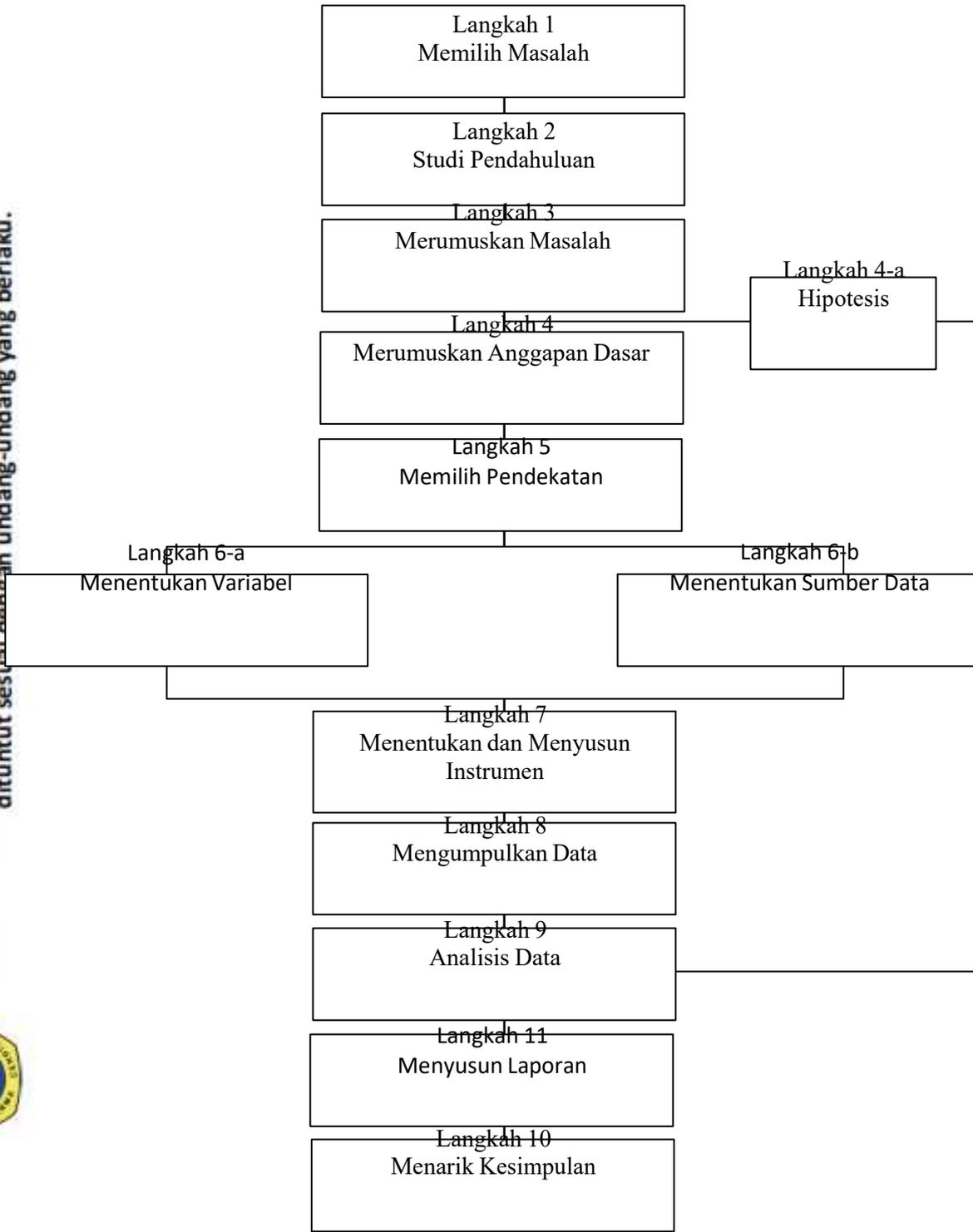
Gambar 2.3
Rerangka Konseptual Penelitian



untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



Gambar 2.4
Alur Penelitian



Sumber: Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal. 62