

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI KECAMATAN JEKAN RAYA KOTA PALANGKA RAYA PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

MOH. KHOIRI

Dosen Manajemen Universitas Pamulang

dosen01669@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, sikap kerja, kepuasan kerja guru yang bekerja di SMA Kecamatan Jekan Kota Palangkaraya, Provinsi Kalimantan Tengah. Analisis data penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis kausal Strip. Penelitian ini menggunakan sampel 138 guru di tiga sekolah menengah di Kecamatan Jekan Kota Palangkaraya yang dipilih menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, ada pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja guru di sekolah. Kedua, ada efek positif antara sikap kerja dan kepuasan kerja guru di sekolah. Ketiga, ada efek positif antara kualitas kehidupan kerja dan sikap kerja guru di sekolah.

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam membangun karakter bangsa. Namun, dapat kita ketahui tidak semua masyarakat menikmati pendidikan itu dengan baik. masih banyak anak bangsa yang tidak berpendidikan bahkan tidak pernah sekolah sekalipun. Bagaimana mungkin kita bisa bersaing secara global sedangkan pendidikan hanya di nikmati oleh orang-orang yang memiliki kemampuan untuk sekolah.

Jika guru sebagai garda terdepan dalam membangun karakter manusia maka guru sebagai model di lingkungan pendidikan maka harus memiliki sikap yang baik dan profesional dalam menjalankan pekerjaannya. Dapat diambil suatu kasus yang ada pada guru di Kalimantan Tengah yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja karena beberapa faktor yaitu : a. imbalan gaji yang minim, b. keamanan pekerjaan, c. kualitas pengawasan dan hubungan interpersonal antara rekan kerja dengan atasan atau dengan bawahan,

Ketiga masalah itu terjadi di Kalimantan Tengah bahkan di Kota Palangkaraya sendiri pun terjadi.

Hasil wawancara dengan Kepala Badan Pengembangan Standar Nasional Pendidikan yang pada kesempatan ini diwakili oleh bagian pengembangan Pendidikan tingkat tinggi dinas pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah menyatakan bahwa kepuasan kerja itu ada dimana mana, tidak terlepas juga guru mendapatkan masalah yang sama. Namun saja sampai saat ini belum ada penelitian yang terkait dengan kepuasan kerja guru yang nantinya akan dijadikan solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru di Kalimantan Tengah terutama di Kota Palangkaraya sebagai Ibu kota provinsi. Selanjutnya beliau juga menyampaikan bahwa yang paling penting dalam kepuasan kerja guru adalah masalah gaji guru yang masih dianggap belum mencukupi kebutuhan guru. Kedua adalah berkaitan dengan hubungan pimpinan dengan bawahan yang kurang harmonis. Ketiga kurangnya kegiatan yang mendorong guru untuk melakukan kegiatan yang mampu menunjang pekerjaan dengan melibatkannya dalam sebuah pekerjaan tertentu, (hasil informasi yang diperoleh dari Kepala Pengembangan Standar Nasional Pendidikan (BPSNP) Disdik Provinsi Kalimantan Tengah, 30 Juni 2015).

Menurut Gareth R. Jones (2012:71), mengemukakan bahwa

“job satisfaction is the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs.” Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan seseorang tentang pekerjaan mereka saat ini. Sementara itu Jesicca (2010:10), mengatakan bahwa, *“job satisfaction is something which happiness appears to encompass”*. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang mana tampaknya mencakup kebahagiaan. Selanjutnya, menurut Michael Armstrong (2011:343), *“job satisfaction refers to the attitudes and feelings people have about their work.”* Kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka. Menurut McShane & Von Glinow (2010:108), *“job satisfaction a person’s evaluation of his or her job and work context.”* Kepuasan kerja adalah sebagai evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Selanjutnya menurut Laurie J. Mullins (2005:700), *“job satisfaction is a complex and multifaceted concept, which can mean different things to different people. Job satisfaction is usually linked with motivation, but the nature of this relationship is not clear. Job satisfaction is more of an attitude, an internal state.”* Kepuasan kerja adalah konsep yang rumit dan beragam, yang dapat berarti hal yang berbeda untuk orang yang berbeda. Kepuasan kerja

biasanya terkait dengan motivasi, namun belum jelas hubungannya.

Menurut Luthans (2011:356), *“the overriding purpose of a quality of work life (QWL) program is to change and improve the work climate so that the interface of people, technology, and the organization makes for a more favorable work experience and desired outcomes.”* Kalimat di atas dimaksudkan, bahwa tujuan program kualitas kehidupan kerja adalah untuk mengubah dan meningkatkan iklim kerja sehingga penghubung dari orang, teknologi dan organisasi tercipta untuk pengalaman kerja yang lebih menyenangkan dan memberikan hasil sesuai yang dikehendaki. Vecchio (2006:378) menjelaskan, *“in essence, quality of work life (QWL) represents a desired and state that emphasizes the importance of providing opportunities for employees to contribute to their jobs.”* Pada intinya kualitas kehidupan kerja mewakili kondisi akhir yang menekankan arti penting memberikan kesempatan kepada guru untuk ikut membantu pekerjaan serta menerima lebih banyak dari pekerjaan mereka. Sedangkan Schemerhorn Hunt dan Osborn (2005:38), menyatakan bahwa, *“quality of work life is the overall quality of human experiences in the workplace.”* Kualitas kehidupan kerja adalah kualitas keseluruhan dari pengalaman manusia di tempat

kerja. Adapun menurut Griffin (2014:534), *“quality of work life is the extent to which workers can satisfy important personal needs through their experiences in the organization.”* Kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana pekerja dapat memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman mereka dalam organisasi.

J. George, Jones (2012:71) mendefinisikan, *“work attitudes are collections of feelings, beliefs, and thoughts about how to behave that people currently hold about their jobs and organizations.”* Sikap kerja adalah koleksi perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana berperilaku yang orang saat ini memegang tentang pekerjaan dan organisasi mereka. Selain itu menurut James Mocchi (2010:54) *“work attitudes are the feelings we have toward different aspects of the work environment”*. Sikap kerja adalah perasaan kita kepada aspek yang berbeda dari lingkungan kerja. Timothy A. Judge (2012:345) juga mendefinisikan, *“job attitudes is evaluations of one’s job that express one’s feelings toward, beliefs about, and attachment to one’s job.”* Sikap kerja adalah evaluasi pekerjaan seseorang yang mengekspresikan seseorang perasaan terhadap, keyakinan tentang, dan lampiran pekerjaan seseorang. Fred Luthans (2011:150) mendefinisikan bahwa, *“this attitude is defined as a pleasurable or positive emotional*

state resulting from the appraisal of one's job or job experience.” Sikap ini didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian dari seseorang pekerjaan atau pengalaman kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung; (1) kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, (2) sikap kerja terhadap kepuasan kerja, dan (3) kualitas kehidupan kerja terhadap sikap kerja. Penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan teknik analisis jalur. Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah. Populasi terjangkau penelitian ini sejumlah 211 guru. Sampel penelitian sebanyak 138 orang. Analisa data untuk pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur, yaitu teknik yang diterapkan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Sebelum dilaksanakan analisis jalur, uji signifikan regresi dan uji linearitas regresi sebagai prasyarat uji statistik dilakukan pengujian penormalan data dari masing-masing variabel penelitian dengan Uji-Liliefors, Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dengan menggunakan tehnik analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas dihitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh delapan kelas dengan nilai skor maksimum 149 dan skor minimum 105, sehingga rentang skor sebesar 44. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa data kepuasan kerja mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 129,28 dengan nilai standar deviasi 10,09 dimana nilai variansnya sebesar 101,8798 nilai median 130,33 dan nilai modus sebesar 136,70.

Penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang dianalisis membentuk distribusi normal. Proses pengujian persyaratan analisis dalam penelitian ini merupakan syarat yang harus dipenuhi agar penggunaan teknis regresi yang termasuk pada kelompok statistik parametris dapat diterapkan untuk keperluan pengujian hipotesis.

Syarat analisis jalur (*path analysis*) adalah estimasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen bersifat linear, dengan demikian persyaratan yang berlaku pada analisis regresi dengan sendirinya juga berlaku pada persyaratan analisis jalur. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis jalur adalah bahwa sampel penelitian berasal dari

populasi yang berdistribusi normal dan pengaruh antara variabel-variabel dalam model haruslah signifikan dan linear. Berkaitan dengan hal tersebut, sebelum dilakukan pengujian model, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kedua persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut. Pengujian analisis yang dilakukan adalah:

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien Regresi

1. Uji Normalitas

Data yang digunakan dalam menyusun model regresi harus memenuhi asumsi bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Asumsi normalitas pada dasarnya menyatakan bahwa dalam sebuah model regresi, galat taksiran regresi harus berdistribusi normal. Uji asumsi tersebut dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menguji normalitas data dari ketiga galat taksiran penelitian yang dianalisis.

Pengujian persyaratan normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *uji Liliefors*. Kriteria pengujian tolak H_0 yang menyatakan bahwa skor tidak berdistribusi normal adalah, jika L_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan L_{tabel} . Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa $IF(Z_i) - S(Z_i)$

maksimum yang disimpulkan dengan L_{hitung} untuk ketiga galat taksiran regresi lebih kecil dari nilai L_{tabel} , batas penolakan H_0 yang tertera pada tabel *Liliefors* pada $\alpha = 0,05$ dan $n > 30$ adalah $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$.

Dari hasil perhitungan uji normalitas (perhitungan secara lengkap pada lampiran 5) diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0656$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 138$; $\alpha = 0,05$) sebesar $0,075$. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data kepuasan kerja atas kualitas kehidupan kerja cenderung membentuk kurva normal.

b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 atas X_2

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0605$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 138$; $\alpha = 0,05$) sebesar $0,075$. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data kepuasan kerja atas sikap kerja cenderung membentuk kurva normal.

c. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_2 atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0561$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 138$; $\alpha = 0,05$) sebesar $0,075$. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data sikap kerja atas kualitas kehidupan kerja cenderung membentuk kurva normal.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis nol (H_0) yang berbunyi sampel berasal dari populasi berdistribusi normal tidak dapat ditolak, dengan kata lain bahwa semua sampel yang terpilih berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berdasarkan harga-harga L_{hitung} dan L_{tabel} di atas dapat disimpulkan pasangan semua data baik kepuasan kerja atas kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja atas sikap kerja, dan sikap kerja atas kualitas kehidupan kerja berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Pengujian hipotesis penelitian dilaksanakan dengan menggunakan teknik analisis

regresi dan korelasi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi model hubungan sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kadar pengaruh antar variabel penelitian.

Pada tahap permulaan pengujian hipotesis adalah menyatakan pengaruh antara masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam bentuk persamaan regresi sederhana. Persamaan tersebut ditetapkan dengan menggunakan data hasil pengukuran yang berupa pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen sedemikian rupa sehingga model persamaan regresi merupakan bentuk hubungan yang paling cocok. Sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji signifikansi dan kelinearannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA. Kriteria pengujian signifikansi dan linearitas model regresi ditetapkan sebagai berikut:

Regresi signifikan : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
pada baris regresi

Regresi linear : $F_{hitung} < F_{tabel}$
pada baris tuna cocok

Pada tahap selanjutnya adalah melakukan analisis korelasional dengan meninjau kadar dan signifikansi hubungan antara

pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen.

a. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Kepuasan Kerja atas Kualitas Kehidupan Kerja

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kepuasan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi $a = 70,92$ dan koefisien regresi $b = 0,45$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 70,92 + 0,45X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas.

b. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Kepuasan Kerja atas Sikap Kerja

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kepuasan kerja dengan sikap kerja pada lampiran 5, diperoleh konstanta regresi $a = 72,81$ dan koefisien

regresi $b = 0,43$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 72,81 + 0,43X_2$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas.

c. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Sikap Kerja atas Kualitas Kehidupan Kerja

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara sikap kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi $a = 95,33$ dan koefisien regresi $b = 0,28$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_2 = 95,33 + 0,28X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi.

Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas

3. Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis pada bagian terdahulu dan proses perhitungan yang dilakukan dapat terlihat bahwa korelasi antara kualitas kehidupan kerja dengan sikap kerja sebesar 0,280. Korelasi antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,385. Korelasi antara sikap kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,370.

1. Hipotesis Pertama

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

$$H_0 : \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{31} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,305 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,86. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,61. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa kualitas kehidupan

kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara langsung positif oleh kualitas kehidupan kerja. Meningkatnya kualitas kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja.

2. Hipotesis Kedua

Sikap kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

$$H_0 : \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{32} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung sikap kerja terhadap kepuasan kerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,285 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,60. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,61. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian sikap kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa sikap kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara langsung positif oleh sikap kerja. Meningkatnya sikap kerja mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja.

3. Hipotesis Ketiga

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap sikap kerja.

$$H_0 : \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{21} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap sikap kerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,280 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,40. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,61. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara langsung terhadap sikap kerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap sikap kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sikap kerja dipengaruhi secara langsung positif oleh kualitas

kehidupan kerja. Meningkatnya kualitas kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan sikap kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,385 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,305. Ini memberikan makna kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Griffin (2014:81), menyatakan, "*quality of work life (QWL): The conditions under which the workers work and live, this is an important factor which influences workers satisfaction or otherwise and consequently the job satisfaction.*" Hal ini didasarkan pada pendapat Luthans (2005:108), yang menyatakan bahwa, "*QWL is providing working environment through collaborative efforts between employees and management. It also associated with job satisfaction, life satisfaction, morale, and effectiveness. It is concerned with the overall climate or work.*" Gibson et.al (2012:370), juga

mengemukakan bahwa, *“In some organizations, QWL programs are intended to increase employee trust, productivity, involvement, retention, and problem solving so as to increase both worker satisfaction and organizational effectiveness.”* Menurut Thomas Cummings (2005:11), menyatakan bahwa, *“QWL programs expanded beyond their initial focus on work design to include other features of the workplace that can affect employee productivity and satisfaction, such as reward system, work flows, management styles, and the physical work environment.”* Senada dengan John R. Schermerhorn (2002:14), menyatakan bahwa, *“surely you can accept that job satisfaction is important on quality of work life grounds alone; that is people deserve to have satisfying work experiences.”* Tentunya dapat diterima bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi kualitas kehidupan kerja sehingga keduanya menjadi pengalaman kerja yang memuaskan.

2. Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif sikap kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,370 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,285. Ini memberikan

makna sikap kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Griffin (2014:81), menyatakan bahwa, *“attitudes are based on emotion, knowledge, and intended behavior. Cognitive dissonance results from contradictory or incongruent attitudes, behaviors, or both. Job satisfaction or dissatisfaction and organizational commitment are important work-related attitudes. Employees’ moods, assessed in terms of positive or negative affectivity, also affect attitudes in organizations.”* Selanjutnya menurut Stephen P Robbins (2012:375), menyatakan bahwa, *“job satisfaction refers to a person’s general attitude toward his or her job. A person with a high level of job satisfaction has a positive attitude towards his or her job. A person who is dissatisfied has a negative attitude.* Kepuasan kerja lebih jelas dikemukakan Schermerhorn (2010:72), *“job satisfaction, an attitude reflecting a person’s positive and negative feelings toward a job, co-workers, and the work environment.”* Robbins dan Coulter (2012:375), juga mengemukakan, *“job satisfaction refer to an employee’s general attitude toward his or her job.”* Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum guru terhadap pekerjaannya.

3. Pengaruh Kehidupan Kerja terhadap Sikap Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kualitas kehidupan kerja terhadap sikap kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,280 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,280. Ini memberikan makna kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap sikap kerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Michael Armstrong (2009:305), menyatakan bahwa, *“attitudes are developed through experience but they are less stable than traits and can change as new experiences are gained or influences absorbed. Within organizations they are affected by cultural factors (values and norms), the behaviour of management (management style), policies such as those concerned with pay, recognition, promotion and the quality of working life, and the influence of the ‘reference group’ (the group with whom people identify).”* Selanjutnya menurut Amjad Ali (2002:67), *“the findings imply that organizations in both the sectors need to understand and manage managers” quality of work life and provide them with suitable interpersonal atmosphere to develop positive job attitude so that their level of affective commitment could be enhanced.”* Menurut Itai Beerli (2015:8) *“quality of work life (QWL) has Implication for a large set of employee attitudes and behavior,*

including OC, Job Satisfaction, involvement in the workplace, investment of effort at work, alienation, and intentions of leaving.” Kualitas kehidupan kerja memiliki implikasi untuk satu set besar sikap guru dan perilaku, termasuk OC, kepuasan kerja, keterlibatan di tempat kerja, prestasi usaha di tempat kerja, keterasingan, dan niat meninggalkan. Kualitas kehidupan kerja yang berkualitas adalah yang memberikan semangat kerja sehingga meningkatkan sikap kerja yang baik serta menghasilkan kepuasan dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut: (1) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan kualitas kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah. (2) Sikap kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan sikap kerja mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah. (3) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap Sikap kerja. Artinya peningkatan kualitas kehidupan kerja

mengakibatkan peningkatan sikap kerja guru SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah.

REFERENSI

- A. Judge Timothy. (2012). *Job Attitudes*. by Annual Reviews.
- Armstrong Michael (2011). *Armstrong's Handbook: Human Resource Management Practice, 11th Edition*. United Kingdom: Kogan Page.
- Childs John (2007). *Managing Employee Performance and Reward*. New York: Cambridge University Press.
- George J., G. Jones (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New York: Pearson Education, Inc..
- Griffin & Moorhead. (2014). *Organizational Behavior*. Canada: South-Western, Cengage Learning.
- K. Stroh Linda, Gregory B. Northcraft, Margaret A. Neale (2002). *Organizational Behavior*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc..
- Kondalkar V. G. (2007). *Organizational Behavior*. New Delhi : New Age International, Ltd.
- L. Gibson James, John M. Ivancevich, James H. Donnely, Jr. and Robert Konopaske (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. (New York :The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans Fred (2005). *Organizational Behavior, 11th Ed*. Singapore: McGraw-Hill/Irwin.
- M. George Jennifer dan Gareth R. Jones (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior, 6th Edition*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- McKenna Eugene (2006). *Business and Psychology: Organizational Behavior*. New York: Psychology Press.
- McShane & Von Glinow. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice For the Real World, 5th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Mocci James. (2010). *The Principil Of Management*. New York: By Free Press.
- Mullins Laurie J. (2005)., *Management and Organizational Behavior, 7th Edition*. England: Prentice Hall.
- Pryce-Jones Jessica (2010). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success*. United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Schemerhorn John R., Jr, James G. Hunt and Richard N. Osborn. (2005). *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.

Vecchio Robert P. (2006)..
Organizational Behavior.
Southwestern: Thomson.