

DUKUNGAN SOSIAL DAN KEPUASAN KERJA PADA GURU KELOMPOK BERMAIN (KB)

Siska Hariyanti¹, Nadhirotul Laily²
Universitas Muhammadiyah Gresik

Abstrak

Penelitian ini mengkaji tentang hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja guru Kelompok Bermain (KB). Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang dimiliki seseorang sehubungan dengan pekerjaan mereka sebagai guru yang meliputi lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, upah atau gaji, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan dukungan sosial merupakan kenyamanan fisik atau psikologis, perhatian, penghargaan ataupun bantuan yang diberikan orang terdekat baik keluarga ataupun lingkungan terhadap individu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah 66 guru kelompok bermain dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan korelasi *sperman rho* dengan taraf signifikan 5%. Hasil korelasi diperoleh nilai r hitung = 0,346 lebih besar dari r tabel = 0,246 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil koefisien (r^2) dari $r = 0,346 = 0,12$ yang menunjukkan bahwa sumbangan variabel antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja guru sebesar 12%, sedangkan 88% dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti. Berdasarkan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja guru Kelompok Bermain (KB).

Kata Kunci : Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja, Guru.

Abstract

This study examines the relationship of social support with job satisfaction of play group teachers. Job satisfaction is a positive attitude that a person has with respect to their work as a teacher covering five dimensions of work itself, wages or salaries, promotional opportunities and relationships with colleagues. While social support is a physical or psychological comfort, attention, appreciation or assistance provided nearest people either family or the environment against individuals. This research uses quantitative method with 66 teachers of play group by using saturated sampling technique. Technique analyze data use correlation sperman rho with significant level 5%. Result of correlation obtained by value of r count = 0,346 bigger than r table = 0,246 then H_0 rejected and H_a accepted. The result of coefficient (r^2) of $r = 0.346 = 0.12$ indicates that the contribution of variable between social support and teacher work satisfaction is 12%, while 88% is influenced by other variables that have not been studied. Based on data analysis, it can be concluded that there is a relationship between social support and job satisfaction of play group teachers.

Keywords: Social Support, Job Satisfaction, Teachers.

email: nadhirotul.layli@umg.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik
Jl. Sumatera 101 Gresik

Pendahuluan

Pendidikan merupakan upaya yang bertujuan mengembangkan seluruh potensi diri individu yang berlangsung seumur hidup sesuai dengan nilai-nilai dan kebudayaan yang ada dalam masyarakat. Hal ini sesuai dengan pengertian pendidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1, yaitu:

“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 ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara”

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan salah satu bagian integral dari keseluruhan proses pendidikan. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 28 menyebutkan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal dan informal. PAUD pendidikan formal berbentuk Taman Kanak-kanak (TK), *Raudlatul Athfal* (RA), atau bentuk lain yang sejenisnya. PAUD jalur nonformal berbentuk Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), atau bentuk lain yang sederajat, sedangkan PAUD jalur informal terbentuk pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan (Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini, 2010).

Untuk menciptakan proses pembelajaran yang baik, seorang guru anak usia dini harus cerdas membuat model dan media pembelajaran yang menarik bagi anak. Disamping itu guru harus melakukan pendekatan-pendekatan kepada anak. Guru kelompok bermain dituntut untuk profesional terhadap tugasnya.

Berikut adalah data mengenai permasalahan yang dihadapi oleh guru Kelompok Bermain (KB). Data ini diperoleh dari wawancara terhadap guru di Kelompok Bermain X. wawancara tersebut memaparkan beberapa permasalahan yang dihadapi oleh guru Kelompok Bermain (KB) dan bentuk dukungan yang diperlukan. Berikut adalah tabel yang menunjukkan permasalahan yang dihadapi dan mengindikasikan ketidakpuasan guru Kelompok Bermain (KB):

Tabel 1. Permasalahan yang Dihadapi Guru dan Bentuk Ketidakpuasan Kerja

No	Nama	Kesimpulan
1.	L	Subjek mengungkapkan bahwa guru Kelompok Bermain (KB) dituntut untuk proaktif dalam pembelajarannya. Banyak permasalahan yang dihadapi oleh guru Kelompok Bermain (KB), salah satunya adalah kesejahteraan. Hal ini sudah menjadi rahasia umum, bahwa tingkat kesejahteraan guru-guru sangat memprihatinkan. Salah satu contoh adalah penghasilan para guru yang dipandang masih jauh dari mencukupi, apalagi bagi mereka yang masih berstatus sebagai guru bantu atau guru honorer. Gaji/upah yang mereka terima tidak sebanding dengan kegiatan yang mereka lakukan.
2.	A	Mengatakan bahwa gaji yang mereka terima adalah gaji seikhlasnya dalam artian mereka kerja dan tidak memiliki tunjangan sertifikasi. Selain gaji, rata-rata guru Kelompok Bermain (KB) berpendidikan akhir pada jenjang SMA dan kurang memiliki pengalaman mengajar. Mereka merasa tidak optimal dalam pekerjaannya. Subjek menyatakan bahwa ia sempat terfikir ingin mencari pekerjaan lain.
3.	H	Subjek mengatakan bahwa sebenarnya dukungan yang dibutuhkan bukan hanya dukungan finansial saja, melainkan dukungan seperti dari orang terdekat dan juga lingkungan kerja. Apalagi para guru yang masih muda, dan mereka yang mengandalkan hanya menjadi guru, mereka sering tidak puas dengan apa yang mereka terima

Sumber : Wawancara pada guru Kelompok Bermain (KB)

Dari data awal tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa ada ketidakpuasan terhadap pekerjaan guru Kelompok Bermain (KB) sehingga mereka membutuhkan *social support* yang diperkirakan meningkatkan kepuasan mereka dalam menjalani pekerjaannya. Kondisi seperti ini terkadang membuat guru tersebut berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya, tetapi ada juga yang mengatakan bahwa mungkin suatu saat guru Kelompok Bermain (KB) akan mendapat kesejahteraan mereka sebagai tenaga pendidik. Mengingat bahwa kesejahteraan tenaga pendidik juga sangat diperlukan karena hal tersebut merupakan kebutuhan dasar yang harus terpenuhi agar para guru dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mempunyai rasa kepuasan tersendiri sebagai tenaga pendidik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam kehidupan individu, termasuk guru Kelompok Bermain (KB). Ketika seseorang berada dalam lingkungan kerja, mereka dituntut untuk totalitas dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Menurut Robins dan Judge (2015: 2) ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tindakan yang bermacam-macam seperti: keluar dari pekerjaannya, berusaha untuk mengungkap ketidakpuasan melalui percobaan untuk memperbaiki kondisi secara aktif dan konstruktif, kesetiaan yang berarti

bersikap secara pasif tetapi tetap optimis menunggu kondisi membaik dan juga pengabaian yakni membiarkan kondisi semakin memburuk.

Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi dukungan, hal tersebut terjadi karena dukungan sosial memberikan pengaruh pada cara berpikir dan perilaku individu, terutama pada dukungan sosial yang mendorong pada kepuasan pada pekerjaan. Pada dukungan sosial berorientasi pada hal-hal yang ada di dalam pekerjaan ataupun diluar lingkungan pekerjaannya. Sedangkan guru yang tidak mendapatkan dukungan sosial akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja individu.

Luthans (1998 dalam Vanecia, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama karyawan, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan. Menurut Luthans (1998 dalam Vanecia, 2013) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*Supervision*). Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*Workers*). Merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*). Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/Upah (*Pay*). Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Gottlieb (1992 dalam Smet, 1994) menyatakan bahwa dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal dan non-verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial atau didapat karena kehadiran mereka dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi seseorang yang menerimanya. Menurut Cutrona dan Russel (1987) dukungan sosial merupakan suatu proses hubungan yang terbentuk dari individu dengan persepsi bahwa seseorang dicintai dan dihargai, disayangi, untuk memberikan bantuan kepada individu yang mengalami tekanan- tekanan dalam kehidupannya.

Cutrona dan Russel (1987) menjelaskan terdapat 6 (enam) bentuk dukungan sosial yang juga terdapat dalam konsep fungsi hubungan interpersonal. Bentuk dukungan sosial tersebut antara lain:

1. Kelekatan (*Attachment*), yaitu berupa perasaan kedekatan secara emosional kepada orang lain yang memberikan rasa aman, biasanya didapat dari pasangan, keluarga, dan teman. Cobb (1979) menyebut kedekatan emosional dengan istilah dukungan emosional (dalam Cutrona & Russell: 1987).
2. *Integrasi Sosial (Social Integration)*, yaitu bentuk dukungan yang membuat seseorang merasa diterima oleh suatu kelompok yang memiliki kesamaan minat, kepedulian, dan aktivitas hiburan bersama. Bentuk dukungan ini biasanya paling banyak diperoleh dari teman.
3. Bimbingan (*Guidance*), yaitu berupa saran, penghargaan, atau informasi yang dapat individu gunakan dalam mengatasi masalah. Bentuk dukungan ini paling banyak diperoleh dari orang, tua, guru, atau mentor. Tokoh lain menyebut dukungan ini sebagai dukungan informasi atau dukungan instrumental.
4. Jaminan dari seseorang (*Reliable Alliance*), adanya seseorang yang dapat membantu saat dibutuhkan merupakan dukungan sosial yang memberikan keyakinan pada seseorang bahwa ia memiliki sumber daya yang dapat diandalkan bantuannya saat dibutuhkan, biasanya diperoleh dari anggota keluarga. Bentuk dukungan ini disebut juga dengan dukungan materi atau nyata.
5. Penghargaan diri (*Reassurance of Worth*), bentuk dukungan yang dapat meningkatkan keyakinan diri penerimanya bahwa ia berharga dan memiliki kompetensi dalam menyelesaikan masalah. Misalnya, dengan memberikan umpan balik positif terhadap kemampuan individu dalam mengatasi suatu masalah. Dukungan ini juga bisa disebut dengan *esteem support*.
6. Kesempatan untuk mengasahi (*Opportunity of Nurture*), yaitu dukungan yang memberikan kesempatan untuk memberikan bantuan kepada seseorang. Salah satu aspek penting dari hubungan interpersonal adalah perasaan dibutuhkan oleh orang lain. Sumber dimensi ini paling banyak diperoleh dari anak (bagi orang tua), kemudian pasangan (suami/istri).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam pekerjaan.

“Ketidakpuasan kerja pada guru khususnya Kelompok Bermain (KB) dikarenakan kurangnya dukungan sosial”. Sumber ketidakpuasan kerja pada

guru Kelompok Bermain (KB) dapat berasal dari hal-hal yang bersifat material misalnya rendahnya upah yang diterima, kondisi pekerjaan, dan sebagainya (Sutrisno, 2016: 9). Kepuasan kerja guru di suatu lembaga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : faktor individual (umur, kesehatan, watak dan harapan), faktor sosial (hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja dan hubungan kemasyarakatan), faktor utama dalam pekerjaan (upah, pengawasan ketentraman, dll). Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja pada guru Kelompok Bermain (KB) adalah dibentuk dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan masyarakat yakni dengan memberikan dukungan sosial kepada mereka. Dukungan sosial yang paling mempengaruhi adalah dukungan yang diberikan oleh teman kerja ataupun keluarga. Hal ini didukung melalui penelitian Yuniasanti dan Setiawan (2015) bahwa seseorang yang mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerjanya mempunyai korelasi yang positif terhadap kepuasan kerja. Yang berarti semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja seseorang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data ini menggunakan instrumen penelitian analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015: 14). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Kelompok Bermain (KB) yang tergabung dalam Ikatan Guru Aisyiah Bustanul Athfal (IGABA) dibawah naungan persyarikatan Muhammadiyah yang berada di kabupaten Gresik berjumlah 66 orang. Karakteristik yang ditetapkan pada populasi tersebut adalah terdaftar secara administratif sebagai guru dan tidak menjadi responden uji coba instrumen. Sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil yakni kurang dari 100 (Sugiyono, 2011:68). Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 66 orang.

Penelitian ini mengumpulkan data dari sumber primer, dengan menggunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner (angket), yaitu dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2015:199). Perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* dengan 5 alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. (Sugiyono, 2015:134).

Skala kepuasan kerja disusun oleh peneliti berdasarkan indikator kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Luthans (1998 dalam Vanecia, 2013)

yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*) dan gaji/upah (*pay*). Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti melakukan uji coba instrumen dengan 50 item dari skala kepuasan kerja yang diberikan kepada 30 guru Kelompok Bermain (KB). Terdapat 45 item yang valid, sedangkan 5 item lainnya gugur yang kemudian tidak diikuti dalam penelitian.

Skala dukungan sosial menggunakan instrumen *Social Provision Scale* yang dikembangkan oleh Cutrona dan Rusell (1994) dan diadaptasi Septiawati (2017) yang terdiri dari 24 item dengan reliabilitas 0.912. Adapun indikatornya adalah kelekatan, integrasi sosial, bimbingan, jaminan dari seseorang, penghargaan diri dan kesempatan untuk mengasihi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Spearman Rho* yang bertujuan untuk menentukan hubungan antara dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y yang sebaran datanya tidak berdistribusi normal. Seluruh proses analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 18.0 *for windows*.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS 18.0 *for windows*, dengan menggunakan sistem operasi *Analyze > Correlate > Bivariate*.

Tabel 2. Uji Korelasi

Correlations				
			Kepuasan _kerja	Dukungan_sosial
Spearman's rho	Kepuasan_kerja	Correlation Coefficient	1,000	,346**
		Sig. (2-tailed)	.	,004
		N	66	66
	Dukungan_sosial	Correlation Coefficient	,346**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,004	.
		N	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS 18.0 *for windows*

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji korelasi *Spearman Rho*, untuk $N = 66$, taraf kesalahan 5%, hasil yang didapat pada analisis $r_{hitung} = 0,346$ lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,246. Dengan demikian $r_{hitung} = 0,346$, $p = 0,004$, taraf signifikan $p < 0,05$ dan $df = N-2 = 66 - 2 = 64$ dengan pengujian dua arah

dapat diperoleh harga $r_{\text{tabel}} = 0,246$. hasil tersebut menggambarkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ yaitu $0,346 > 0,246$, sehingga korelasi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru Kelompok Bermain (KB).

Tanda positif pada nilai r menunjukkan hubungan yang searah, artinya hubungan kedua variabel adalah berbanding lurus. Semakin tinggi dukungan sosial maka akan diikuti dengan semakin tinggi pula kepuasan kerja seorang guru.

Koefisien determinasi (r^2) dari $r = 0,346^2 = 0,12$. Artinya $r^2 = 0,12$ yang berarti 12 % menginformasikan bahwa sumbangan variabel dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru Kelompok Bermain (KB) sebesar 12 %, sedangkan sisanya 88 % oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sesuai yang diungkap oleh Yuniasanti dan Setiawan (2015) yang menjelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan kerja dibutuhkan dukungan sosial dari rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga dan melaksanakan proses kerja. Selain itu kepuasan kerja dapat mengoptimalkan seseorang dalam melaksanakan semua tugasnya.

As'ad (2004:48), menyatakan bahwa terdapat beberapa pendorong seseorang merasakan kepuasan kerja yang pertama adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Faktor sosial merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja guru, yakni merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama guru, guru dengan atasan, maupun guru yang berbeda lokasi pekerjaannya. Faktor sosial merupakan keadaan dimana keberadaan orang lain bisa diandalkan untuk dimintai bantuan, dorongan dan penerimaan apabila individu mengalami kesulitan.

Faktor sosial dalam hal ini adalah merupakan dukungan sosial dimana setiap orang pasti membutuhkan dukungan sosial baik dari keluarga, teman dekat ataupun lingkungan sekitar. Dukungan sosial ditunjukkan pada hubungan interpersonal yang melindungi individu tersebut terhadap konsekuensi negatif yang dapat menimbulkan stres. Dukungan sosial yang diterima dapat membuat individu merasa dihargai, diperhatikan, dicintai, dan menimbulkan rasa percaya diri pada individu (Kumalasari & Ahyani, 2012).

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi (r^2) dari $r = 0,346^2 = 0,12$. Artinya $r^2 = 0,12$ % yang berarti 12 % menginformasikan bahwa sumbangan variabel dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada guru Kelompok Bermain sebesar 12 %, sedangkan sisanya 88 % oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel lain yang belum diteliti sebesar 88 %, yang kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dibatasi oleh peneliti lainnya seperti yang

dikemukakan oleh Ghufron (2016) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti kebijaksanaan sekolah dan iklim organisasi, faktor lainnya yang dipaparkan adalah faktor individual seperti status dan senioritas.

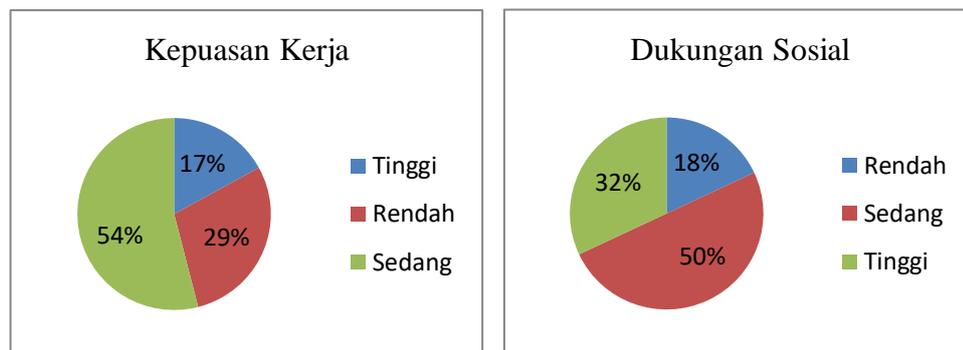
Dalam hal ini, peneliti juga melakukan wawancara terhadap guru kelompok bermain mengenai apa yang menjadi timbulnya kepuasan guru terhadap kerjanya:

Tabel 3. Hasil Wawancara Data Pendukung

Inisial	Hasil wawancara
Guru XX	Menyatakan bahwa yang membuat beliau merasakan kepuasan adalah, karena subjek adalah seorang kader Muhammadiyah, subjek dibesarkan dilingkungan dan di didik dengan Pendidikan Muhammadiyah, sehingga ada rasa bangga ketika subjek bisa mengabdikan di perguruan Muhammadiyah. Subjek juga mengatakan bahwa meskipun honor yang diterima tidak besar, akan tetapi bisa berkontribusi di Muhammadiyah adalah suatu kebanggaan tersendiri.
Guru YA	Menyatakan bahwa yang membuat subjek merasa puas bukan hanya dari segi materi, akan tetapi dari kecintaannya terhadap anak-anak. Bahwa subjek memang dari dulu menyukai dunia anak-anak, itulah sebabnya ketika bisa mengajar di taman kanak-kanak, subjek juga merasa bahwa disitulah subjek bisa mendapatkan eksistensinya. Menyalurkan bakat yang subjek miliki, dan semua pendidikan anak usia dini yang subjek dapatkan saat kuliah dulu. Selain itu subjek juga merasa bangga karena bisa berperan aktif di perguruan Muhammadiyah.

Sumber : Wawancara pada guru Kelompok Bermain (KB)

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat dukungan sosial tinggi sebanyak 32%, guru yang menunjukkan tingkat dukungan sosial sedang 50% dan guru yang menunjukkan tingkat dukungan sosial rendah sebanyak 18%. Sedangkan kepuasan kerja menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat kepuasan tinggi sebesar 17%, guru yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja sedang sebesar 54% dan guru yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja rendah sebesar 29%. Gambar 2 menunjukkan seberapa banyak guru merasakan dukungan sosial dan kepuasan terhadap pekerjaannya:



Gambar 2. Frekuensi kepuasan kerja dan dukungan sosial

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data data penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja guru Kelompok Bermain (KB). Ketika seorang guru mendapatkan dukungan sosial yang tinggi dari rekan kerja, atasan dan lingkungan di sekitarnya, maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya guru yang kurang mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan di sekitarnya maka kepuasan kerja yang dirasakan semakin rendah.

Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini adalah:

1. Bagi Guru

- Guru diharapkan saling menjaga hubungan sesama guru untuk menjalin keharmonisan dan hendaknya saling mendukung supaya terjalin keakraban antar guru.
- Guru diharapkan bisa saling mendukung dalam mengembangkan kemampuan guru yang masih tertinggal.
- Guru diharapkan untuk bisa meningkatkan pendidikan, kemampuan dan keahlian guna pengembangan dalam proses belajar mengajar.

2. Bagi Sekolah atau Lembaga

- Pihak instansi pendidikan khususnya yayasan yang terkait dalam penelitian ini diharapkan lebih memperhatikan guru Kelompok Bermain (KB) yang berkaitan dengan permasalahan yang ada, terutama mengenai kepuasan kerja agar permasalahannya tersebut dapat terselesaikan dengan baik.
- Diharapkan agar instansi pendidikan melalui guru di sekolah memberikan dukungan sosial secara optimal agar guru mampu menyelesaikan setiap masalah dengan baik.

- c. Lembaga diharapkan menetapkan tunjangan sesuai kinerja guru.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti mengenai kepuasan kerja disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin juga mempengaruhi kepuasan kerja, baik dari faktor internal maupun eksternal. Selain itu peneliti selanjutnya hendaknya menambah jumlah populasi dan sampel agar data yang diperoleh bisa lebih sempurna.

Daftar Pustaka

- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri. Edisi ke-4*. Yogyakarta: Liberty
- Cutrona, C. E. & Russell, D. W. (1987). The Provisions Of Social Relationships And Adaptation To Stress. *Advances in personal relationships*, 1 (1), 37-67. (<http://www.ucp.pt/site/resources/.com>) diakses pada Maret 2018.
- Cutrona, C. E., (1994). Peceived Parental Social Support And Academic Achievement: An Attachment Theory Perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (2), 369-378. (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov>) diakses pada Maret 2018.
- Ghufron, N. (2016). Kepuasan Kerja Guru PAUD Ditinjau Dari Iklim Kelas dan Efikasi Mengajar. *Jurnal Quality*, 4 (2), 32-34. (<http://journal.stainkudus.ac.id>) Diakses 22 Mei 2018.
- Kumalasari, F & Ahyani, L.N. (2012). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Remaja di Panti Asuhan. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1 (1), 21-31. (<http://jurnal.umk.ac.id>). Diakses 22 Mei 2018.
- Robins, S & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : Grasindo.
- Septiawati, S. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepribadian Ekstravesi Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa. *Jurnal Ecopsy* 4 (2), 77-84. (<http://ppjp.unlam.ac.id>) Diakses Mei 2018.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Uantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Vannecia M.S., Dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Agora*, 1 (1). (<http://repository.petra.ac.id>) diakses pada Mei 2018.

Yuniasanti, R. & Setiawan, F. (2015). Kepuasan Kerja Pada Tenaga Penunjang Akademik Ditinjau Dari Dukungan Sosial Rekan Kerja Di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. (8 November 2017). Diakses dari (<http://academicjournal.yarsi.ac.id>) pada April 2018.