

IKLIM ORGANISASI, USIA DAN MASA KERJA SEBAGAI PREDIKTOR *SUBJECTIVE WELL-BEING* GURU SMP SWASTA X DI SURABAYA

Idha Rahayuningsih

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik

Article Info

Article History

Submitted: 11
Agustus 2024

Final Revised: 11
Agustus 2024

Accepted: 12 Agustus
2024

Abstract

Background: Teachers' subjective well-being is influenced by the environment and situation within the organization. **Objective:** The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate, age and length of service on subjective well-being of teachers at Private Junior High School X in Surabaya. **Method:** The study used a quantitative correlational-predictive approach. The sample of the study was 40 teachers at Private Junior High School X in Surabaya. The researcher developed a Likert scale to measure subjective well-being based on Diener (1984, 1993) and organizational climate based on Litwin and Stringer (1965). **Result:** Logical validity testing was carried out by expert opinion for both scales. On the subjective well-being scale, the r value ranged from 0.273 - 0.66 and the cronbach alpha reliability coefficient = 0.865. On the r value scale, the r value ranged from 0.804 - 0.825 while the coefficient was 0.822 reliability. $F = 15.204$ and $p = 0.001 < 0.05$ indicate that the regression equation model $Y = 42.591 + 0.598.X1 + 0.643.X2 + 1.055.X3$ is a goodness of fit to predict subjective well-being through organizational climate, age and tenure. **Conclusion:** $R^2 = 0.559$, indicates that 55.9% of the subjective well-being variance can be explained simultaneously by changes in organizational climate, age and tenure while 44.1% is explained by other variables. The results of the study also show that partially organizational climate, age and tenure have a positive and significant effect on subjective well-being.

Keywords: Organizational climate, Age, Tenure, Subjective Well-Being

Abstrak



This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license

Copyright © 2023 by Author,
Published by Universitas
Muhammadiyah Gresik

Latarbelakang: *Subjective well-being* guru dipengaruhi oleh lingkungan dan situasi di dalam organisasi. **Tujuan:** Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, usia dan masa kerja terhadap *subjective well-being* guru SMP Swasta X di Surabaya. **Metode:** Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional-prediktif. Sampel penelitian berjumlah 40 guru di SMP Swasta X di Surabaya. Peneliti menyusun skala likert untuk mengukur *subjective well-being* berdasarkan konsep Diener (1984,1993) dan iklim organisasi berdasarkan konsep Litwin dan Stringer (1965). Pengujian validitas logik dilakukan pendapat ahli untuk kedua skala tersebut. **Hasil:** Pada skala *subjective well-being* nilai r berkisar antara 0,273 - 0,66 dan koefisien reliabilitas alfa cronbach=0,865. Pada skala nilai r berkisar antara 0,804 - 0,825 sedangkan koefisien 0,822 reliabilitas. Nilai $F = 15,204$ dan nilai $p=0,001 < 0,05$ mengindikasikan bahwa model persamaan regresi $Y= 42,591 + 0,598.X1+0,643.X2+ 1,055.X3$ adalah *goodness of fit* untuk memprediksi *subjective well-being* melalui iklim organisasi, usia dan masa kerja. **Kesimpulan:** Nilai $R^2=0,559$, menunjukkan bahwa 55,9% dari varian *subjective well-being* dapat dijelaskan secara simultan oleh perubahan dari iklim organisasi, usia dan masa kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa

secara parsial iklim organisasi, usia dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *subjective well-being*.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Usia, Masa Kerja, *Subjective Well-Being*

email : jdha.rahayuningsih@umg.ac.id

Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik

Jalan Sumatera NO.101 Perumahan Gresik Kota Baru (GKB)

PENDAHULUAN

Pendidikan nasional memiliki fungsi yang strategis untuk mengembangkan kemampuan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa 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. Aslamiyah dan Abun (2023) menjelaskan bahwa kualitas pendidikan utamanya ditentukan oleh kualitas guru. Guru memiliki fungsi utama dalam pembelajaran, diantaranya guru sebagai informator, organisator, motivator, pengarah, inisiator, transmiter, fasilitator dan mediator. Oleh karena itu peran guru tidak dapat digantikan dengan media apapun, keberadaannya sebagai ujung tombak dalam mengawal mutu pembelajaran.

Veirissa (2021) menjelaskan bahwa kualitas guru di Indonesia dapat ditinjau dari dua aspek yaitu kesejahteraan guru dan kompetensi guru. Kesejahteraan guru di Indonesia masih kurang memadai, karena gaji yang mereka terima belum bisa memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri dan keluarga secara layak. Kondisi tersebut terutama dialami oleh guru-guru pada lembaga pendidikan swasta baik yang berstatus guru tetap yayasan maupun guru tidak tetap, termasuk guru honorer di sekolah negeri. Kompetensi guru di Indonesia juga kurang memadai yang disebabkan oleh rendahnya minat belajar, membaca, menulis dan membuat karya media pembelajaran. Kedua permasalahan ini saling berkaitan, kondisi kesejahteraan guru yang rendah menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya motivasi meningkatkan kompetensi.

Keterkaitan kedua permasalahan guru tersebut dapat dijelaskan dengan pendekatan teori dua faktor Herzberg. Teori dua faktor menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh faktor higienis dan faktor motivasi. Faktor higienis terkait dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah/pemenuhan kebutuhan dasar. Faktor higienis merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi, misalnya makan dan tidur. Faktor motivasi adalah menyangkut kebutuhan psikologis, yang merupakan serangkaian kondisi intrinsik yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

Kesejahteraan guru yang rendah terjadi karena kurang terpenuhinya faktor higienis, diantaranya gaji yang rendah, ketidakpastian jenjang karir guru swasta yang berdampak pada rendahnya semangat berusaha meningkatkan kompetensi sebagai guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan seorang Kepala Sekolah SMP Swasta X menunjukkan minimnya gaji guru swasta. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diantaranya diketahui gaji pokok Rp 800.000,00 per

bulan; kelebihan jam mengajar diberi honor Rp.40.000,00 per jam pelajaran, artinya guru mengajar 1 jam pelajaran sebanyak 4 kali dalam sebulan. Terdapat tunjangan pengabdian berdasarkan masa kerja namun kecil jumlahnya, misalnya tunjangan pengabdian masa kerja 7 tahun senilai Rp. 35.000; masa kerja 13 tahun senilai Rp 65.000. Tidak ada jenjang karir fungsional, peningkatan golongan. Kegiatan rekreasi bersama keluarga juga tidak ada. Terdapat keluhan dari beberapa guru bahwa gaji yang kurang sepadan dengan beban kerja. Kepala Sekolah juga menjelaskan bahwa ketika berkegiatan beberapa guru nampak wajah lesu dan kurang semangat. Rendahnya kesejahteraan guru tentunya juga mempengaruhi *subjective well-being* guru.

Diener (1984,1993) menjelaskan bahwa *subjective well-being* suatu konstruk yang didasarkan pada pengalaman subjektif individu. Diener (1984,1993) mendefinisikan *subjective well-being* adalah evaluasi sisi afektif dan evaluasi sisi kognitif dari kehidupan seorang individu. Afek positif meliputi kegembiraan, keriangian hati, kesenangan, kebahagiaan hati, kebanggaan, afeksi dan kebahagiaan. Afek negatif meliputi munculnya perasaan bersalah, malu, kesedihan, kecemasan dan kekhawatiran, kemarahan, stres, depresi dan rasa iri. Kepuasan hidup dikategorikan melalui kepuasan terhadap hidup saat ini, kepuasan dengan masa lalu dan kepuasan dengan masa depan. Kepuasan kehidupan berkaitan dengan pekerjaan, keluarga, waktu, kesehatan, dirinya sendiri dan kelompoknya.

Penelitian Tholibulhadi (2020) membuktikan adanya perbedaan tingkat *subjective well-being* yang signifikan antara guru PNS dan guru Honorer SD di 8 SD/MI di Kabupaten Rokan Hulu. Tingkat *subjective well-being* guru PNS lebih tinggi dibandingkan guru Honorer. Penelitian Wulandari (2010) menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan *subjective well-being* pada guru negeri di SMAN I Wonosari dengan guru swasta di SMA Muhammadiyah I Klaten. Nilai rerata *subjective well-being* guru di sekolah negeri lebih tinggi dibanding guru swasta SMA Muhammadiyah I Klaten. Berdasarkan kedua penelitian tersebut dapat diketahui guru yang berpenghasilan lebih rendah yaitu guru honorer di sekolah negeri dan guru sekolah swasta cenderung mengalami *subjective well-being* yang lebih rendah.

Beberapa penelitian membuktikan dampak positif *subjective well-being* guru pada kualitas guru. Hasil penelitian Salgado, dkk (2019) menunjukkan bahwa kedua komponen *subjective well-being* memprediksi kinerja pekerjaan selama empat tahun. Penelitian Nurhanifah (2022) juga menemukan hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan subyektif dengan kinerja guru MI.Ma'arif Sukorini Klaten. Penelitian Nurussalam dan Ummi (2018) menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara *subjective well-being* dengan komitmen organisasi. Al-Jufri, dkk (2020) menjelaskan bahwa guru yang mempunyai kesejahteraan subjektif yang baik atau tinggi, maka tingkat loyalitasnya terhadap lembaga pendidikan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* berkaitan kinerja individu, komitmen dan loyalitas pada organisasi.

Upaya meningkatkan *subjective well-being* guru diperlukan terutama dari pihak sekolah. *Subjective well-being* tentunya juga dipengaruhi oleh lingkungan dan situasi di dalam organisasi yang disebut iklim organisasi. Litwin dan Stringer (1968) mendefinisikan iklim organisasi sebagai segala sesuatu yang dipersepsi, sebagai pengaruh subyektif dari sistem formal, gaya informasi manajer, dan faktor-faktor lingkungan lain yang terdapat pada sikap, keyakinan, nilai dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada sebuah organisasi tertentu. Litwin dan Stringer (1968) menjabarkan iklim organisasi dalam lima dimensi, meliputi tanggung jawab, identitas, kehangatan,

dukungan dan konflik. Iklim organisasi memberikan pengalaman sehari-hari yang dimaknai dan dirasakan secara positif maupun negatif oleh individu yang berada di dalam organisasi tersebut. Hal itu tentunya memberikan kontribusi pada *subjective well-being* pengalaman subyektif bagi tiap individu. Beberapa penelitian membuktikan adanya hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *subjective well-being* (Ekamaya & Puspitadevi, 2019; Kusumaningtyas, 2019; Hartanto dan Kurniawan, 2015).

Usia juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* seseorang. Bradburn mengatakan bahwa ada kecenderungan mereka yang berusia muda lebih bahagia daripada mereka yang telah berumur (Diener, 1984). Braun (1977) (dalam Diener, 1984) melalui penelitiannya menemukan seseorang yang berusia lebih muda memiliki level afek positif dan negatif yang lebih kuat daripada orang yang telah berumur. Namun, seseorang yang telah berumur dilaporkan lebih memiliki level kebahagiaan lebih kuat terhadap kebahagiaan secara keseluruhan bukan hanya terhadap afek positif dan negatif. Penelitian Lubis (2011) salah satu hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan usia terhadap *subjective well-being* karyawan.

Masa kerja juga menjadi salah satu variabel yang dikaitkan dengan *subjective well-being*. Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat. Sutrisno (2009) (dalam Wulandari, 2013) menyatakan masa kerja sebagai salah satu karakteristik seseorang yang berkaitan dengan tingkat senioritas dalam menjalankan pekerjaan tertentu yang ditandai dengan adanya kenaikan upah atau kenaikan pangkat yang dapat merubah perilaku dan perasaan seseorang Masa kerja yang diikuti dengan pengalaman dalam menangani masalah yang beragam menjadi sumber evaluasi afektif maupun kognitif bagi seseorang. Terdapat dua penelitian yang menunjukkan hasil berbeda terkait masa kerja dan *subjective well being*. Salah satu hasil penelitian Lubis (2011) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja terhadap *subjective well-being* karyawan. Sementara itu, penelitian Wulandari (2013) pada guru SLB menunjukkan bahwa masa kerja tidak menjadi penentu dan *subjective well being*. Perbedaan hasil penelitian tersebut, memberikan peluang dilakukan penelitian lanjutan ada tidaknya pengaruh masa kerja terhadap dan *subjective well-being*.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Iklim Organisasi, Usia Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor *Subjective Well-Being* Guru Smp Swasta X Di Surabaya. Terdapat empat hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini, yang meliputi :

- H1. Terdapat pengaruh secara simultan iklim organisasi, usia dan masa kerja terhadap *subjective well-being* guru SMP Swasta X di Surabaya
- H2. Terdapat pengaruh iklim organisasi, terhadap *subjective well-being* guru SMP Swasta X di Surabaya
- H3. Terdapat pengaruh usia terhadap *subjective well-being* guru SMP Swasta X di Surabaya
- H4. Terdapat pengaruh masa kerja terhadap *subjective well-being* guru SMP Swasta X di Surabaya

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah korelasi. Korelasi adalah penelitian yang bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2011). Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya

(Sugiyono, 2009). Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *Subjective Well-Being* (Y). Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2009). Variabel independen dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X1), usia (X2) dan Masa Kerja (X3).

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi penelitian adalah guru di sebuah SMP Swasta di Surabaya Utara. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh, yaitu penentuan sampel dengan melibatkan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2009). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 guru.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan skala likert yang disusun peneliti. Pertama, skala likert untuk mengukur *subjective well-being* berdasarkan konsep yang dikembangkan Diener (1984) terdiri dari 3 indikator yaitu kepuasan hidup, sering mengalami perasaan positif dan jarang mengalami perasaan negatif. Kedua, skala likert untuk mengukur iklim organisasi berdasarkan konsep dikembangkan Litwin dan Stringer (1965), iklim organisasi terdiri dari 5 indikator meliputi tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan dan konflik. Indikator-indikator dari variabel tersebut yang dijadikan dasar pembuatan item instrumen yang berupa pernyataan yang perlu dijawab responden. Terdapat 2 jenis pernyataan dalam skala likert yaitu pernyataan favorabel dan pernyataan unfavorabel. Pernyataan favorabel adalah pernyataan yang isinya sesuai/mendukung indikator-indikator dari variabel. Pernyataan unfavorabel adalah pernyataan yang isinya bertolak belakang dengan indikator-indikator dari variabel. Tiap-tiap pernyataan/item dilengkapi dengan empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai, sesuai, kurang sesuai dan tidak sesuai. Respon diminta memilih satu dari empat pilihan jawaban. Respon pada setiap pilihan jawaban diberi skor yang berbeda, sebagai yang terdapat pada tabel 1.

Tabel 1. Skoring Skala Likert *Subjective Well-Being* dan Iklim Organisasi

Pilihan Jawaban	Skor Item Favorabel	Skor Item Unfavorabel
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Kurang Sesuai	2	3
Tidak Sesuai	1	4

Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Riduwan (2009) menjelaskan bahwa suatu alat ukur yang valid apabila alat ukur tersebut memiliki ketepatan hasil dari variabel yang diukurnya. Pengujian validitas logik dilakukan pendapat ahli (*judgment experts*). Selanjutnya dilakukan uji coba terpakai disebarkan kepada 40 responden. Data hasil penyebaran tersebut selanjutnya dianalisis untuk menentukan suatu item valid atau gugur dengan cara mengkorelasikan tiap-tiap skor item dengan skor total item dengan teknik pearson product moment. Besarnya nilai korelasi (r) menentukan valid atau gugurnya suatu item. Jika nilai $r \geq 0,3$ atau kriteria bisa diturunkan $r \geq 0,25$ sebagai kriteria item valid, jika jika nilai $r < 0,25$

maka item gugur. Reliabilitas menunjukkan adanya konsistensi hasil pengukuran suatu variabel pada populasi yang sama, alat ukur yang sama dan waktu pengukuran yang berbeda. Koefisien reliabilitas alat ukur dalam penelitian dihitung dengan menggunakan formula Alfa Cronbach. Suatu alat ukur dikatakan handal atau reliabel hasil pengukurannya jika koefisien reliabilitas $\alpha > 0,7$. Proses penghitungannya dilakukan dengan *JASP* versi 18.00.

Hasil analisis item pada skala *Subjective well-being* diperoleh 24 item valid dari 30 item yang diujicobakan. Nilai r berkisar antara 0,273 - 0,667. Pada skala iklim organisasi 24 item semuanya valid dengan nilai r berkisar antara 0,804 - 0,825. Indeks reliabilitas skala *subjective well-being* = 0,865 dan indeks reliabilitas skala iklim organisasi = 0,822, sehingga kedua alat ukur penelitian ini reliabel karena indeks reliabilitasnya $\alpha > 0,7$ (*cronbach alpha*). Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa kedua alat ukur penelitian (instrumen pengukuran) memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linier ganda karena tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan adanya pengaruh iklim organisasi (X1), usia (X2) dan masa kerja (X3) terhadap *Subjective Well Being*. Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik regresi linier ganda maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas residu, uji linieritas, uji homokedastisitas dan uji kolinieritas.

HASIL

Statistik Deskriptif

Subyek penelitian sejumlah 40 orang terdiri dari 26 perempuan (65%) dan 14 laki-laki (34%). Sebanyak 10 orang (25%) berusia 33 tahun ke bawah; sebanyak 20 orang (50%) berusia 34-46 tahun; dan sejumlah 10 orang (25%) berusia 47 tahun ke atas. Terdapat 10 orang (25%) masa kerja 5 tahun ke bawah; sebanyak 12 orang berusia 51 tahun ke atas. Terdapat 10 orang masa kerjanya 5 tahun kebawah; masa kerja antara 6-13 tahun sebanyak 20 orang (50%); dan masa kerja 14 tahun keatas sebanyak 10 orang (25%).

Tabel 2. Statistik Deskriptif

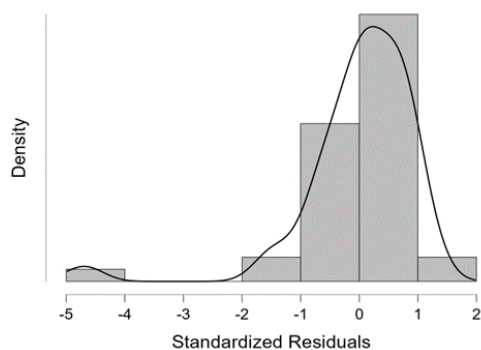
	Usia	Masa Kerja	Iklim Organisasi	<i>Subjective Well Being</i>
Valid	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0
Mode	23.000 ^a	10.000 ^a	70.000 ^a	124.000 ^a
Median	40.000	10.000	72.500	122.000
Mean	39.625	10.175	72.700	122.250
Std. Deviation	9.781	7.089	8.284	18.914
Variance	95.676	50.251	68.626	357.731
Minimum	23.000	1.000	57.000	80.000
Maximum	58.000	30.000	88.000	170.000
25th percentile	32.750	4.750	66.000	111.750
50th percentile	40.000	10.000	72.500	122.000
75th percentile	47.000	12.750	79.250	128.250

Gambaran *Subjective well-being* dibagi dalam tiga kategori berdasarkan nilai persentil, $P_{25}=111,75$ dan $P_{75} =128,25$. Kategori tinggi jika skor $Y \geq P_{75}$; kategori sedang jika $P_{25} < Y < P_{75}$ dan kategori rendah jika $P_{25} \leq Y$. Sejumlah 10 orang (25%) masuk kategori rendah, sejumlah 20 orang (50%) kategori sedang dan sejumlah 10 orang (25%) kategori tinggi. Gambaran iklim organisasi dibagi dalam tiga kategori berdasarkan nilai persentil, $P_{25}=66$ dan $P_{75} =79,25$. Kategori persepsi positif jika skor $X \geq P_{75}$; kategori sedang jika $P_{25} < X < P_{75}$ dan kategori persepsi negatif rendah jika $P_{25} \leq X$. Gambaran tentang persepsi iklim organisasi sebagaimana yang terdapat pada tabel 8., yaitu sejumlah 10 orang (25%) berpersepsi negatif, sejumlah 20 orang (50%) kategori sedang dan sejumlah 10 orang (25%) berpersepsi positif.

Uji Asumsi

Langkah yang dilakukan sebelum melakukan pengolahan data dengan analisis regresi ganda. Jenis data variabel *Subjective well-being* dan Iklim Organisasi adalah interval. Adapun jenis data usi dan masa kerja adalah rasio. Keempat jenis data sudah memenuhi asumsi. Selain itu, perlu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas residu, uji linieritas, uji homokedastisitas dan uji kolineritas. Analisis uji asumsi dilakukan dengan JASP Versi 18.00.

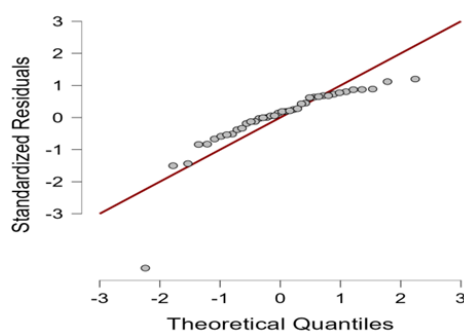
a. Uji Normalitas Residu



Grafik 1. Standardized Residuals

Uji normalitas residu untuk menguji variabel residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik mempunyai variabel residual yang berdistribusi secara normal. Residual berdistribusi normal dapat dianalisis grafik (Ghozali,2011). Pada Grafik 1. menunjukkan bentuk kurva hampir seperti lonceng, artinya data variabel residu berdistribusi normal.

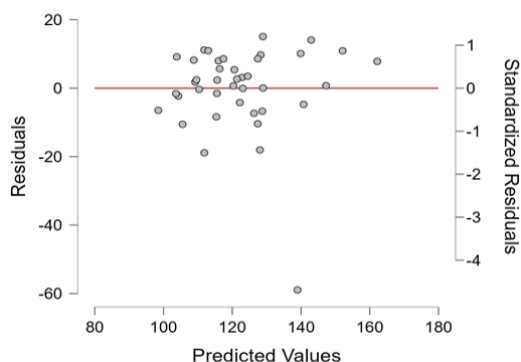
b. Uji Linieritas



Grafik 2. Q-Q Plot Standardized Residuals

Uji linieritas digunakan untuk melihat model yang dibangun variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan linear atau tidak. Grafik 2. menunjukkan sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Hal itu menunjukkan hubungan yang linier antara variabel dependen dan variabel dependen.

c. Uji Homokedastisitas



Grafik 3. Residuals vs. Predicted

Uji homokedastisitas untuk menguji keberagaman data diantara garis regresi adalah sama untuk semua prediktor. Grafik 3. menunjukkan distribusi acak yang seimbang dari residual di sekitar baseline. Grafik ini menunjukkan bahwa asumsi homoscedasticity terpenuhi.

d. Uji Kolinearitas

Tabel 2. Collinearity Statistics

Variabel	Tolerance	VIF
Iklim Organisasi	0.942	1.061
Usia	0.591	1.692
Masa Kerja	0.565	1.770

Uji *Collinearity* bertujuan untuk menguji dan mengetahui suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Pada tabel ketiga variabel menunjukkan nilai toleransi $> 0,01$ dan nilai VIF < 10 . Hal itu berarti tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen.

Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi maka langkah berikutnya adalah melakukan analisis data dengan pendekatan kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi ganda. Hasil penghitungan regresi ganda dengan JASP Versi 18.00, maka diperoleh hasil dan interpretasinya sebagai berikut :

Tabel 3. Model Summary – Subjective Well Being

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	18.914
H ₁	0.748	0.559	0.522	13.075

Pada tabel 3 nilai $R^2 = 0,559$ hal tersebut menunjukkan bahwa 55,9% dari varian *subjective well-being* dapat dijelaskan secara simultan oleh perubahan dari iklim organisasi, usia dan masa kerja sedangkan 44,1% dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 4. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	7797.365	3	2599.122	15.204	< .001
	Residual	6154.135	36	170.948		
	Total	13951.500	39			

Pada tabel 4. ANOVA, nilai $F = 15,204$ dan nilai $p = 0,001 < 0,05$ mengindikasikan bahwa model persamaan regresi adalah goodness of fit untuk memprediksi pengaruh iklim organisasi, usia dan masa terhadap subjective Well Being.

Tabel 5. Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	122.250	2.991		40.879	<.001
H ₁	(Intercept)	42.591	21.224		2.007	0.052
	Iklim Organisasi	0.598	0.260	0.262	2.295	0.028
	Usia	0.643	0.278	0.333	2.311	0.027
	MK	1.055	0.393	0.395	2.684	0.011

Pada tabel 5. Coefficients, dapat diketahui pengaruh tiap variabel secara parsial terhadap *subjective well being*. Nilai t statistik iklim organisasi sebesar 2,295 dengan nilai $p=0,028$ lebih kecil dari 0,05; artinya secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan iklim organisasi terhadap *subjective well being*. Nilai t statistik usia sebesar 2,311 dengan nilai $p=0,027$ lebih kecil dari 0,05; artinya secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan usia terhadap *subjective well being*. Nilai t statistik masa kerja sebesar 2,684 dengan nilai $p=0,011$ lebih kecil dari 0,05; artinya secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan masa kerja terhadap *subjective well being*.

Pada tabel 6. *coefficients, unstandardized coefficients* b, diketahui nilai konstanta 42,591. Koefisien regresi iklim organisasi = 0,598; koefisien regresi usia = 0,643 dan koefisien regresi masa kerja = 1,055 maka model persamaan regresi menggunakan metode kuadrat terkecil : $Y = 42,591 + 0,598.X_1 + 0,643.X_2 + 1,055.X_3$.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa iklim organisasi, usia dan masa kerja secara simultan maupun secara parsial berpengaruh pada *subjective well-being* guru SMP Swasta X di Surabaya. Terkait iklim organisasi, hasil penelitian ini menguatkan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya membuktikan adanya hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dan *subjective well-being* (Ekamaya & Puspitadevi, 2019; Kusumaningtyas, 2019; Hartanto & Kurniawan, 2015), sedangkan pada penelitian ini iklim organisasi terbukti sebagai prediktor *subjective well-being*.

Hasil penelitian Tomo dan Pierewan (2018) menunjukkan semakin bertambahnya usia akan diikuti dengan penurunan tingkat kepuasan hidup, hal ini dapat dijelaskan bahwa setiap bertambahnya usia, standar kesalahan yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif perkelompok usia semakin besar, artinya tingkat kepuasan hidup masyarakat Indonesia seiring bertambahnya usia akan semakin beragam. Sementara pada penelitian ini usia terbukti sebagai prediktor *subjective well-being*, artinya semakin bertambah usia maka diikuti meningkatnya *subjective well-being*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lubis (2011) yang menemukan terdapat pengaruh yang signifikan usia terhadap *subjective well-being* karyawan. Hubungan linier antara usia dan *subjective well-being* dapat dijelaskan dengan penelitian Abdullahi,dkk. (2019) menunjukkan bahwa pada orang dewasa yang lebih muda (di bawah 24 tahun) lebih terkait dengan kesejahteraan sosial/kualitas hubungan dengan orang-orang disekitarn dan kebahagiaan, sedangkan pada orang dewasa yang lebih tua (di atas 65 tahun) lebih terkait dengan kesejahteraan psikologis, kesejahteraan emosional, dan kepuasan terhadap kehidupan. Hal tersebut berarti semakin usia bertambah diikuti dengan penambahan aspek-aspek kesejahteraan subyektif.

Salah satu hasil penelitian Lubis (2011) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan masa kerja terhadap *subjective well-being* karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa masa kerja sebagai prediktor positif *subjective well-being* guru SMP, sehingga sejalan dengan penelitian Lubis (2011). Keterkaitan antar masa kerja dan *subjective well-being* dapat dijelaskan dengan pandangan Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan di antaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan ang cukup lama sehingga seseorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya (Jayanti dan Dewi,2021). Selain itu, Handoko (2007) juga menjelaskan bahwa masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya, seharusnya semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya pun semakin fasih (Jayanti dan Dewi,2021).

Hasil analisis menunjukkan bahwa 55,9% dari varian *subjective well-being* secara simultan dapat dijelaskan oleh perubahan dari iklim organisasi, usia dan masa kerja sedangkan 44,1% dijelaskan oleh variabel lain. Terdapat 44,1% variabel lain yang mempengaruhi varian *subjective well-being* diantaranya karakteristik psikologis individu. Karakteristik psikologis yang tersebut diantaranya kebersyukuran dan optimis.

Imam al-Ghazali dalam Tazkiyatun Nafs (1998) mendefinisikan kebersyukuran sebagai mengetahui bahwa nikmat yang didapatkan adalah datang dari Allah, merasakan kegembiraan karena mendapat nikmat tersebut, dan menggunakan nikmat yang didapatkan untuk yang ditentukan dan disenangi oleh pemberi nikmat, yaitu Allah Swt (Rachmadi,dkk .,2019). Beberapa hasil penelitian membuktikan hubungan positif yang signifikan antara kebersyukuran dan *subjective well-being* pada suyek yang berprofesi guru (Ayudahlya dan Kusumaningrum,2019; Pramithasari dan Suseno, 2019).

Seligman (2008) mengartikan optimisme sebagai keyakinan bahwa hal-hal buruk hanya bersifat sementara dan tidak akan sepenuhnya mempengaruhi semua aktivitas, juga bukan sepenuhnya karena kesalahannya sendiri, melainkan juga disebabkan lingkungan, nasib,atau orang lain (Zalki dan Juniarl,2023).Orioletal (2020) menjelaskan bahwa optimisme memiliki pengaruh pada kebahagiaan orang tersebut fokus pada harapan untuk sukses dan menggunakan strategi koping yang positif (Zalki dan Juniarly,2023). Hasil penelitian Zalki dan Juniarl (2023) optimisme

dan *pleasant affect* dan *life satisfaction* menunjukkan hubungan positif yang signifikan. Sementara antara optimisme dan *unpleasant affect* menunjukkan hubungan negatif yang signifikan. Pada penelitian Dewanti dan Ayriza (2021) menemukan bahwa optimisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap *subjective well-being*.

Tabel 6. Item Favorabel Variabel *Subjective well-being* Cenderung Sesuai Sebagian Besar Responden

No. Item	Pernyataan	Pilihan Jawaban (%)		
		Sesuai	Sangat Sesuai	Total
9	Saya merasakan nikmat karunia kesehatan fisik yang luar biasa	22,5	70	92,5
15	Saya merasa senang berinteraksi dengan orang-orang yang ada di sekitar saya	52	40	92
6				

Pada tabel 6. terdapat tiga item yang menunjukkan beberapa kondisi *Subjective well-being* yang dirasakan oleh sebagian besar responden (diatas 90% responden) yaitu perasaan nikmat kesehatan fisik, senang berinteraksi sosial dan merasa bahagia dengan segala sesuatu yang dimilikinya saat ini.

Tabel 7. Item Variabel *Subjective well-being* Cenderung Sesuai Hanya Sebagian Kecil Responden

No. Item	Pernyataan	Pilihan Jawaban (%)		
		Sesuai	Sangat Sesuai	Total
1	Saya merasa pekerjaan yang saya jalani sekarang telah memenuhi harapan saya	45	15	60
11	Saya merasa penghasilan yang saya peroleh dapat memenuhi kebutuhan hidup yang saya harapkan	27,5	17,5	45
29	Saya merasa memiliki energi yang berlimpah untuk melakukan banyak aktifitas	32,5	22,5	55

Pada tabel 7. terdapat tiga item yang menunjukkan beberapa kondisi *Subjective well-being* yang dirasakan oleh sebagian kecil responden (45-60% responden) yaitu pekerjaan yang dijalani sekarang telah memenuhi harapan; penghasilan yang diperoleh memenuhi kebutuhan hidup yang diharapkan dan memiliki energi yang berlimpah untuk melakukan banyak aktifitas. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih sedikit atau sekitar sekitar 45-60% responden merasakan kepuasan terhadap pekerjaan sebagai guru; penghasilan yang diterima saat ini dan merasa memiliki energi yang berlimpah. Dengan kata lain sebagian besar guru belum merasakan kepuasan pada pekerjaan, gaji dan merasa memiliki sedikit energi untuk beraktifitas.

Tabel 8. Item dari Variabel Iklim organisasi yang Dinilai Positif Sebagian Besar Responden

No. Item	Pernyataan	Pilihan Jawaban (%)		
		Sesuai	Sangat Sesuai	Total
3	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar sekolah ini	50	37,5	87,5
11	Saya merasakan aktifitas informal dengan sesama rekan kerja menambah keakraban diantara kami	52,5	35	87,5
20	Saya merasa atasan dapat memberikan jalan tengah apabila ada konflik diantara bawahan	70	22,5	92,5

Pada tabel 8. menunjukkan iklim organisasi yang dirasakan positif oleh sebagian besar responden (87,5-92,5%) yaitu merasa menjadi bagian keluarga besar sekolah; aktifitas informal menambah keakraban dengan sesama rekan kerja dan atasan dapat memberikan jalan tengah apabila ada konflik diantara bawahan.

Tabel 9. Item dari Variabel Iklim organisasi yang Dinilai Negatif oleh 35-50 Persen Responden

No. Item	Pernyataan	Pilihan Jawaban (%)		
		Sesuai	Sangat Sesuai	Total
2	Saya menilai atasan cenderung bersikap mendominasi jika berbeda pendapat dengan bawahan	27,5	7,5	35
8	Saya merasa konflik dengan sesama rekan kerja berdampak negatif pada pekerjaan	32,5	17,5	50
10	Saya menilai atasan gagal dalam menyelesaikan masalah bagi dua pihak yang berkonflik	30	5	35
17	Saya menilai pimpinan mengabaikan peran bawahan dalam meningkatkan kinerja organisasi	30	7,5	37,5

Pada tabel 9. menunjukkan iklim organisasi yang dirasakan negatif oleh sekitar 35-50% responden yaitu atasan cenderung mendominasi jika berbeda pendapat dengan bawahan; atasan; atasan gagal dalam menyelesaikan masalah bagi dua pihak yang berkonflik; konflik dengan sesama rekan kerja berdampak negatif pada pekerjaan dan pimpinan mengabaikan peran bawahan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka terdapat beberapa kesimpulan dari hasil penelitian. Pertama, nilai $F = 15,204$ dan nilai $p = 0,001 < 0,05$ mengindikasikan bahwa model

persamaan regresi adalah *goodness of fit* untuk memprediksi pengaruh iklim organisasi, usia dan masa kerja terhadap *subjective well-being*. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap *subjective well-being* guru SMP Swasta X di Surabaya. Ketiga, terdapat pengaruh positif dan signifikan usia terhadap *subjective well-being* guru SMP Swasta X di Surabaya. Keempat, terdapat pengaruh positif dan signifikan masa kerja terhadap *subjective well-being* guru SMP Swasta X di Surabaya. Kelima, nilai $R^2 = 0,559$, menunjukkan bahwa 55,9% dari varian *subjective well-being* secara simultan dapat dijelaskan perubahan dari iklim organisasi, usia dan masa kerja sedangkan 44,1% dijelaskan oleh variabel lain.

Selain kesimpulan diatas, terdapat pula beberapa saran yang ditujukan kepada pihak yayasan dan pimpinan sekolah. Pimpinan yayasan agar lebih memperhatikan kesejahteraan guru, terutama dalam peningkatan penghasilan guru, dan memberikan apresiasi/penghargaan terhadap guru-guru salah satunya dengan tunjangan kinerja. Kegiatan *family gathering* juga baik untuk dilakukan untuk meningkatkan kedekatan dan kegembiraan diantara sesama guru dan keluarga. Selain itu, untuk meningkatkan kebugaran fisik dan mental juga perlu diadakan kegiatan senam rutin seminggu sekali. Pimpinan sekolah disarankan agar iklim organisasi (sekolah) lebih baik maka disarankan meningkatkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan dan menghargai pendapat bawahan yang berbeda; mengelola konflik pada taraf sedang agar perbedaan pendapat dan pandangan diantara guru berdampak positif memunculkan ide-ide baru atau gagasan yang kreatif; bersikap obyektif dan adil dalam memediasi konflik diantara guru, dengan mengedepankan saling menjaga hubungan baik diantara pihak-pihak yang berkonflik; pimpinan juga berupaya memotivasi dan melibatkan para guru untuk meningkatkan kinerja sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, A. M., Orji, R., & Kawu, A. A. (2019). Gender, age and subjectivewell-being: Towards personalized persuasive health interventions. *Information (Switzerland)*, 10(10), 1–17. <https://doi.org/10.3390/info10100301>
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Penerbit:PustakaPelajar Yogyakarta.
- Azwar, S. (1994). Seleksi Item dalam Penyusunan Skala Psikologi. *Buletin Psikologi*, 2(2), Desember 1994 .ISSN:0854-7106
- Al-Jufri, F. M., Oktafia, R., & Fauziah, Y. (2020). Improving the Quality of Teachers Through Subjective Welfare to Maintain Loyalty To Educational Institutions. *Proceedings of The ICECRS*, 7(2), 2020. <https://doi.org/10.21070/icecrs2020373>
- Aslamiyah, N., & Abun, R. (2023). Profesionalisme Guru Sebuah Tuntutan Dalam Era Perubahan Sebagai Wujud Penguatan Manajemen Pendidikan Islam. *AT-TAJDID: Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Islam*, 07(01), 12–24.
- Ayudahlya, R., & Kusumaningrum, F. A. (2019). Kebersyukuran dan Kesejahteraan Subjektif pada Guru Sekolah Luar Biasa. In *PSIKOLOGIKA: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 24(1), 13–26.
- Dewanti, A. D. P., & Ayriza, Y. (2022). Pengaruh Optimisme Terhadap Kesejahteraan Subjektif pada Mahasiswa yang Mengerjakan Tugas Akhir. *Acta Psychologia*, 3(2), 119–126. <https://doi.org/10.21831/ap.v3i2.43405>
- Diener, E.(1984). Subjevtive Well-Being. *Psychological Bulletia*, 95(3), 542-575.

- Hartanto, E. W., & Kurniawan, J. E. (2015). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Subjective Well-Being Pada Karyawan Di Perusahaan X. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 5(2), 70. <https://doi.org/10.26740/jptt.v5n2.p70-80>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Kusumaningtyas, Y. (2019). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Subjective Well-Being Pada Pegawai Teller Di Bank Mandiri*.
- Lubis, S.H.B. (2011). *Hubungan Antara Self-Esteem Dengan Subjective Well-Being Karyawan Uin Syarif Hidayatullah Jakarta (Skripsi)*.
- Litwin, G. H. and Stringer, R. A., Jr. (1968) *Motivation and organizational climate*. Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Nurhanifah,U. (2022). *Hubungan Antara Kesejahteraan Guru Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Sukorini Desa Plalangan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2021/2022*. Bachelor (S1) thesis, Universitas Widya Dharma.
- Nurussalam, A.R.& Izzati,U.A. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Subjective Well-Being Pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2).
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164–172. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Rachmadi, A. G., Safitri, N., & Aini, T. Q. (2019). Kebersyukuran : Studi Komparasi Perspektif Psikologi Barat dan Psikologi Islam. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 24, 115–128. <https://doi.org/10.20885/psikologi.vol24.iss2.art2>
- Riduwan. (2009). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Cetakan VI. Penerbit : Alfabeta Bandung
- Salgado, J. F., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). Subjective well-being and job performance: Testing of a suppressor effect. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 93–102. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a9>
- Suseno, M. N., & Pramithasari, A. (2019). Kebersyukuran dan Kesejahteraan Subjektif pada Guru SMA Negeri I Sewon. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 1–12. <https://doi.org/10.29080/jpp.v10i2.240>
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit : Alfabeta Bandung
- Tholibulhadi, S. amani. (2020). Subjective Well-Being Pada Guru Pns Dan Guru Honorar Sd / Mi Di Kabupaten Rokan Hulu Skripsi Oleh : Sheilla Amani Tholibulhadi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri. *Skripsi*, 137.
- Tomo, S. W., & Pierewan, A. C. (2018). Kesejahteraan subjektif dan usia di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 7(4), 1–13.
- Vierissa,A.H.(2021). *View of Kualitas Guru di Indonesia. Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana Universitas Negeri Semarang*. ISSN 26866404. <http://pps.unnes.ac.id/prodi/prosiding-pascasarjana-unnes/>
- Wibisono, M. (2017). Hubungan Antara Kebersyukuran dan Kesejahteraan Subjektif pada

Mahasiswa. *Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia*, 1–15.

Wulandari, T. (2013). Masa Kerja Dan *Subjective Well-Being* (Studi Terhadap Guru SLB Bagian B Dan C Bagaskara Sragen). *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 4(2), 119–131. <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/505>

Wulandari, U.F.(2010). *Perbedaan Subjective Well-Being Pada Guru Negeri Di Smani Wonosari Dengan Guru Swasta Di SMA Muhammadiyah I Klaten*. Skripsi S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Zalki,R &Juniarly,A. (2023) Optimisme Dan Kesejahteraan Subjektif Pada Pengangguran Dewasa Muda. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 14(1), 79-89.