



Analisis Efikasi Diri Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru: Studi Pada SMPN Di Kecamatan Bekasi Timur

Fatimah Az-Zahro¹, Agung Dharmawan Buchdadi², Christian Wiradendi Wolor³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Juli 3, 2025
Revised Juli 6, 2025
Received Juli 11, 2025

Kata Kunci:

Efikasi Diri,
Dukungan Organisasi,
Kepuasan Kerja Guru

Keywords:

Self-Efficacy,
Organizational Support,
Teacher Job Satisfaction

ABSTRACT

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menunjukkan Analisis Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Guru. Analisis Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. Analisis Efikasi Diri dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 268 guru di SMPN Kecamatan Bekasi Timur. Teknik sampel adalah *Non Probability Sampling* dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner lalu diolah menggunakan SPSS 25. Analisis deskriptif digunakan, hasil investigasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru di SMPN Kecamatan Bekasi Timur meningkat sebagai hasil dari efektifitas diri. Kepuasan Kerja meningkat sebagai hasil dari dukungan organisasi Guru di SMPN Kecamatan Bekasi Timur.

ABSTRACT

The purpose of this study is to demonstrate how self-efficacy affects teacher job satisfaction. Analysis of Organizational Support on Teacher Job Satisfaction. Examination of the Effects of Organizational Support and Self-Efficacy on Teacher Job Satisfaction. 268 instructors from the SMPN East Bekasi District served as the study's samples. The sampling technique was Non-Probability Sampling and data were collected using a questionnaire and then processed using SPSS 25. Descriptive analysis was used, the results of the investigation showed that teacher job satisfaction at SMPN East Bekasi District increased as a result of self-efficacy. Job Satisfaction increased as a result of organizational support for Teachers at SMPN East Bekasi District.

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



Corresponding Author:

Fatimah Az-Zahro
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta,
Jakarta, Indonesia
Email: fatimahzr880@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan [1]. Sumber daya manusia atau pegawai juga menjadi penentu untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan terlihat

padaproduktivitas kerja dan kualitas kerja yang dihasilkan. Produktivitas dan kualitas kerja pegawai ditentukan oleh kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Menurut [2] kepuasan kerja menjadi elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tingkat produktivitas karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula produktivitas dan kualitas kerja pegawai yang dihasilkan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin rendah pula produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan. Sama halnya dengan seorang guru dalam menyelesaikan pekerjaannya, makaguru tersebut akan berusaha memaksimalkan kemampuannya agar dapat mencapaitujuan yang telah ditentukan. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut [3], kepuasan kerja merupakan perasaan tingkat dimana orang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh [4], Robbins dan Judge membuktikan pegawai dalam memperlihatkan ketidakpuasan bekerja yang dialaminya melalui jumlah absensi (Robbins & Judge, 2018). Apabila ketidakhadirannya tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa adanya ketidakpuasan yang dirasakan dalam organisasi. Pandangan ini juga mengartikan rasa kepuasan dalam bekerja mengacu pada anggapan tentang pekerjaan ataupun kondisi yang berhubungan serta pekerjaan. Perasaan itu dapat berupa rasa puas atau tidak puas. Maka dengan demikian, kepuasan kerja seorang guru di pendidikan SD/SMP/SMA/SMK merupakan suasana emosi guru pada pekerjaan dan kondisi pekerjaan yang melingkupinya. Banyak aspek pekerjaan yang menyebabkan kurangnya kepuasan yang merupakan landasan dalam bekerja. Tidak hanya menyukai sifat pekerjaannya, tetapi juga orang yang melakukannya. Semua orang ingin bahagia dalam segala hal yang mereka lakukan, namun hal itu tidak selalu terjadi karena banyak hal bisa menjadi penghalang. Kerap kali tidak puas dari sesuatu yang ingin diraih saat bekerja. Rasa puas setiap orang berbeda-beda. Kesejahteraan guru adalah salah satu bidang perhatian yang kurang terwakilidi negara kita. Karena kebahagiaan guru adalah masalah yang belum terpecahkan. Pada hakikatnya, Dalam proses pembelajaran suatu negara, guru atau pendidik adalah tokoh utama dalam mendidik siswanya agar lebih baik, dan lebih terdidik di masa yang akan datang. Tetapi faktanya, dalam hal kesejahteraan masih kurang dan belum mencapai kesejahteraan yang seharusnya. Muali dari bayaran yang kurang memadai, posisi honorer yang belum dan bahkan tidak dijamin, dan ada kesenjangan antara guru bergaji dan guru sukarelawan bergaji rendah.

Saat tahun 2020, terdapat sekitar 3,87 juta pengajar dan guru yang ada di Indonesia, menurut statistik Kemendikbud. Hanya diantaranya sekitar kurang lebih 1,15 juta di antaranya yang mendapatkan tunjangan profesi, lalu sisanya adalah guru yang tidak digaji. Menurut beberapa sumber, seorang guru relawan seringkali hanya menerima antara Rp200.000 dan Rp300.000 per bulan. Sedangkan guru berstatus PNS berkisar antara Rp 2 juta hingga Rp 5 juta (tergantung status kelas). Berdasarkan data diatas maka dapat peneliti simpulkan bahwa masih kurangnya kepuasan yang dirasakan seorang guru yang dimana rasa kepuasan akan terus mengalami penurunan apabila tidak adanya perhatian khusus yang diberikan [5]. Ketidakpuasan ini terjadi karena adanya beberapa faktor, di antaranya adalah kurangnya kepedulian antar rekan kerja, kesulitan yang dialami guru dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta perhatian organisasi terhadap guru yang tidak maksimal dalam menyampaikan ide dan mengembangkan karirnya.

Sikap seseorang terhadap pekerjaannya merupakan cerminan pengalaman dan harapan positif atau negatif untuk pengalaman masa depan. Setiap sekolah berusaha untuk meningkatkan mutu khususnya dalam bidang pendidikan siswa dan pada hal ini guru adalah faktor yang sangat penting dalam pencapaian mutu sekolah. Guru memberikan peran yang sangat penting dalam proses pembentukan generasi. Guru merupakan saluran ilmu dan status intelektual bangsa. Karakter dan tindakannya mengajarkan lebih banyak dari materi yang dia ajarkan. Seiring perkembangan pendidikan di dunia saat ini, tingkat pekerjaan guru juga harus disesuaikan dengan tugas yang akan dilakukannya serta tuntutan zaman yang terus berkembang. Keahlian guru yang tinggi dalam pengelolaan pembelajaran akan memungkinkan mempengaruhi pengelolaan kegiatan pembelajaran yang lebih efektif dan efisien.

Beberapa hal yang juga dapat dilakukan guna meningkatkan kepuasan kerja bagi seorang guru di sekolah, yang semuanya berkaitan dengan faktor dari dalam diri guru. Peneliti melakukan penelitian terhadap beberapa guru di tujuh sekolah menengah pertama yang berada di Kecamatan Bekasi Timur. Dalam data informasi yang didapat dari tujuh sekolah, memperlihatkan terdapat ketidakpuasan kerja dirasakan. Berdasarkan data dari tingkat ketidakhadiran sejumlah guru tertinggi jatuh pada bulan Juli sebanyak 27%, lalu turun di bulan Agustus sebesar 18% dan mengalami penurunan kembali di bulan September sebesar 11%. Penurunan ketidakhadiran tersebut disebabkan karena pada bulan September sudah dimulainya Penilaian Tengah Semester (PTS) yang membuat guru pada akhirnya wajib untuk masuk.

Berdasarkan Data ketidakhadiran guru tertinggi jatuh pada bulan Juli sebanyak 24% lalu turun di bulan Agustus sebesar 17% dan mengalami penurunan kembali di bulan September sebesar 12%. Penurunan ketidakhadiran tersebut disebabkan karena pada bulan September sudah dimulainya Penilaian Tengah Semester (PTS) yang membuat guru pada akhirnya wajib untuk masuk serta adanya peringatan yang diberikan guru. Berdasarkan Data ketidakhadiran guru tertinggi jatuh pada bulan Juli sebanyak 27% lalu turun di bulan Agustus sebesar 13% dan mengalami penurunan kembali di bulan September sebesar 8.3%. Penurunan ketidakhadiran tersebut disebabkan karena pada bulan September sudah dimulainya Penilaian Tengah Semester (PTS) yang membuat guru pada akhirnya wajib untuk masuk. Berdasarkan Data ketidakhadiran guru tertinggi jatuh pada bulan Juli dan Agustus sebanyak 24% lalu mengalami penurunan di bulan September sebesar 17%. Penurunan ketidakhadiran tersebut disebabkan karena pada bulan September sudah dimulainya Penilaian Tengah Semester (PTS) yang membuat guru pada akhirnya wajib untuk masuk. Berdasarkan Data ketidakhadiran guru tertinggi jatuh pada bulan Juli sebanyak 25% lalu mengalami penurunan di bulan Agustus sebesar 12.5% dan turun kembali di bulan September sebesar 10%. Penurunan ketidakhadiran tersebut disebabkan karena pada bulan September sudah dimulainya Penilaian Tengah Semester (PTS) yang membuat guru pada akhirnya wajib untuk masuk. Berdasarkan Data ketidakhadiran guru tertinggi jatuh pada bulan Juli sebanyak 20% lalu turun di bulan Agustus sebesar 16% dan mengalami penurunan kembali di bulan September sebesar 14%. Penurunan ketidakhadiran tersebut disebabkan karena pada bulan September sudah dimulainya Penilaian Tengah Semester (PTS) yang membuat guru pada akhirnya wajib untuk masuk.

Berdasarkan Data ketidakhadiran guru tertinggi jatuh pada bulan Juli sebanyak 23.5% lalu mengalami penurunan di bulan Agustus dan September sebesar 12%. Penurunan ketidakhadiran tersebut disebabkan karena pada bulan September sudah dimulainya Penilaian Tengah Semester (PTS) yang membuat guru pada akhirnya wajib untuk masuk. Beberapa faktor dapat memengaruhi kepuasan kerja, yang pertama yaitu variabel dari efikasi diri. Pada penelitian sebelumnya menemukan adanya keterkaitan efikasi diri bisa mendorong kepuasan kerja [6]. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja kerja, seperti meningkatkan efikasi diri secara signifikan akan meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan [7]. Keyakinan seseorang tentang kapasitas mereka untuk membawa perubahan ke arah hasil yang diinginkan disebut efikasi diri [8]. Seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi memiliki kepercayaan diri yang lebih besar terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, sedangkan seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah memiliki kepercayaan diri yang lebih rendah terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan cepat [9]. Hasil penelitian [10] menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh tingkat efisiensi diri, yang menunjukkan keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka, keyakinan bahwa mereka akan berhasil menyelesaikan tugas mereka, dan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Kesimpulannya, kepuasan kerja karyawan lebih dekat dengan tingkat efisiensi diri. Selain efikasi diri, variabel dukungan organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Dukungan organisasi merupakan cara organisasi menghargai mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka sehingga mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja dan sekaligus mewujudkan kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi menunjukkan perlakuan yang baik terhadap karyawan dengan menetapkan tugas umum berdasarkan timbal balik organisasi untuk peduli dan memperlakukan karyawan dengan baik. Dukungan organisasi yang dirasakan diharapkan dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi dan dapat meningkatkan ekspektasi pegawai terhadap pembayaran kinerja. Dukungan organisasi yang diterima seorang guru dapat membantunya dalam bekerja dengan rasa nyaman yang dirasakan. Dukungan yang diterima dapat menghilangkan hambatan ataupun kejenuhan yang dirasakan selama bekerja dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Menurut [11], mendefinisikan bahwa dukungan organisasi merupakan suatu harapan dari karyawan bahwa organisasi menghargai karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dukungan organisasi dapat juga meningkatkan harapan karyawan bahwa organisasi dapat memberikan penghargaan yang lebih kepada karyawan yang dapat mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi upaya pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui kinerja yang baik. Menurut [12], Dukungan organisasi menunjukkan kualitas hubungan karyawan dengan organisasi dengan mengetahui bagaimana karyawan percaya pada kontribusi yang diberikan organisasi kepada mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh orang-orang yang merasa bahwa organisasi mereka mendukung mereka.

Agar mengetahui lebih dalam mengenai kepuasan kerja, efikasi diri, dan dukungan organisasi pada guru SMPN di Kecamatan Bekasi Timur, maka peneliti melakukan pra riset dengan menyebarkan kuesioner pada guru sekolah SMPN di Kecamatan Bekasi Timur. Pra riset ini dilakukan terhadap 15 guru dengan gambaran responden yang terdiri dari 3 laki-laki dan 12 perempuan. Seluruh responden ini merupakan guru di SMPN Kecamatan Bekasi Timur. Dilihat dari hasil kuesioner pra-riset tersebut, variabel kepuasan kerja pada pernyataan yang dilampirkan dapat dilihat bahwa kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan guru di SMPN di Kecamatan Bekasi Timur. Pada variabel efikasi diri dapat dilihat bahwa sekolah masih kurang menghargai seorang guru. Berdasarkan pra-riset diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri yang dirasakan seorang guru apabila tidak ditingkatkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akan menurun. Pada variabel dukungan organisasi dapat dilihat bahwa rendahnya dukungan yang diberikan oleh pihak sekolah. Berdasarkan hasil pra-riset diatas dapat disimpulkan bahwa rendahnya dukungan yang organisasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akan juga menurun. Peneliti akan melakukan penelitian tentang Analisis Efikasi Diri & Dukungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada guru SMPN di Kecamatan Bekasi Timur berdasarkan latar belakang masalah di atas. (Gap Research) yang saat ini terjadi adalah rendahnya efikasi diri yang dirasakan seperti pada penelitian [13], yang menjelaskan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan jurnal [14]. Untuk setiap hasil yang berhubungan dengan pekerjaan, efikasi diri berfungsi sebagai motivator yang baik agar hasilnya selaras dengan tujuan perusahaan untuk mencapai hasil yang berhubungan dengan pekerjaan, suatu motivasi pada individu agar terus berkembang guna mencapai tujuan. [15] menjabarkan secara efikasi cara menciptakan karyawan yang dapat menemukan solusi atas masalah di tempat kerja dan menyelesaikan konflik yang timbul di tempat kerja sehingga setiap orang akan bahagia saat bekerja.

2. METODE

2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggambarkan fenomena atau masalah dalam bentuk angka-angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungannya. Dengan menganalisis dan mengembangkan

teori dan hipotesis yang terkait dengan fenomena atau masalah tersebut, penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mencapai kesimpulan.

Pengumpulan, analisis, interpretasi, dan penulisan hasil penelitian adalah semua bagian dari metode penelitian kuantitatif. Namun, dalam penelitian survei, metode penelitian kuantitatif muncul lebih spesifik yang berhubungan dengan mengidentifikasi sampel, populasi, penentuan strategi penelitian, pengumpulan dan analisis data, penyajian hasil penelitian, penafsiran, dan penulisan hasil penelitian.

2.2 Populasi dan Sampel

2.2.1 Populasi

Populasi merupakan suatu besaran keseluruhan dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu untuk dipelajari oleh peneliti. Sehingga peneliti dapat menghasilkan kesimpulan dari data dan informasi tersebut. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh guru SMPN di Kecamatan Bekasi Timur yang berjumlah 268 orang

2.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi berupa jumlah dan karakteristik yang dijadikan sebagai sumber data dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampel jenuh (sensus). Teknik Pengambilan sampel *non-probabilitas* adalah teknik pengumpulan sampel yang tidak memberikan setiap anggota populasi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Dengan kata lain, sampel tidak dipilih secara acak. Karena populasi yang diteliti cenderung kecil dan meminimalkan kesalahan, metode sampel jenuh, juga dikenal sebagai sensus, digunakan. Metode ini biasanya digunakan karena melibatkan pengambilan sampel dari seluruh populasi. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 268 guru yang bekerja di tujuh SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur.

2.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel, yang juga disebut sebagai faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala yang akan diteliti, adalah objek penelitian. Variabel biasanya didefinisikan sebagai Besaran yang dapat diubah atau direvisi untuk memengaruhi temuan penelitian. Dengan penggunaan variabel, kita dapat dengan mudah memahami dan menghayati permasalahan.

Tiga variabel yang dipakai di penelitian ini yakni satu variabel dependen atau terikat, dan dua variabel independen atau bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y), dan variabel bebas yang digunakan adalah Efikasi Diri (X1) dan Dukungan Organisasi (X2). Berikut ini adalah implementasi untuk variabel penelitian tersebut.

2.4 Skala Pengukuran

Peneliti menggunakan pengukuran skala likert dari 1 hingga 4. Sementara itu skala pengukuran merupakan kesepakatan yang dipakai untuk menentukan suatu panjang dan pendek interval pada alat ukur untuk mendapatkan hasil data kuantitatif. Menurut Sugiyono tahun 2017 (S_Moh.Zhaahir S.) Pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap peristiwa sosial dapat diukur dengan menggunakan skala Likert. Peneliti memilih skala dari 1 hingga 4 karena nilai genap (1 hingga 4) akan dianggap lebih akurat daripada nilai ganjil (1 hingga 5). Ini adalah skala dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan sumber data melalui kuesioner yang dimana kuesioner tersebut merupakan data primer. Angket atau kuesioner merupakan suatu metode dalam pengumpulan data yang melibatkan lembaran berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dari responden tentang pengalaman dan pengetahuan mereka. Bentuk kuesioner penelitian ini berupa *check list*, yaitu daftar isian yang bersifat tertutup, responden tinggal membubuhkan tanda check pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi yang dialami responden.

2.6 Teknik Analisis Data

Peneliti akan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25 untuk mengolah dan menganalisis data yang dikumpulkan untuk penelitian ini. sehingga dapat sampai pada kesimpulan tentang ada atau tidaknya pengaruh dan bagaimana hubungan antara variabel bebas dan terikat berkorelasi. Sebagai contoh, peneliti menggunakan beberapa analisis data.

2.7 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisis statistik yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang subjek penelitian berdasarkan data variabel yang dikumpulkan dari kelompok subjek tertentu. Data deskriptif yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini dapat berupa tabel, grafik ringkasan serta penjelasan data yang terkait dan data tersebut didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada 268 guru SMP yang berada di Kecamatan Bekasi Timur. Kriteria dalam analisis deskriptif di variabel Kepuasan Kerja adalah variabel (Y), lalu untuk variabel Efikasi Diri adalah variabel (X1), dan Dukungan Organisasi adalah variabel (X2) tercantum di bawah ini.

$$a. \text{ Persentasi Tertinggi} = \frac{\text{Skor tertinggi} \times 100\%}{4}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{4}{4} \times 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

$$b. \text{ Persentasi Terendah} = \frac{\text{Skor terendah} \times 100\%}{4}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{1}{4} \times 100\% \\ &= 25\% \end{aligned}$$

Agar lebih mudah untuk memahami hasil penelitian tentang variabel seperti kepuasan kerja, efikasi diri, dan dukungan organisasi,

2.8 Uji Instrumen

2.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melakukan pengujian terhadap ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur sesuatu yang harus diukur dalam penelitian. Validitas penelitian merupakan suatu pandangan yang didasarkan pada suatu hal yang sebenarnya terjadi, keobjektifan, kesimpulan, kenyataan, dan data bernumerik. Dalam hal validitas penelitian, perspektif pengetahuan yang

didasarkan pada fakta, keobjektifan, kesimpulan, kenyataan, dan data numerik adalah dasar. Sebagai berikut adalah rumus uji validitas yang digunakan untuk penelitian ini.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum(X)^2 - (\sum X)^2} \{n \sum(Y)^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi
n : banyaknya sampel
X : skor setiap item pertanyaan
Y : skor setiap variabel

Ada dua kriteria uji validitas. Jika r hitung lebih besar dari r tabel (dengan signifikansi 0,05), instrumen atau pernyataan dapat menunjukkan korelasi signifikan terhadap skor total atau dapat dianggap diterima (valid). Jika r hitung kurang dari r tabel (dengan signifikansi 0,05), instrumen atau pernyataan dapat menunjukkan korelasi yang tidak signifikan terhadap skor total atau dapat dianggap tidak diterima (unvalid).

2.8.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas, juga dikenal sebagai keandalan, adalah ukuran seberapa stabil dan konsisten jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstruktif, yang merupakan dimensi suatu variabel. Untuk menghitung nilai realibilitas dalam penelitian ini, program SPSS digunakan. Teknik pengujian realibilitas adalah cronbach alpha, yang dihitung dengan rumus berikut.

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r₁ : reliabilitas instrumen yang dicari
k : banyaknya item pernyataan
 $\sum \sigma b^2$: total dari varian butir
 σt^2 : varian total

Kriteria untuk uji reabilitas adalah Variabel yang diteliti dianggap kredibel jika Cronbach's alphanya lebih dari 0,6. Sebaliknya, jika Cronbach's alphanya kurang dari 0,6, variabel tersebut dianggap tidak kredibel.

2.9 Uji Asumsi Klasik

2.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas mengevaluasi model regresi antara variabel independen dan dependen, untuk mengetahui apakah kedua variabel ini memiliki distribusi yang normal ataupun juga tidak normal. Dalam model regresi yang efektif memerlukan data dengan distribusi normal yang bisa dikatakan ataupun hampir normal. Dalam pengujian satu sampel Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk menguji normalitas data dengan signifikansi 5% (0,05). Berikut adalah standar normalitas. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka data memiliki distribusi normal; jika signifikansi kurang dari 0,05, maka data memiliki distribusi yang tidak normal.

2.9.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dalam melakukan uji linearitas, peneliti menggunakan SPSS 25. Dalam data yang baik, hubungan linear antara variabel dependen dan variabel independen harus ada. Sebagai contoh, kriteria untuk uji linearitas adalah sebagai berikut. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dianggap linear jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sementara itu, dalam kasus di mana nilai signifikansi kurang dari 0,05, hubungan tersebut dianggap tidak linear.

2.9.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan korelasi atau hubungan antara variabel independen. Menurut regresi normal, tidak perlu ada korelasi antara variabel independen. Hasil *Variance Inflation Factor* (VIF) penelitian Ghozali menunjukkan nilai uji Multikolinearitas. Berikut adalah standar untuk menguji multikolinearitas.

- 1) Ada korelasi antar variabel apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih besar dari atau sama dengan 5.
- 2) Tidak ada korelasi jika nilai VIF kurang dari atau sama dengan 5.

2.9.4 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk memastikan apakah ada ketidaksamaan varian dalam model regresi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika hasilnya tetap maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika hasilnya berbeda disebut heteroskedastisitas. Model penelitian regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas di dalamnya. Dalam penelitian yang dilakukan, metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode Spearman's rho untuk menguji heteroskedastisitas dan membandingkan nilai residual untuk masing-masing variabel bebas dengan kriteria uji heteroskedastisitas penelitian berikut. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, heteroskedastisitas tidak dapat ditemukan. Sebaliknya, jika signifikansi kurang dari 0,05, heteroskedastisitas ditemukan.

2.10 Uji Analisis

2.10.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier bergandadigunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabelbebas yang jumlahnya lebih dari satu dengan variabel terikatnya. Analisis regresi linear berganda juga mencakup hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Persamaan matematis yang digunakan untuk melakukan analisis ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)
a : Konstanta
b₁ b₂ : Koefisien Regresi
X₁ X₂: Variabel bebas (Efikasi diri dan Dukungan Organisasi)

2.11 Uji Hipotesis

2.11.1 Uji T (Parsial)

Uji T ini dilakukan untuk menemukan pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh setiap variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat yang diteliti, uji T digunakan. Rumus untuk uji T adalah sebagai berikut.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} : nilai t
r : koefisien korelasi parsial
n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas

Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat ketelitian 5%, data diproses dari sumber pertama.

- a) H_0 diterima dalam kasus di mana t_{hitung} kurang dari tabel t atau nilai signifikansi di atas 0,05
- b) Jika H_0 tidak diterima dalam kasus di mana t_{hitung} lebih besar dari tabel t atau nilai signifikansi kurang dari 0,05.

2.11.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk menganalisis seberapa baik pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas/independen dalam menjelaskan variasi dari variabel terikatnya/dependen. Kriteria untuk menguji koefisien determinasi adalah sebagai berikut: nilainya berada di antara nol dan satu.

- a. Jika nilai signifikansi atau R^2 mendekati dari 1 dan jauh dari 0, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara menyeluruh dapat mendeskripsikan variabel terikatnya serta semakin hasil untuk model regresi tersebut.
- b. Jika nilai signifikansi atau R^2 menjauh dari 1 dan dekat dengan 0, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara menyeluruh tidak dapat mendeskripsikan dari variabel terikatnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Guru

Efikasi diri merupakan salah satu keyakinan akan kemampuannya yang harus dimiliki oleh seseorang apapun profesinya, karena hal ini akan berdampak pada pekerjaannya dan mempengaruhi kepuasan kerja. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas serta tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi yang mungkin timbul. Pendapat dari [16], orang yang efektif diri memiliki kelebihan dalam hal pengendalian situasi sulit daripada orang yang efektif diri yang cenderung kurang atau rendah. Variable efikasi diri memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , atau $4.300 > 1.969$. Hasilnya menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki dampak positif dan signifikansi dengan kepuasan kerja guru. Percobaan regresi linear berganda untuk variabel efikasi diri juga menampilkan koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,284. Ini membuktikan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi positif oleh variabel efikasi diri. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat efisiensi diri sekolah SMPN di Kecamatan Bekasi Timur, semakin besar dan tinggi tingkat dari kepuasan kerja guru.

Begitupun hal sebaliknya, jika semakin kecil dan rendah tingkat efikasi diri yang dimiliki guru di sekolah SMPN di Kecamatan Bekasi Timur, sehingga semakin rendah kepuasan pada kerja guru, menurut penelitian sebelumnya, hal temuan penelitian yang dikemukakan oleh Salangka dan Dotulong (2015), menemukan bila efikasi diri berdampak positif serta signifikan dengan kepuasan pada pekerja, lebih banyak efektifitas diri, lebih tinggi kepuasan dalam pekerjaan. Sebaliknya, penelitian lain [17]

ditemukan bila efikasi diri memiliki pengaruh negatif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan karakteristik responden, tingginya tingkat efikasi diri dipengaruhi oleh faktor usia, dimana usia guru didominasi oleh usia 51-55 tahun dengan persentase 30%. Yang mana usia tersebut merupakan usia pertengahan (*middle age*) yang memiliki pengetahuan tinggi serta kesabaran yang besar dalam mendidik sebagai seorang guru. Guru pada usia ini cenderung membutuhkan praktik guna menambah pengetahuan dan memantapkan keyakinan akan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru dalam dunia pendidikan.

Efikasi diri juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Dalam penelitian ini latar belakang pendidikan didominasi oleh S1 sebesar 70%. Guru yang berpendidikan S1 cenderung membutuhkan praktik guna memantapkan keyakinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, masa kerja guru dipengaruhi oleh tingkat efikasi diri yang tinggi. Pada penelitian ini, mereka yang bekerja lebih dari 26 tahun (53%) adalah yang terlama. Guru yang memiliki efikasi diri yang positif terhadap sekolah cenderung lebih memahami satu sama lain, yang pada gilirannya akan mendorong satu sama lain untuk saling mendukung, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dimensi yang paling memengaruhi tingginya efikasi diri pada guru di SMPN di Kecamatan Bekasi Timur oleh dimensi Tingkat kesulitan tugas dan dimensi Kemantapan keyakinan. Tingkat kesulitan tugas, dimana guru mampu menjelaskan pokok pembelajaran dan kemantapan keyakinan dimana guru mampu meningkatkan minat murid untuk tetap bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut [16] Mereka yang percaya diri lebih baik dalam menangani situasi sulit daripada mereka yang tidak percaya diri.

Ketika seseorang merasa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas mereka atau mencapai tujuan mereka di tempat kerja, biasanya dia akan merasa puas dengan pekerjaannya. Efisiensi diri tinggi akan meningkatkan kinerja, menurut [18]. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dan efikasi diri tinggi menggambarkan juga tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut di atas. Maka dari itu penelitian ini selaras dengan temuan dari penelitian yang dilakukan sebelumnya, yang menunjukkan bila efikasi diri memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan positif.

3.2 Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil yang didapat dari Variabel dari perhitungan dukungan organisasi memiliki nilai signifikansi 0,005 lebih besar dari 0,005, dan nilai thitung lebih besar dari ttabel, atau 2.824 lebih besar dari 1.969. Temuan penelitian menggambarkan bahwasannya peran dari dukungan organisasi memiliki dampak baik dan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil analisis regresi linear berganda untuk variabel ini memperlihatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,156, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel tersebut. Dengan kata lain, tingkat dukungan organisasi guru di SMPN di Kecamatan Bekasi Timur memiliki pengaruh yang signifikan.

Pathak menyatakan bahwa teori dukungan organisasi mengulas tentang proses psikologis yang disebabkan oleh dukungan organisasi; ini mencakup prinsip-prinsip dasar dari norma timbal balik di mana Dengan bantuan organisasi, kepedulian akan meningkat terhadap kesehatan organisasi dan membuat tercapainya tujuan organisasi. Selanjutnya, untuk memenuhi kebutuhan sosial emosional guru, diperlukan perhatian, persetujuan, dan rasa hormat. Selanjutnya, yaitu dengan *support* dari organisasi harus menunjukkan pengakuan organisasi atas peningkatan kinerja guru. [19]. Sejalannya dengan dukungan organisasi terhadap motivasi kerja guru untuk mencapai kepuasan kerja guru, sekolah akan maju. Tetapi, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengetahui apakah proses mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah juga berkontribusi pada peningkatan kemampuan guru dalam bekerja [20]. Penelitian menggambarkan yakni peran dukungan organisasi mempunyai efek yang berpengaruh pada kepuasan kerja [21].

Berdasarkan karakteristik responden, tingginya tingkat dukungan organisasi dipengaruhi oleh faktor usia, dimana usia guru didominasi oleh usia 51-55 tahun dengan persentase 30%. Yang mana usia tersebut merupakan usia pertengahan (*middle age*) yang membutuhkan dukungan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tingkat pendidikan juga memengaruhi dukungan organisasi. 70% dari penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan S1. Guru dengan latar belakang S1 cenderung saling mendukung. Masa kerja guru juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang besar. Pada penelitian ini, orang yang bekerja lebih dari 26 tahun (53%) adalah yang paling lama bekerja. Guru yang menerima dukungan dari organisasi yang penuh akan bekerja semaksimal mungkin. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dimensi yang paling memengaruhi tingginya dukungan organisasi pada guru di SMPN di Kecamatan Bekasi Timur oleh dimensi keadilan dan dukungan atasan. Dimana Organisasi selalu bersikap adil pada setiap kontribusi yang diberikan guru serta dukungan atasan dengan organisasi selalu memberikan penghargaan atas pencapaian yang didapat. Hasil penelitian mendukung penelitian Fitri [22] yang menemukan yakni peran dorongan organisasi memiliki efek yang positif dan juga memiliki signifikasni dengan kepuasan dalam bekerja. Hasil ini pun mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wiasatrya [23] sebelumnya, yang menemukan jika peran dari dorongan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan memiliki signifikasni dengan kepuasan dalam bekerja. Ada korelasi kuat antara kepuasan kerja guru dengan program mentoring, dukungan penyelia, dan penilaian kinerja yang adil.

4. KESIMPULAN

Setelah penelitian selesai, data hasil penelitian diuji dan dianalisis mengenai “Pengaruh Efikasi Diri dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja : Studi Pada SMPN di Kecamatan Bekasi Timur” maka Peneliti dapat menyimpulkan yaitu :

1. Deskripsi dari variabel efikasi diri, dukungan organisasi dan juga kepuasan kerja di SMPN di Kecamatan Bekasi Timur.
 - a. Efikasi diri yang dimiliki cukup tergolong tinggi. Hasil ini didukung oleh dimensi kemantapan keyakinan, yang diukur oleh pernyataan guru mampu memberi semangat kepada siswa yang memiliki minat rendah terhadap tugas.
 - b. Dukungan Organisasi yang dimiliki tergolong masih tinggi juga. Hasil ini didukung oleh dimensi dukungan atasan, yang diukur oleh pernyataan Atasan selalu memberikan penghargaan atas pencapaian yang saya dapat
 - c. Kepuasan kerja yang dimiliki guru di SMPN di Kecamatan Bekasi Timur tergolong cukup tinggi. Hal ini didukung juga oleh dimensi promosi, yang diukur oleh pernyataan mekanisme dalam kenaikan pangkat dilaksanakan cukup jelas dan beraturan.
2. Efikasi diri berdampak positif dan signifikan pada kepuasan guru di SMPN di Kecamatan Bekasi Timur. Artinya, jika kesuksesan seorang guru dalam bekerja meningkat, tentu kepuasan kerja mereka juga akan meningkat.

Kepuasan kerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh dukungan organisasi di SMPN di Kecamatan Bekasi Timur. Artinya jika organisasi memberikan dukungan penuh kepada setiap guru hal itu akan mempengaruhi kepuasan kerjanya yang akan meningkatkan semangat dalam bekerja.

REFERENSI

- [1] N. W. Widiyanti, A. J. Airlangga, "Pengungkapan sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap citra perusahaan," in *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis*, Mar. 2017, pp. 27–28.
- [2] L. Prayogo, B. A. S. Pranoto, and H. H. Purba, "Analisis kepuasan kerja karyawan berdasarkan Human Resource Index (HRI)," *Jurnal Teknik Industri*, vol. 6, no. 3, 2016. [Online]. Available: <https://doi.org/10.25105/jti.v6i3.1546>

- [3] S. Gok, I. Karatuna, and P. O. Karaca, "The role of perceived supervisor support and organizational identification in job satisfaction," *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 177, pp. 38–42, Jul. 2014. [Online]. Available: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.328>
- [4] D. Indiyati and A. F. Rahmatika, "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Manunggal Perkasa," *YUME: Journal of Management*, vol. 5, no. 3, pp. 254–262, 2022. [Online]. Available: <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2719>
- [5] S. G. Persada, "Perlunya perubahan kesejahteraan guru di Indonesia," *Media Mahasiswa Indonesia*, 2022.
- [6] M. E. Türkoğlu, R. Cansoy, and H. Parlar, "Examining relationship between teachers' self-efficacy and job satisfaction," *Universal Journal of Educational Research*, vol. 5, no. 5, pp. 765–772, 2017. [Online]. Available: <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050509>
- [7] F. Rozi and D. Patrisia, "The effect of self-efficacy on loyalty with job satisfaction as a mediating variable: Study at Universitas Negeri Padang," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 64, pp. 932–939, 2019.
- [8] E. S. S. Chan, S. K. Ho, F. F. L. Ip, and M. W. Y. Wong, "Self-efficacy, work engagement, and job satisfaction among teaching assistants in Hong Kong's inclusive education," 2020. [Online]. Available: <https://doi.org/10.1177/2158244020941008>
- [9] D. Sofiah and G. Kurniawan, "Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada karyawan," *Forum Ilmiah*, vol. 28, no. 1, pp. 54–61, 2019. [Online]. Available: <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641>
- [10] M. P. Narendra, O. Skarayadi, M. Duda, and P. Adirestuti, "Analisis tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan di Apotek Kimia Farma Gatot Subroto Bandung," *Kartika Jurnal Ilmiah Farmasi*, vol. 5, no. 1, pp. 31–37, 2017. [Online]. Available: <https://doi.org/10.26874/kjif.v5i1.116>
- [11] N. K. Savitri and Y. Komalasari, "Pengaruh kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan The Santai Umalas-Bali," *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, vol. 16, no. 2, pp. 14–20, 2021.
- [12] N. A. Wijaya and A. Yuniawan, "Organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening: Studi pada karyawan bagian antaran PT. Pos Indonesia Processing Center Semarang," *Jurnal Manajemen*, vol. 6, pp. 1–15, 2017.
- [13] K. Lindasari, J. Herawati, and E. Septyarini, "Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan," *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 4, no. 5, pp. 1390–1407, 2022. [Online]. Available: <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.965>
- [14] S. Ekuitas and D. Darmawan, "Pendidikan kewirausahaan dan efikasi diri serta pengaruhnya terhadap intensi berwirausaha," *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, vol. 1, no. 1, pp. 16–21, 2019.
- [15] E. M. Skaalvik and S. Skaalvik, "Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion," *Psychological Reports*, Feb. 2014. [Online]. Available: <https://doi.org/10.2466/14.02.PR0.114k14w0>
- [16] B. Badeni, S. Saparahayuningsih, and A. Makmurtomo, "Model pendidikan nilai budi pekerti berbasis kearifan lokal bagi siswa sekolah dasar," *Sekolah Dasar: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan*, vol. 23, no. 1, 2014.
- [17] D. A. D. P. Kencana and I. M. Santosa, "Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, vol. 6, no. 2, pp. 258–269, 2020.
- [18] A. Bandura, "The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory," *Journal of Social and Clinical Psychology*, vol. 4, no. 3, pp. 359–373, 1986. [Online]. Available: <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.359>

- [19] D. Pathak, "Role of perceived organizational support on stress-satisfaction relationship: An empirical study," *Asian Journal of Management Research*, vol. 3, no. 1, pp. 88–95, 2012.
- [20] A. Hakim, W. Utari, and S. Hartati, "Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan," *Jurnal Manajemen Dirgantara*, vol. 15, no. 1, pp. 54–61, 2022.
- [21] N. W. C. A. Pratami and N. N. Muryatini, "Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di SD Taman Rama Jimbaran," *Widya Manajemen*, vol. 4, no. 1, pp. 77–87, 2022. [Online]. Available: <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v4i1.2169>
- [22] F. Nursiah, *Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan administrasi Politeknik Negeri Medan*, Tesis, Program Pascasarjana, Politeknik Negeri Medan, 2007.
- [23] W. Rabindra, *Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakrie Pipe Industries*, Tesis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Unika Atma Jaya, Jakarta, 2010.