

HARGA DIRI, KEPUASAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF PADA GURU MADRASAH TSANAWIYAH

Ienats Tsuroya Fajriani dan Titin Suprihatin

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara harga diri dan kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Wedung Kabupaten Demak. Subjek penelitian ini melibatkan 51 orang. Pengambilan data menggunakan tiga skala yaitu skala harga diri skala, skala kepuasan kerja dan skala kesejahteraan subjektif. Skala kesejahteraan subjektif terdiri dari dua sub skala yaitu skala kognitif yang terdiri dari 5 aitem dan skala afektif yang terdiri dari 18 aitem. Skala harga diri terdiri dari 24 aitem dan skala kepuasan kerja yang terdiri dari 40 aitem. Uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi dua prediktor. Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara harga diri dan kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif guru madrasah tsanawiyah di kecamatan Wedung kabupaten Demak dengan $R = 0.502$ dan taraf signifikansi $0,001$ ($p < 0,05$). Uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa ada hubungan antara harga diri dengan kesejahteraan subjektif $r_{x1-y} = 0,440$ taraf signifikan $0,001$ ($p < 0,05$). Uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif $r_{x2-y} = -0,238$ taraf signifikan $0,009$ ($p > 0,05$).

Kata kunci: harga diri, kepuasan kerja, kesejahteraan subjektif

Abstract

This study examined the relationship between self esteem and job satisfaction with subjective well being islamic junior high school teachers in the regency of Demak district Wedung. Participant in this study were 51 teacher. This study used three psychological scale: subjective well being scale, self esteem scale and work satisfaction scale. Subjective well being consist of two subscale, cognitive scale consist of 5 item dan afective subscale consist of 18 item. Self esteem scale consist of 24 item and job satisfaction scale consist of 40 item. The result was analyzed using regression with two predictor. The result of the first hypothesis showed that there is correlation between self esteem and job satisfaction with subjektif wellbeing Islamic junior high school teachers in the regency of Demak district Wedung $R = 0.502$ ($p < 0,05$). The results of the second hypothesis showed that there is correlation between self esteem and subjective well-being $r_{x1-y} = 0,440$ $p = 0,001$ ($p < 0,01$). The third hypothesis showed that there is no correlation between job satisfaction with subjective well-being $r_{x2-y} = -0,238$ $p = 0,093$ ($p > 0,05$).

Keyword : self esteem, job satisfaction and subjektif wellbeing

Pendahuluan

Pendidikan merupakan hal yang sangat diperlukan oleh anak-anak agar dapat memiliki ilmu pengetahuan yang akan berguna nantinya. Pendidikan di Indonesia sendiri saat ini sudah menjadi salah satu perhatian utama pemerintah agar anak-anak dapat menempuh sekolah minimal sampai jenjang SMA. Perhatian pemerintah tidak hanya pada anak murid saja namun juga pada para tenaga pengajar khususnya terhadap kualitas dan kompetensi guru. Hal ini diwujudkan dengan adanya Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Indonesia, 2005).

Salah satu komponen dalam menjamin berhasilnya proses pendidikan adalah guru yang profesional dalam mendidik. Guru menurut Syafi'ie (Muhson, 2004) adalah orang yang pekerjaannya mengajar. Sedangkan dalam PP No. 74 Tahun 2008 Bab I Pasal 1 (Slideshare.net, 2008) didefinisikan sebagai "pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Berdasarkan data Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kemendiknas 2010 pemerintah mengolompokan guru menjadi Guru PNS, Guru Bantu, Guru Honor Daerah, Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap (Nasional, 2011). Menurut berita yang diterbitkan pada 26 November 2014 (Republika, 2014) menjelaskan bahwa berdasarkan pantauan Komnas Pendidikan, guru yang mengajar di sekolah swasta dengan pendanaan yang baik, mampu menggaji guru dengan nominal diatas Rp 5 juta. Namun, sekolah-sekolah swasta dengan kemampuan pendanaan yang kurang, hanya mampu menggaji guru-guru mereka dengan nominal dibawah Rp 2 juta. Guru-guru non-PNS yang mengajar di daerah-daerah terpencil bahkan ada yang hanya mendapatkan gaji jauh dari kata layak. Seperti yang di langsir dalam berita *online* Republika, 24 November 2014 menuliskan berita gaji yang di terima oleh para guru honorer jauh dari harapan.

Upaya pemerintah untuk menyejahterakan para guru yang telah mengabdikan memang sudah ada, namun masih belum berpihak pada para guru non-PNS. Berdasarkan berita yang dilansir oleh media berita *online* Pelita di ketahui bahwa pemerintah sudah melakukan upaya dengan adanya beberapa Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang Pendidikan Nasional. UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas); UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (UUGD); UU No. 9 Tahun 2009 Tentang Badan Hukum Pendidikan (UU BHP). Ditambah Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 Tentang Guru. Kehadiran UU tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan dan martabat guru. Namun, kenyataannya bagi guru honor hanyalah sekedar harapan. Rencana pemerintah menerbitkan PP tentang guru honor membuktikan bahwa semua UU itu tidak bisa mengakomodir guru secara maksimal (Pelita, 2015).

Rendahny perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan para guru honor di sekolah swasta memang sangat memprihatinkan. Padahal, tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh guru honor tidak berbeda dari guru PNS. Mereka melaksanakan tugas yang sama yaitu mengajar dan mendidik murid agar menjadi anak yang cerdas. Namun, tanggung jawab yang besar untuk mencerdaskan anak didik ini tidak sebanding dengan kompensasi yang didapatkan. Hal ini akan membuat guru honorer di sekolah swasta beresiko kurang sejahtera baik secara material maupun psikologis.

Kesejahteraan psikologis penting dimiliki oleh guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Sesuai dengan hasil riset yang dilakukan oleh Keyes & Magyar Moe (Husna, 2012) bahwa kesejahteraan merupakan sarana untuk hidup lebih sehat dan produktif. Aspek-aspek kesejahteraan dapat berkontribusi untuk kualitas hidup khususnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja, kesehatan fisik maupun mental. Jiwa yang bahagia akan menjadikan seseorang akan fokus dengan apa yang mereka kerjakan. Begitu pun guru mereka dituntut fokus dengan tugas mereka sebagai guru yaitu mengajar. Jika seorang guru tidak memiliki kesejahteraan maka dikhawatirkan proses belajar-mengajar akan terganggu sehingga anak didik tidak bisa mendapatkan ilmu. Padahal ilmu di dalam sekolah penting agar generasi bangsa bisa menjadi penerus yang berguna nantinya.

Kesejahteraan psikologis atau yang sering di sebut *psychological well being* menurut Bradburn (Diponegoro, 2012) adalah adanya keseimbangan antara afek positif dan afek negatif. *Well being* atau kesejahteraan itu terbagi menjadi dua yaitu *subjective well being* dan *objectif well being* (Diener, Oishi, & Lucas, 2003).

Kesejahteraan subjektif yaitu sesuatu yang berkaitan dengan perasaan puas seseorang terhadap hidupnya, adanya emosi positif, serta jarang mengalami emosi negatif. Kepuasan yang dialami

seseorang berbeda-beda, ada orang yang merasa puas dengan penghasilan yang didapat sehingga dapat merasakan kesenangan dan ketenangan dalam hidupnya, namun ada juga yang merasa tidak puas dengan penghasilan yang didapat, sehingga tidak dapat merasakan kesenangan dan ketenangan dalam hidupnya (Lubis, 2011). Kesejahteraan subjektif menurut (Minkov, 2009) adalah persepsi seseorang tentang pengalaman hidupnya, yang terdiri dari penilaian kognitif dan afeksi terhadap hidup dan merepresentasikan dalam kesejahteraan psikologis. Sedangkan Diener (Minkov, 2009) mendefinisikan kesejahteraan subjektif sebagai sebuah reaksi evaluatif seseorang untuk hidup yang baik dalam hal kepuasan hidup atau sesuatu yang mempengaruhi reaksi emosional yang sedang berlangsung.

Penelitian tentang kesejahteraan psikologis ini sudah banyak dilakukan seperti penelitian yang dilakukan oleh Handayani (Lubis, 2011) yang meneliti tentang hubungan antara harga diri dan kesejahteraan subjektif karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Penelitian tersebut untuk mengetahui seberapa penting kesejahteraan dan harga diri saling mempengaruhi agar tujuan untuk memajukan UIN dalam segala hal dapat tercapai.

Menurut Diener dan Suh (Wakhidah, 2015) kesejahteraan subjektif sangat penting dalam kehidupan seseorang disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, kesejahteraan subjektif yang tinggi memberikan banyak manfaat termasuk kesehatan yang lebih baik dan meningkatkan harapan hidup. Kedua, orang-orang di dunia berpikir bahwa kesejahteraan subjektif sangat penting. Berdasarkan survei pada siswa dari 17 negara, dan semua sampel mengindikasikan bahwa sebagian besar mereka berpikir tentang kebahagiaan. Ketiga, kesejahteraan subjektif menunjukkan kepada individu mengenai bagaimana cara untuk menilai kualitas hidup dan menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk mengevaluasi kesejahteraan subjektif masyarakat secara umum. Keempat, kesejahteraan subjektif sering dinilai sebagai variabel utama dalam penelitian pada lansia. Kesejahteraan subjektif yang merupakan indikator yang sangat penting dari kualitas hidup dan keberfungsian pada lansia.

Menurut (Diener, 2000) Individu dewasa yang merasa lebih puas akan mampu untuk hidup lebih baik, lebih produktif, dan lebih kreatif serta lebih ramah. Kesejahteraan subjektif yang tinggi juga mampu meningkatkan harapan hidup bagi lansia.

Menurut (Diener et al., 2003) kesejahteraan subjektif mempengaruhi persepsi subjektif terhadap kesehatan. Jadi, rendahnya kesejahteraan subjektif juga berhubungan dengan rendahnya kesehatan. Dengan demikian meningkatkan kesejahteraan subjektif akan mampu meningkatkan kesehatan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan oleh Keyes & Magyar Moe (Wakhidah, 2015) tentang kesejahteraan subjektif pada masa dewasa dihasilkan bahwa rendahnya kesejahteraan subjektif dapat menimbulkan depresi, gangguan kejiwaan, keterbatasan aktivitas sehari-hari, bahkan kematian. Terutama pada usia 20-an yang rentan terhadap bunuh diri karena rendahnya kesejahteraan subjektif. Dilihat dari beberapa faktor yang mampu meningkatkan kesejahteraan subjektif mampu menurunkan resiko bunuh diri, seperti pernikahan, agama, dan pekerjaan. Jadi secara tidak langsung meningkatkan kesejahteraan subjektif mampu menurunkan resiko bunuh diri. Begitu pula sebaliknya kesejahteraan subjektif yang rendah mampu meningkatkan resiko bunuh diri.

Pada tahap studi pendahuluan peneliti mewawancarai 4 guru honorer yang mengajar di MTs. X di Kab. Demak, 3 guru laki-laki dan 1 guru perempuan. Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan, subjek pertama berinisial MR berusia 35 tahun, sudah menikah dan sudah 6 tahun mengabdikan di sekolah X. Ia menuturkan bahwa gaji yang didapatkan hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karena gaji yang didapatkan dibawah 2 jt. Untuk pemenuhan kebutuhan lain terkadang MR kebingungan dan alhasil harus mengambil jatah uang harian. MR juga belum memiliki rumah tinggal dan masih mengontrak. Selain itu MR mengungkapkan bahwa MR tidak puas dengan

pekerjaannya menjadi guru, karena pekerjaan yang diinginkan oleh subjek bukan mengajar di tempat tersebut melainkan menjadi ahli komputer perusahaan. MR menuturkan bahwa dia malu bekerja sebagai tenaga pengajar honorer di kota kecil.

Subjek kedua adalah H, berumur 25 tahun dan belum menikah. H baru 2 tahun mengajar di madrasah X. Alasan H mengajar di madrasah tersebut adalah karena diminta mengabdikan diri oleh ayahnya. H terkadang merasa minder dan malu saat ditanya mengenai pekerjaan apa yang sedang dijalani terlebih jika pertanyaan itu berasal dari teman sewaktu kuliahnya. Alasannya adalah karena teman-teman kuliah H memiliki pekerjaan yang di pandang H lebih tinggi dan menjadi pekerja kantor di kota.

Subjek ketiga adalah D, guru honorer yang juga seorang ibu rumah tangga dengan 2 anak. Berdasarkan hasil wawancara dengan D peneliti mendapatkan informasi bahwa senang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru di madrasah tersebut. Namun, D berpendapat apa yang dikerjakannya tidak memberikan gaji yang selayaknya. D juga sering lelah menghadapi tingkah anak didik yang nakal. Selain itu di tambah lagi kewajibannya sebagai seorang istri, D harus mengurus anak dan suami, D menuturkan bahwa terkadang merasa bingung membagi waktu antara keluarga dan mengajar.

Subjek yang terakhir adalah K, laki-laki berusia 38 tahun, memiliki 1 orang anak dan baru 3 tahun mengajar. K mengakui bahwa gaji yang di terima jauh dari kata cukup yakni sekitar 1,5 jt/bulan. Selain mengandalkan gaji yang diterima K juga mempunyai toko kecil-kecilan yang dikelola oleh istrinya, K berkata : *“ya dijalani dulu aja mbak pekerjaan ini, toh juga anak saya masih kecil jadi ya dicukup-cukupin uangnya. Ini juga istri saya nyambi dagang biar ada penghasilan lain”*. K menambahkan bahwa merasa tidak enak atau merasa bersalah karena istri K juga harus mencari uang. Menurut K mencari nafkah adalah kewajiban suami.

Fenomena tersebut di atas menunjukkan bahwa seseorang bisa memutuskan untuk tetap bekerja di suatu tempat dapat di sebabkan oleh beberapa faktor misalnya gaji, kepuasan ataupun *mood*. Sebagaimana diungkapkan (Lubis, 2011) bahwa factor-faktor tersebut (gaji, kepuasan dan sebagainya) merupakan bagian dari kesejahteraan psikologi.

Kesejahteraan subjektif terkait dengan beberapa hal. (Diener et al., 2003) mendeskripsikan multi-item dari kesejahteraan subjektif yaitu adanya kepuasan hidup, perasaan senang dan perasaan tidak senang dan juga melibatkan *self esteem* atau harga diri. Wilson (Snyder, Lopez, & Pedrotti, Jennifer, 2007) menunjukkan bahwa faktor psikologis dan demografi berhubungan dengan kesejahteraan subjektif. Faktor psikologis terdiri dari harga diri, kebahagiaan, *mood*, kepribadian dan IQ. Sedangkan faktor demografis diantaranya umur, pendidikan, jenis kelamin, agama, status gaji, kesehatan, dan kebudayaan.

(Diener & Diener, 1996) mengemukakan bahwa harga diri berperan penting pada diri seseorang. Bahkan masyarakat dalam negara yang menganut paham individualistik menjadikan harga diri sebagai penentu dari kepuasan hidup. Dengan memiliki harga diri yang tinggi membuat individu dapat mengembangkan dirinya sehingga dapat merasakan kepuasan hidup. Seseorang yang merasakan kepuasan hidup maka akan tercipta kesejahteraan yang menimbulkan afek atau perasaan positif dan mengurangi afek atau perasaan negatif.

Selain harga diri, kesejahteraan subjektif berhubungan juga dengan kepuasan kerja. Wright dan Bonnet (Ariati, 2010) mengungkapkan bahwa kebahagiaan dalam bekerja diperoleh saat seseorang merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Sedangkan menurut (Diener, 2000) bisa dikatakan kebahagiaan yang didapat ditempat kerja bisa dikaitkan dengan apakah seseorang merasa puas dengan pekerjaan yang dialaminya. Variabel-variabel tertentu berbeda-beda dalam mempengaruhi

komponen kesejahteraan subjektif seperti (kepuasan hidup, menyenangkan mempengaruhi, dan tidak menyenangkan mempengaruhi).

Penelitian terdahulu menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif. Judge dan Locke (Russell, 2008) menemukan hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada perawat. Hal ini dikarenakan kesejahteraan yang dirasakan oleh individu akan mempengaruhi dalam mengumpulkan dan mengambil kembali informasi tentang pekerjaan yang sedang dijalani. Individu yang bahagia akan menyimpan, mengevaluasi, dan merecall informasi dengan cara yang berbeda dibanding dengan individu yang tidak bahagia. Di sisi lain, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kesejahteraan seseorang karena pekerjaan adalah sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan seseorang dan individu akan menghabiskan sebagian besar waktu di tempat kerja tersebut..

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan dugaan sementara bahwa terdapat hubungan antara harga diri dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subjektif para guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Wedung Kabupaten Demak.

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah di kecamatan Wedung Kabupaten Demak. Sampel penelitian sebanyak 51 orang guru yang diambil melalui teknik *simple random sampling*.

Penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu skala harga diri, skala kepuasan kerja, dan skala kesejahteraan subjektif. Skala kesejahteraan subjektif terdiri dari dua sub skala yaitu sub skala "panas" yang terdiri dari 18 aitem dan sub skala kepuasan hidup yang terdiri dari 5 aitem. Skala harga diri yang terdiri dari 24 aitem dan skala kepuasan kerja yang terdiri dari 40 aitem. Pada skala kesejahteraan subjektif tidak peneliti uji cobakan, peneliti mengambil skala yang sudah di uji cobakan oleh Nurul (2010). Pada sub skala PANAS 10 aitem afek positif dinyatakan valid dan reliable pada penelitian dengan nilai korelasi berada antara 0,308 – 0,550 dan memperoleh nilai reliabilitas 0,755. Sedangkan dari 10 afek negatif 2 aitem gugur dan 8 dinyatakan valid dengan nilai korelasi antara 0,358-0,648 dan reliabilitas diperoleh nilai sebesar 0,757 maka aitem afek negative reliable. Sedangkan pada kepuasan hidup 5 aitem dinyatakan valid dengan nilai korelasi antara 0,389-0,671 dan dinyatakan reliable dengan nilai *alpha* sebesar 0,760. Estimasi reliabilitas skala harga diri diperoleh dengan menggunakan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach diperoleh sebesar 0,852. Estimasi reliabilitas skala kepuasan kerja diperoleh dengan menggunakan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach diperoleh sebesar 0,892.

Analisa data penelitian menggunakan teknik analisis regresi dua prediktor. Analisis regresi dua prediktor digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel harga diri dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subjektif. Analisis korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan salah satu variabel bebas terhadap variabel tergantung dengan mengontrol salah satu variabel bebas. Perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Packages for Service Solution*) versi 16.

Hasil

Uji hipotesis pertama, menggunakan teknik analisis regresi dua predictor dihasilkan koefisien regresi $R_{y(1,2)}$ sebesar 0,502, F_{hitung} sebesar 8,076 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara harga diri dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subjektif guru. Hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti.

Hipotesis kedua dan ketiga dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik korelasi parsial. Uji hipotesis kedua untuk mengetahui hubungan antara harga diri dengan kesejahteraan subjektif guru. Hasil perhitungan menunjukkan nilai korelasi $r_{x_1-y} = 0,440$ dengan taraf signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Arah hubungan positif artinya semakin tinggi harga diri maka semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif guru, sebaliknya semakin rendah harga diri maka kesejahteraan subjektif juga semakin rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara harga diri dengan kesejahteraan subjektif guru madrasah di Kecamatan Wedung Kabupaten Demak.

Hipotesis ketiga untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif guru. Hasil perhitungan menunjukkan nilai korelasi $r_{x_2-y} = -0,238$ dengan taraf signifikansi $p = 0,093$ ($p > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif guru madrasah di Kecamatan Wedung. Semakin tinggi kepuasan kerja guru maka semakin rendah kesejahteraan subjektif guru, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja guru maka kesejahteraan subjektif guru semakin tinggi.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan koefisien regresi $R_{y(1,2)} = 0,502$, dengan taraf signifikansi $0,001$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara harga diri dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subjektif guru di kecamatan Wedung Demak. Hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Russell, 2008) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada perawat. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa bahagia, senang dan semakin produktif, yang selanjutnya akan menjadikan seseorang sejahtera. Kesejahteraan subjektif merupakan konsep yang meliputi emosi, pengalaman menyenangkan, rendahnya mood negatif dan kepuasan hidup yang tinggi (Diener, 2000). Kesejahteraan subjektif terdiri dari perasaan positif dan perasaan negatif serta kepuasan hidup. Menurut Diener harga diri adalah elemen yang sangat penting di dalam kepuasan hidup karena mengajarkan untuk menyukai diri sendiri, menerima kelebihan dan kekurangan diri dan melakukan penyesuaian mental. Selain itu, seseorang yang memiliki harga diri yang baik dapat mengontrol emosi atau amarah yang sedang dihadapi.

Campbell (Ariati, 2010) menyatakan bahwa harga diri merupakan prediktor dari kesejahteraan subjektif. Memiliki harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang hangat dan baik dengan orang lain, serta kapasitas produktif dalam pekerjaan. Hal ini akan menolong individu untuk mengembangkan kemampuan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan kepribadian yang sehat.

Individu yang memiliki harga diri yang tinggi berarti individu tersebut tahu akan apa yang dia punya dan bangga dengan segala yang dimiliki. Sebaliknya individu yang memiliki harga diri yang rendah akan senantiasa melihat dirinya tidak pantas atau tidak bangga akan segala sesuatu yang dia miliki. Individu yang tidak bangga terhadap kemampuannya berarti tidak memiliki afek positif. Temuan Campbell, Stinson, Baumgardner, Wood & Doxey (Usborne & Taylor, 2010) diketahui bahwa orang-orang yang memiliki rasa yang jelas (positif) tentang siapa mereka memiliki harga diri yang tinggi dan memiliki kesejahteraan psikologis yang besar.

Selain berkaitan dengan erat dengan harga diri, kesejahteraan subjektif juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Menurut Bishop (Purwito, Nurtjahjanti, & Ariati, 2012) dalam konteks lingkungan

kerja, adanya lingkungan kerja yang positif yang terlihat dari adanya iklim kerja yang baik, adanya dukungan dari rekan kerja, pimpinan maupun organisasi, tersedianya dukungan sosial, memberikan identitas sosial dan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta menguatkan komitmen terhadap organisasi. Ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Kebahagiaan di tempat kerja adalah bila seseorang merasa puas dengan pekerjaannya (Wright & Bonett, 2007).

Hipotesis kedua yang membahas hubungan harga diri dengan kesejahteraan subjektif guru dengan analisa korelasi parsial diperoleh koefisien korelasi $r_{1y} = 0,440$ dengan taraf signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. yaitu terdapat hubungan antara harga diri dengan kesejahteraan subjektif guru madrasah di Kecamatan Wedung Kabupaten Demak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lubis, 2011) bahwa terdapat hubungan antara harga diri dengan kesejahteraan subjektif. Semakin tinggi harga diri maka akan semakin tinggi kesejahteraan subjektif yang dirasakan seseorang. Pada penelitiannya Lubis menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi harga diri adalah pembentukan karakter diri yang dipengaruhi oleh pendidikan dan lingkungan dan hal tersebut sangat berhubungan dengan kepuasan hidup yang merupakan aspek dari kesejahteraan subjektif.

Hipotesis ketiga yang membahas hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif guru didapatkan hasil korelasi parsial dengan nilai korelasi $r_{1y} = -0,238$ dengan taraf signifikansi $p = 0,093$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif guru madrasah di Kecamatan Wedung.

Tidak terbuktinya hipotesis ketiga ini dapat di karenakan dari beberapa factor, antara lain dilihat dari subjek penelitian tidak semua guru yang mengajar adalah guru yang memiliki penghasilan rendah karena dari beberapa guru sudah ada yang mendapatkan sertifikasi sehingga dapat disimpulkan guru tersebut cukup mapan secara ekonomi. Hal ini sejalan dengan penelitian Hadjam & Nassiruddin (2003) yang membuktikan bahwa faktor ekonomi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif. Menurut Argyle (Hadjam & Nassiruddin, 2003) pada negara berkembang pendapatan yang di peroleh karyawan lebih menekankan uang digunakan sebagai alat untuk memfasilitasi terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan hidup pokok individu dibandingkan dengan negara maju. Di negara berkembang pendapatan yang diperoleh individu lebih digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok, sehingga uang di rasakan memiliki peran yang sangat besar bagi kesejahteraan subjektif.

Selain faktor pendapatan tidak terbuktinya hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat dilihat dari faktor rasa syukur. Budaya di Indonesia berbeda dengan budaya Barat, orang-orang Indonesia terlebih yang memiliki agama yang kuat akan selalu mensyukuri apapun yang didapatkan tidak terkecuali pendapatan mereka. Sebagaimana penelitian (Raop, Abdul & Kadir, Abdul, 2011) terdapat hubungan yang signifikan antara rasa syukur dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan. Rasa syukur menurut Lyubomirsky (Raop, Abdul & Kadir, Abdul, 2011) dapat mendatangkan kegembiraan dan kebahagiaan dalam diri seseorang selain itu juga dapat membuat individu merasakan pengalaman hidup yang positif, serta membantu meningkatkan keyakinan diri dan mengurangi emosi negative pada diri seseorang,

Berdasarkan uraian dari pembahasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara harga diri dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subjektif guru Madrasah di Kecamatan Wedung Kabupaten Demak.

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa harga diri dan kepuasan kerja dapat menjadi prediktor terhadap kesejahteraan subjektif guru di madrasah Tsanawiyah Kecamatan Wedung.

Peneliti menyarankan kepada guru madrasah agar dapat menumbuhkan harga diri dengan cara melihat kehidupan dari sudut pandang positif serta tetap selalu mensyukuri hal-hal positif yang telah dicapai. Guru madrasah juga dapat melakukan hobi yang diminati, menjalin relasi dengan banyak pihak, menjalin hubungan baik dengan keluarga dan senantiasa mendekati diri kepada Allah SWT. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain variable harga diri dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif.

Daftar Pustaka

- Ariati, J. (2010). Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan fakultas psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 117–123.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34.
- Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7(3), 181–185.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403–425.
- Diponegoro, A. M. (2012). Peran Stress management terhadap kesejahteraan subjektif. *HUMANITAS (Jurnal Psikologi Indonesia)*, 3(2), 137–141.
- Indonesia, U. R. Undang-undang republik Indonesia tentang guru dan dosen (2005). Indonesia.
- Lubis, S. H. B. (2011). Hubungan antara self-esteem dengan subjective well-being karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Minkov, M. (2009). Predictors of Differences in Subjective Well-Being Across 97 Nations. *Cross-Cultural Research*, 43(2), 152–179. <https://doi.org/10.1177/1069397109332239>
- Muhson, A. (2004). Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 2(1), 90–98.
- Nasional, K. P. (2011). Direktorat jenderal peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. 2010. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*. Jakarta. *Bermutuprofesi. Org*.

- Pelita. (2015). *Pembenahan Guru Swasta*. Jakarta: Pelita.
- Purwito, S., Nurtjahjanti, H., & Ariati, J. (2012). Hubungan Antara Subjective Well-Being Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Petugas Customer Service Di Plasa Telkom. *Psikologi Undip*, 11(2), 183–192.
- Raop, Abdul, N., & Kadir, Abdul, B. (2011). PENGERTIAN HIDUP, SYUKUR DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEGEMBIRAAN SUBJEKTIF DI KALANGAN PEKERJA, 6(2), 349–358.
- Republika. (2014). *Guru honorer hanya terima upah Rp 500 ribu*. Jakarta: Republika.
- Russell, J. E. A. (2008). Promoting Subjective Well-Being at Work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117–131. <https://doi.org/10.1177/1069072707308142>
- Slideshare.net. (2008). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Guru. Retrieved from <http://www.slideshare.net/wellyindrianykurniyawan/pp-no-74-tahun-2008>
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., & Pedrotti, Jennifer, T. (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strenghts*. London: Sage Publication Inc.
- Usborne, E., & Taylor, D. M. (2010). The role of cultural identity clarity for self-concept clarity, self-esteem, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(7), 883–897. <https://doi.org/10.1177/0146167210372215>
- Wakhidah, M. (2015). *HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DAN SYUKUR DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF PADA MAHASISWA SEMESTER AKHIR UIN SUNAN KALIJAGA*. UIN Sunan Kalijaga. Retrieved from <http://digilib.uin-suka.ac.id/15488/>
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnove. *Journal of Management*, 33(2), 141–160. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>

