

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Paul E. Spector dalam bukunya *Industrial and Organizational Psychology*, menyatakan:

“Job satisfaction is an attitudinal variable that reflects how people feel about their job overall as well as various aspects of the job. Job satisfaction is the extent to which people like their job; job dissatisfaction is the extent to which they dislike them”.

Kepuasan kerja adalah sebagai variabel sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaannya secara keseluruhan serta berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sejauh mana orang menyukai pekerjaannya; ketidakpuasan kerja adalah sejauh mana mereka tidak menyukai pekerjaannya.²¹ Kepuasan kerja bagi setiap orang ialah relatif, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, secara umum kepuasan kerja ialah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.²² Menurut Jex *“Job satisfaction essentially represents employees feelings of positive affect toward their job or job situation”.*²³ (kepuasan kerja pada dasarnya merupakan perasaan positif karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaan). Menurut McKenna, *“Job satisfaction is associated with how well our*

²¹ Paul E. Spector, *Industrial and Organizational Psychology, Research & Practice, 6 Edition*, New Jersey: John Wiley & Sons Inc, 2006. 216

²² Dr. H.A. Hussein Fattah, M.M, “KEPUASAN KERJA & KINERJA PEGAWAI”. Yogyakarta :Penerbit Elmatara, 2017.63

²³ Steve M.Jex, *A Scientist-Practitioner Approach, Organizational Psychology* New York: John Wille & Sons, Inc.,2022. 115

personal expectations at work are in line with outcomes".²⁴ (kepuasan kerja berhubungan dengan seberapa baik ekspektasi pribadi karyawan di tempat kerja sesuai dengan hasil yang telah dicapai). Menurut Madura "*The degree to which employees are satisfied with their job*". (pengakuan dimana karyawan puas dengan pekerjaan mereka). Menurut Wexley dan Yuki bahwa kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam.²⁵

Robbin & Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristiknya. Pendapat Robbin & Judge ini menitik beratkan pada perasaan positif seseorang, yang artinya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan tinggi terhadap pekerjaannya maka ia memiliki sikap positif tentang pekerjaannya, dan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan rendah maka memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.²⁶ Lebih lanjut Robbin & Judge²⁷ menjelaskan dampak dari kepuasan kerja meliputi: (1) *job satisfaction and job performance*, (2) *job satisfaction and OCB (organizational citizenship behavior)*, (3) *job satisfaction and customer satisfaction*, (4) *job satisfaction and absenteeism*, (5) *job satisfaction and turnover*, (6) *job satisfaction and workplace deviance*, (7) *managers often "don't get it"*. Adapun cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasan pekerjaan terbagi ke dalam dua bagian : konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Dimensi tersebut didefinisikan sebagai berikut: (1) keluar (*exit*);

²⁴ Eugene McKenna, *Business Psychology and Organizational Behavior*, Third Edition New York : Psychology Press, 2011. 276

²⁵ Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Edisi Bahasa Indonesia diterjemahkan oleh: Muh. Shobaruddin. Jakarta: Rhineka Cipta, 2005. 129

²⁶ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge *Organizational Behavior*, 13 th Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc., 2009. 113

²⁷ *Ibid.* 122

ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang diarahkan dengan meninggalkan organisasi, (2) suara (*voice*); ketidakpuasan yang diungkapkan melalui upaya-upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, (3) kesetiaan (*loyalty*); ketidakpuasan yang diungkapkan melalui cara pasif menunggu keadaan membaik (4) pengabaian (*neglect*); ketidakpuasan yang diungkapkan dengan cara membiarkan kondisi memburuk.

Pendapat tersebut senada dengan Mathis dan Jackson yang menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Lebih lanjut, dikatakan bahwa dimensi kepuasan kerja menurut mereka meliputi: pekerjaan itu, gaji, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja. Lain halnya dengan Luthans, yang berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah, "*job satisfaction is a result of employees, perception of how well their job provides those things that are viewed as important*".²⁸ (kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dinilai penting). Selanjutnya Luthans mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional karyawan terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditemukan oleh hasil yang dicapai, memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap karyawan.

²⁸ Fried Luthans, *Organizational Behavior*, Eleventh Edition . New York: McGraw Hill Company, Inc., 2008. 141

Lebih lanjut, Luthans²⁹ mengungkapkan lima dimensi karakteristik kepuasan kerja yang cenderung memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan itu, yaitu:

- (1) pekerjaan itu sendiri, dengan indikator: pekerjaan yang menarik, mempunyai kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang menarik mempunyai kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- (2) Gaji atau kompensasi, dengan indikator: gaji pokok, gaji tidak tetap, tunjangan. Jumlah kompensasi yang diterima sesuai dan dianggap pantas bagi karyawan.
- (3) Kesempatan promosi, dengan indikator: peningkatan kemampuan pegawai, peningkatan jenjang karir. Kesempatan untuk maju atau promosi jabatan dalam sebuah organisasi.
- (4) Pengawasan, dengan indikator: supervise atasan, hubungan atasan dan bawahan, bimbingan dan pengarahan atasan. Kemampuan atasan untuk memberikan dukungan teknis juga dukungan perilaku.
- (5) Rekan kerja, dengan indikator: hubungan kerja sesama pegawai, hubungan sosial diantara pegawai, sugesti dari rekan kerja, emosi dan juga sitausi kerja. Karena rekan kerja pandai memberikan dukungan teknis maupun secara sosial.³⁰

Berdasar berbagai pendapat tentang kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai adalah gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan,

²⁹ Ibid. 142

³⁰ Dr. H.A. Hussein Fattah, M.M, "KEPUASAN KERJA & KINERJA PEGAWAI". Yogyakarta :Penerbit Elmatara, 2017. 68

kepuasan kerja merupakan respons emosional pegawai terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui harapan.³¹

2. Konsep kepuasan kerja dalam perspektif Islam

Kata kepuasan dalam kamus bahasa Arab memiliki kata dasar puas, yang diterjemahkan dengan beberapa kata diantaranya *Ishba*, *Shab_a*, *qana_a*, dan *radīyah-riḍā*. Kata *isyba_* memiliki arti puas, kenyang, merasa penuh, menunjukkan kepuasan yang bersifat fisik. Kata *qana_a* memiliki arti puas terhadapnya, menjadi puas, berkeyakinan, bersedia menerima, menunjukkan makna keyakinan atau penerimaan (*afeksi*). Kata *riḍā* memiliki arti merasa puas, senang, rela atas sesuatu atau bagian.³² Kata *riḍā* ini lebih tepat digunakan untuk menggambarkan makna puas dalam konteks kepuasan kerja. Pengertian kepuasan kerja dalam bahasa Arab disebut *al-riḍā al-wazīfī*. Berdasarkan etimologi berasal dari dua kata dasar yaitu *riḍo* dan *wazīfah*. Menurut kamus bahasa Arab, *rāḍiyah-riḍā* artinya kepuasan, kesenangan, kerelaan, persetujuan, membenaran, pengizinan dan penerimaan. Kata *wazīfah* artinya tugas, pekerjaan, posisi dan fungsi. Sedangkan *wazīfī* berarti fungsional.³³

Mujib memaparkan karakter orang yang *riḍā* adalah orang yang rela terhadap apa yang dimiliki dan diberikan oleh Allah.³⁴ Menurut Mujib dalam kajian tematik Qur_ani, ditemukan pola umum karakter orang yang *riḍā* diantaranya:

³¹ Ibid , p: 68

³² Achmad Warson Munawwir dan Muhammad Fairuz, *Al-Munawir Kamus Indonesia Arab, cetakan pertama*, (Surabaya: Pustaka Progressif, 2007), h. 690; Achmad Warson Munawwir, *Al-Munawir Kamus Arab Indonesia, cetakan keempat belas*. Surabaya: Pustaka Progressif, 1997. 690, 505

³³ Achmad Warson Munawwir dan Muhammad Fairuz, *Al-Munawir Kamus Indonesia Arab, cetakan pertama*. Surabaya: Pustaka Progressif, 2007. 728, 908

³⁴ Abdul Mujib, *Teori Kepribadian Perspektif Psikologi Islam*. Jakarta: Rajawali Pers:2017. 310-311

pertama, menganggap bahwa semua hal yang menyimpannya adalah ketetapan dari Allah swt.

Kedua, perilaku *riḍā* akan mendatangkan harapan dan karunia dari Allah swt.

Ketiga, *riḍā* pada ketentuan Allah swt, akan menjadikan Allah swt, *riḍā* pada hambanya dan akan membalasnya dengan kehidupan yang kekal di surga.³⁵

Menurut Rahmawati, *riḍā* adalah sifat Allah swt. Makna *riḍā* dalam Alqur'an secara kontekstual terbagi menjadi tiga: *Pertama*, *riḍā* antara manusia yaitu saling bersepakat dalam kebaikan untuk menghindari bahaya dan memperoleh suatu kebaikan antar sesama (dua pihak). *Kedua*, *riḍā* manusia pada Allah swt, artinya *riḍā* dengan ketetapan Allah swt, di dunia dan puas akan pahala yang diterima di surga, serta mendapat sanjungan tertinggi dari Allah swt. *Ketiga*, *riḍā* Allah swt atas manusia adalah pujian dan sanjungan terhadap umat-Nya yang telah melakukan perintah-Nya, juga meninggalkan keberatan dan ancaman apapun atas hamba-Nya, dan pujian ini berupa pahala kenikmatan batin yang sangat agung di tempat yang paling mulia dan kekal.³⁶

Hal ini senada dengan pendapat Hamzah, bahwa makna *riḍā* dalam Alqur'an, jika ditinjau dari subjek terjadinya *riḍā*, meliputi: *pertama*, *riḍā* bisa berasal dari Allah swt, kepada manusia. *Riḍā* Allah swt, kepada manusia dalam bentuk penerimaan dengan rasa senang atas perbuatan baik yang dilakukan manusia yang sesuai dengan perintah-Nya. *Kedua*, *riḍā* manusia kepada Allah swt, dalam bentuk kerelaan, kesukaan, perasaan senang, kemauan, kepatuhan, kesungguhan, kesediaan, dan ketulusan untuk melaksanakan semua perintah-

³⁵ Surah Al Qur'an yang terkait diantaranya: Q. S. At-Taubah(51: 2). Q. S. At-Taubah(51: 59) Q. S. Aḍ-Ḍuḥā(5: 3) Q. S. Al-Bayyinah(98: 8) Q. S. Al-Ghāsiyah(88: 9-16) Lihat, Abdul Mujib, *Teori Kepribadian Perspektif Psikologi Islam*. Jakarta: Rajawali Pers, 2017. 311

³⁶ Ayu Vida Rahmawati, —Konsep Rida dalam Al-Qur'an : Studi Tafsir Mafatih al-Ghayb karya Fakhr al-Din al-Rāzi. Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2019. 92, 93, 124

Nya dan meninggalkan semua larangan-Nya. *Ketiga*, *riḍā* manusia dengan manusia, dalam bentuk kerelaan dan kesediaan untuk mematuhi segala yang telah disepakati bersama atau perjanjian antar sesama.³⁷

Dari pembahasan makna *riḍā* dalam al-Qur'an, menunjukkan adanya dua unsur, diantaranya horizontal, yaitu *riḍā* manusia dengan manusia, dan unsur vertikal, yaitu *riḍā* manusia kepada Allah swt atau sebaliknya.

Kepuasan kerja apabila dikaitkan lagi dengan ajaran islam maka akan berkaitan dengan konsep tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal ini sangat berkaitan dengan hal-hal mengenai kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar, dan syukur akan dengan sendirinya menaikkan tingkat kepuasan kerja. Apabila kita bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka akan ada nilai kepuasan kerja yang diperoleh, yang bukan hanya sekedar hasil yang diperoleh.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Ibrahim ayat 7;

وَإِذْ تَأْتِيَنَّ رَبُّكَ لَنْ نَسْكُرَ لَكُمْ وَلَآ زَيْدٌ لَّكُمْ وَلَآ نَزِيدُكُمْ وَلَآ نَزِيدُكُمْ وَلَآ نَزِيدُكُمْ وَلَآ نَزِيدُكُمْ

Yang artinya: “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”. (QS.Ibrahim;7)³⁸

Seorang guru, guru pendidikan apa saja yang memperoleh kepuasan kerja tentu akan bersyukur disertai rasa sabar dan ikhlas dalam dirinya ketika ia menghadapi pekerjaannya. Rasa sabar dan ikhlas dalam dirinya itulah yang berperan meskipun ia memiliki gaji yang kecil, lingkungan kerja yang tidak kondusif, atau bahkan atasan yang tidak bersahabat. Karena rasa sabar, syukur, dan ikhlas hal-hal yang menjadi penyebab ketidakpuasan bekerja tersebut akan

³⁷ Hamzah S. Fathani. "Ridha dalam Konteks Pedagogik (Relevansi antara Nilai dengan Implementasi Pembelajaran)." *Shaut al Arabiyyah* 6.1, 2018. 25-37

³⁸ QS. Ibrahim (14.7)

dipandang sebagai ujian yang dijanjikan Allah SWT, dan akan berbuah pada meningkatnya kualitas keimanan dalam bekerja, sehingga mereka akan tetap optimis dan bersemangat dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya sebagai guru.

B. Kajian tentang Guru Paud

1. Definisi Guru Paud

Dalam pendidikan anak usia dini, ada tiga jenis guru yaitu guru, guru pendamping, dan pengasuh atau pendamping muda. Ketiganya mengadopsi klasifikasi guru PAUD luar negeri, yaitu *teacher*, *assistant teacher*, dan *care giver*. Baik guru, guru pendamping muda atau pengasuh disyaratkan paling tidak memiliki dua kualifikasi, yaitu akademik dan kompetensi. Sebagaimana guru lain, guru PAUD disyaratkan memiliki empat kompetensi, yaitu pedagogic, kepribadian, sosial, dan professional.

Kompetensi pedagogic berkaitan dengan ilmu dan keterampilan mendidik, termasuk kemampuan asesmen, merencanakan, melaksanakan proses, dan melakukan evaluasi pembelajaran. Kompetensi kepribadian berkaitan dengan kepribadian, perilaku, etika sosok guru sesuai karakteristik perkembangan anak usia dini, seperti memiliki sifat sabar, penyayang, lembut, ramah, bersih, ceria, jujur, bertanggung jawab, taat beragama, berbudi pekerti baik.

Kompetensi sosial ialah kemampuan guru berhubungan dengan orang lain, terutama anak, orang tua siswa, masyarakat sekitar, sesama guru, kepala sekolah, bisa bekerja sama, mampu menjalin komunikasi empatik dengan masyarakat.

Kompetensi professional berkaitan dengan pekerjaan guru, dalam hal ini anak usia dini dengan segala kekhususannya, seperti kemampuan memahami tugas-tugas perkembangan anak (kognitif, bahasa, fisik/motoric, sosial, dan emosi), standar tingkat pencapaian perkembangan, cara belajar sambil bermain, kemampuan mengasuh, dan membimbing anak.³⁹

Guru paud ialah guru yang tidak hanya lulus persyaratan akademik dan kompetensi. Akan tetapi lebih dari itu dia memiliki jiwa pendidik dan pengasuh sejati. Sikap, perilaku, dan kepribadiannya bisa menjadi contoh, kehadirannya dinantikan semua anak. anak bahagia, nyaman, dan aman berada di dekatnya. Ketika ia bicara, semua anak merasa tenang, tertegun seakan-akan tangannya merangkul semua anak dalam pelukannya.⁴⁰

Menurut Catron dan Allen pendidik pada anak usia dini berperan menjadi pembimbing dan fasilitator, tidak hanya menyajikan informasi semata kepada anak, tanpa adanya minat dari anak dalam proses pembelajaran, guru tidak dapat memberikan informasi kepada anak dengan optimal. Setiap pegangan dalam pembelajaran, aksentuasi harus menjadi pertimbangan guru, pendidik yang memiliki peran penting dalam membuat, membimbing anak berpikir dan membingkai informasi, menggunakan berbagai strategi pembelajaran yang bervariasi, dan memberdayakan anak untuk menjadi dinamis sehingga aktif dalam proses pembelajaran.⁴¹

³⁹ Dr. Masnival, M.Pd ,Menjadi Guru paud professional. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA,2018. 108

⁴⁰ Ibid., 109

⁴¹ Delfi Eliza, Amalia Husna, Nuri Utami, Yolanda Dwi Putri, “Studi Deskriptif Profesionalisme Guru PAUD Berdasarkan Prinsip-Prinsip Profesional Guru pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 ” . JURNAL BASICEDUVolume 6 Nomor 3 Tahun 2022.4667