

**PENGARUH EFIKASI DIRI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN
PROFESIONAL TERHADAP KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF GURU SD-
SMP NASIMA KOTA SEMARANG**

Arya Dwi Bagaskara¹, Mohammad Fauzan²
Universitas Stikubank Semarang^{1,2}
Aryadwibagaskara@mhs.unisbank.ac.id¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah menganalisis dan menjelaskan pengaruh efikasi guru terhadap kesejahteraan subyektif; pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subyektif; bagaimana pengaruh komitmen profesional terhadap kesejahteraan subjektif guru SD-SMP Nasima Semarang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sampel penelitian ini adalah guru Guru SD-SMP Nasima kota Semarang sebanyak 88 orang guru. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form* yang dibagikan kepada seluruh responden. Selanjutnya Data diolah menggunakan SPSS versi 26. Untuk kepentingan analisis data dilakukan uji instrument dengan melakukan Uji validitas dan Uji reliabilitas; Uji model melalui Uji F, dan Uji determinasi (R^2) dan selanjutnya Uji Hipotesis (Uji t). Temuan penelitian efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif; kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif; komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan subjektif. Simpulan, kesejahteraan subjektif dipengaruhi oleh efikasi diri dan kepuasan kerja, oleh karena itu, pimpinan sekolah dalam kebijakan terkait dengan manajemen guru harus memberikan ruang kepada guru agar mampu meningkatkan efikasi diri melalui pengiriman guru untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi serta pelibatan guru dalam berbagai *workshop* agar terbangun efikasi diri serta terbangun rasa kepuasan diri guru lewat melalui penciptaan lingkungan dan sekolah dan organisasi sekolah yang kondusif sehingga tercipta rasa kebahagiaan bagi guru.

Kata Kunci : Efikasi Diri Guru, Kepuasan Kerja, Komitmen Profesional, Kesejahteraan Subjektif.

ABSTRACT

The research aims to analyze and explain the influence of teacher efficacy on subjective well-being, the influence of job satisfaction on subjective well-being, and how professional commitment influences the subjective well-being of Nasima Semarang Elementary and Middle School teachers. This research is a type of explanatory research. The sample for this research was 88 teachers from Nasima Elementary School and Middle School, Semarang City. The data collection method was a Google form questionnaire distributed to all respondents. Next, the data was processed using SPSS version 26. For data analysis, instrument testing was carried out by carrying out validity and reliability tests, Testing the model via the F test, determination test (R^2), and hypothesis test (t-test). Research findings on teacher self-efficacy have a positive effect on subjective well-being; job satisfaction has a positive impact on subjective well-being; Professional commitment hurts subjective well-being. In conclusion, subjective well-being is influenced by self-efficacy and job satisfaction. Therefore, school leaders in policies related to teacher management must provide space for teachers to increase self-efficacy by sending teachers

to attend higher levels of education and involving teachers in various workshops. To build self-efficacy and a sense of self-satisfaction for teachers through creating a conducive environment and school and school organization to create a sense of happiness for teachers.

Keywords: Job Satisfaction, Professional Commitment Subjective Well-being, Teacher Self-Efficacy

PENDAHULUAN

Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama (SD-SMP) Nasima Semarang adalah salah satu sekolah swasta di kota Semarang yang berbasis Informasi Teknologi. Sekolah Nasima berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Nasima, yang berdiri pada tahun 1996 yang merupakan yayasan pendidikan berbasis agama dan berwawasan kebangsaan. Kata NASIMA merupakan akronim dari nasionalisme dan agama, sehingga diharapkan peserta didik mempunyai jiwa nasionalisme yang tinggi dan pemahaman agama yang kuat.

Sekolah Nasima merupakan salah satu sekolah unggul di kota Semarang yang telah memperoleh predikat terakreditasi A dan diharapkan menjadi sekolah bertaraf internasional yang berbasis digital. SD-SMP Nasima menggunakan sistem pendidikan *one day school*, dengan tujuan menumbuhkan etos kerja yang tinggi, menciptakan kondisi lingkungan belajar tuntas, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan anak dan meminimalisasi pengaruh negatif di luar sekolah, optimalisasi pembimbingan ibadah anak diantaranya melalui shalat jama'ah, do'a dan mengaji.

Demi meningkatkan mutu pendidikan, maka guru sebagai sumber daya pendidik menjadi faktor utama yang berpengaruh utama dalam proses pembelajaran. SD-SMP Nasima mempunyai tenaga pendidik minimal bergelar sarjana, yang terseleksi berdasarkan prestasi akademis, psikotes, kemampuan agama, komputer, bahasa Inggris dan pedagogik. SD-SMP Nasima memiliki guru yang berkualitas dan pintar ngaji. Khusus guru mengaji, tugasnya mengajari peserta didik mengaji dan mereka telah khafidz dan hafidzah.

Guru adalah pendidik profesional yang berperan sebagai fasilitator, motivator, inspirator belajar bagi peserta didik agar menjadi manusia yang cerdas, cakap, kreatif, mandiri bermartabat, beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Guru sebagai tenaga profesional akan mampu melakukan perannya, jika dalam dirinya terbangun karakter pribadi positif dalam reaksi emosionalnya, suasana hati yang bahagia dan kepuasan hidup yang tinggi (kesejahteraan subyektif).

Menurut Diener *et al.*, (2003), kesejahteraan subjektif adalah bagaimana orang mengevaluasi kehidupannya baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam reaksi emosional terhadap peristiwa, suasana hati (kebahagiaan) dan penilaian pemenuhan kepuasan dalam beragam ranah kehidupan pekerjaan atau perkawinan. Kesejahteraan subjektif menyangkut evaluasi kognitif dan afektif seseorang tentang hidupnya. Menurut Oishi *et al.*, (2002), penilaian kognitif menggambarkan tingkat kepuasan hidup secara keseluruhan, maupun ranah parsial meliputi kehidupan keluarga, karier, dan sebagainya. Penilaian afektif menyangkut pengalaman emosional yang bersifat positif (sukacita, harapan, dan kebanggaan) dan tidak adanya perasaan negatif seperti kemarahan, kecemburuan, dan kekecewaan.

Menurut Fisher *et al.*, (2009) kesejahteraan subjektif memiliki tiga dimensi yaitu (*hedonic wellbeing* mengacu pada penilaian kepuasan hidup, sikap batin dan

suasana hati dan emosi yang lebih positif di tempat kerja, *social wellbeing* (kesejahteraan sosial) mengacu perasaan bermakna yang tertanam dalam komunitas dan memiliki hubungan positif dengan orang lain yang memuaskan (penerimaan sosial, aktualisasi sosial, Koherensi sosial, kontribusi sosial, Integrasi sosial dari hubungan positif dengan orang lain), *eudaimonic wellbeing* (kesejahteraan eudaimonik) mengacu pada penguasaan pertumbuhan pribadi, tujuan hidup dan penerimaan diri/keterlibatan, dan kompetensi melalui pekerjaan. Guru akan terbangun kesejahteraan subjektif apabila dalam dirinya memiliki, efikasi diri, kepuasan kerja dan komitmen profesional.

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan seseorang akan kemampuan untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Beberapa indikator dari efikasi diri yaitu : pantang menyerah dengan kesulitan yang dihadapi; ketepatan waktu; keyakinan dapat mengatasi tugas yang sulit; keyakinan mampu bertahan dalam segala situasi, keyakinan menghadapi resiko; keyakinan menghadapi perubahan; menghindari perilaku di luar batas, percaya diri atas kemampuan yang dimiliki. Dengan demikian, guru yang memiliki efikasi diri berkecenderungan merasa bahagia dalam melaksanakan tugasnya.

Guru yang memiliki efikasi tinggi dalam diri tumbuh komitmen terhadap profesinya. Komitmen profesional guru adalah suatu bentuk kesetiaan guru terhadap profesinya. Terdapat tiga komponen dari komitmen profesional yakni komitmen profesional afektif, komitmen profesional berkelanjutan, dan komitmen profesional normative. Komitmen profesional afektif mengacu pada keberpihakan, keterlibatan, dan ikatan emosional dalam profesi. Komitmen profesional berkelanjutan mengacu pada komitmen yang didasarkan pada pengakuan tentang besarnya biaya yang dikeluarkan jika meninggalkan profesinya. Komitmen profesional normative mengacu pada komitmen berdasarkan kewajiban terhadap profesinya. Guru dengan komitmen profesional normatif yang kuat akan merasa bertanggung jawab sehingga harus melaksanakan profesinya.

Guru yang memiliki komitmen profesional berkecenderungan tumbuh kepuasan kerja dalam dirinya. Kepuasan kerja adalah persepsi guru mengenai pekerjaan guru yang menyenangkan dan dapat melaksanakan tugas pembelajaran dengan tuntas melihat siswanya berprestasi serta mampu berkontribusi terhadap kinerja sekolah. Menurut Bahri & Nisa (2017), kepuasan kerja melibatkan sikap emosional yang memberikan kebahagiaan dan rasa cinta terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, dan pencapaian kinerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati baik dalam konteks pekerjaan maupun di luar pekerjaan, serta melibatkan kombinasi antara keduanya. Dengan demikian, penelitian tentang pengaruh efikasi diri guru, kepuasan kerja dan komitmen profesional terhadap kesejahteraan subyektif masih menarik untuk diteliti.

Perumusan masalah penelitian adalah bagaimana pengaruh efikasi guru terhadap kesejahteraan subyektif, bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subyektif, bagaimana pengaruh komitmen profesional terhadap kesejahteraan subjektif guru di Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama (SD-SMP) Nasima Semarang .

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variable dari hipotesis yang sudah dirumuskan. Sampel penelitian sebanyak 88 orang guru Guru SD-SMP Nasima kota Semarang sebagai responden . Variabel penelitian meliputi variabel bebas adalah variabel efikasi diri (X_1); kepuasan kerja (X_2), komitmen profesional(X_3) dan

kesejahteraan subyektif guru (Y). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang berisi mengenai pernyataan yang terkait dengan variabel-variabel penelitian dengan lima alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesionair. Pengumpulan data menggunakan aplikasi google form yang dikirim ke semua responden. Responden yang mengisi kuesioner yang lengkap menjadi data yang dapat dianalisis. Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam uji validitas penelitian ini menggunakan analisis faktor. KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*). Bila nilai KMO $> 0,5$ maka analisis faktor dapat dilakukan. Selanjutnya, untuk mengetahui valid tidaknya indikator melalui nilai *loading factor* yaitu jika nilai *loading factor* $> 0,4$ maka dianggap valid. Uji Reliabilitas adalah suatu alat ukur yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya atau handal dari suatu kuesioner. Reliabel jika dalam beberapa kali pengukuran atau jawaban diperoleh hasil konsisten dari waktu ke waktu, Alat uji yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Jika *Cronbach's alpha* (α) $> 0,70$ dikatakan reliabel

Pengujian model dalam penelitian ini menggunakan uji-F statistik dan uji *Adjusted R Square* (koefisien determinasi). Uji-F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah model itu fit atau tidak. Model dinyatakan fit apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 berarti signifikan. Uji determinasi nilai (*Adjusted R Square*) digunakan untuk menjelaskan berapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Jika nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar dan jika semakin kecil atau mendekati nol maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t dengan melihat nilai signifikansi dan *standardized coefficient beta*, jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai *standardized coefficient beta* bertanda positif maka hipotesis diterima.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini menggambarkan tentang responden Dari data dari responden tersebut memberikan informasi tentang keadaan responden yang dijadikan objek penelitian.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin			
1.	a. Laki - Laki	30	34,1%
	b. Perempuan	58	65,9%
Pendidikan Terakhir			
2	a. SMA/SMK	4	4,5%
	b. D3	-	-
	c. S1	79	89,8%

	d. S2	5	5,7%
	e. S3	-	-
Usia			
3.	a. < 30 Tahun	32	36,4%
	b. 30 - 40 Tahun	19	21,6%
	c. 40 – 50 Tahun	22	25%
	d. > 50 Tahun	15	17%
Masa Kerja			
4.	a. < 10 Tahun	45	51,1%
	b. 10 – 20 Tahun	28	31,8%
	c. 20 – 30 Tahun	14	15,9%
	d. > 30 Tahun	1	1,1%

Sumber data : output SPSS yang diolah 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 58 dengan persentase 65,9% dibandingkan dengan laki-laki sebanyak 30 dengan persentase 34,1%. Pada tingkat pendidikan yang telah dicapai oleh responden dapat diketahui bahwa yang terbanyak adalah Strata 1 (S1) sebanyak 79 responden dengan persentase 89,8%, kemudian diikuti dengan S2 sebanyak 5 responden dengan persentase 5,7%.

Berdasarkan usia responden dapat diketahui bahwa yang terbanyak pada usia kurang dari 30 tahun sebanyak 32 responden dengan persentase 36,4%, kemudian diikuti pada usia 40 – 50 tahun sebanyak 22 responden dengan persentase 25%. Untuk karakteristik masa kerja yang terbanyak adalah kurang dari 10 tahun sebanyak 45 responden dengan persentase 51,1%, kemudian diikuti pada masa kerja 10 – 20 tahun sebanyak 28 responden dengan persentase 31,8%.

Uji Instrumen

Hasil uji instrumen meliputi uji validitas (tabel 2), uji reliabilitas (tabel 3)) pada masing masing variabel dengan menggunakan program SPSS. 25 for windows sebagai berikut:

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai KMO	Nilai <i>Componen Matrix</i>	Keterangan
Efikasi Diri Guru (X1)	X1.1	0.793	0.745	Valid
	X1.2		0.526	Valid
	X1.3		0.584	Valid
	X1.4		0.730	Valid
	X1.5		0.566	Valid
	X1.6		0.642	Valid
	X1.7		0.557	Valid
	X1.8		0.678	Valid
	X1.9		0.725	Valid
	X1.10		0.756	Valid
	X1.11		0.723	Valid
	X1.12		0.630	Valid
	X1.13		0.593	Valid
	X1.14		0.690	Valid
	X1.15		0.693	Valid
	X1.16		0.690	Valid
	X1.17		0.501	Valid
	X1.18		0.673	Valid

	X1.19		0.658	Valid
	X2.1		0.703	Valid
	X2.2		0.829	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.3	0.764	0.679	Valid
	X2.4		0.793	Valid
	X2.5		0.746	Valid
	X2.6		0.821	Valid
	X3.1			0.522
	X3.2		0.605	Valid
	X3.3		0.533	Valid
	X3.4		0.677	Valid
	X3.5		0.646	Valid
	X3.6		0.700	Valid
	X3.7		0.687	Valid
Komitmen Profesional (X3)	X3.8	0.779	0.774	Valid
	X3.9		0.652	Valid
	X3.10		0.619	Valid
	X3.11		0.619	Valid
	X3.12		0.569	Valid
	X3.13		0.755	Valid
	X3.14		0.694	Valid
	X3.15		0.527	Valid
	X3.16		0.712	Valid
	X3.17		0.533	Valid
	X3.18		0.745	Valid
	Y.1		0.761	Valid
	Y.2		0.721	Valid
	Y.3		0.738	Valid
Kesejahteraan Subjektif (Y)	Y.4	0.877	0.808	Valid
	Y.5		0.787	Valid
	Y.6		0.814	Valid
	Y.7		0.825	Valid
	Y.8		0.808	Valid

Sumber data : output SPSS yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui dari semua variabel menunjukkan nilai KMO $> 0,5$, berarti bahwa sampel telah memenuhi syarat kecukupan sampel Berdasar tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *component matrix* $> 0,4$ sehingga dapat dijelaskan bahwa semua item dari masing masing variabel adalah valid.

Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada table 3, dimana nilai *Cronbach's alpha* pada variabel efikasi diri sebesar 0,922, variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,849, variabel komitmen profesional memiliki nilai *Cronbach's alpha* 0,907, dan pada variabel kesejahteraan subjektif memiliki nilai *Cronbach's alpha* 0,906. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Efikasi Diri Guru	0,922	$>0,7$	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,849	$>0,7$	Reliabel
Komitmen Profesional	0,907	$>0,7$	Reliabel

Kesejahteraan Subjektif	0,906	>0,7	Reliabel
-------------------------	-------	------	----------

Sumber data : output SPSS yang diolah 2024

Uji Model

Tabel 4.
Hasil Uji Model

Nilai <i>Adjusted R-Square</i>	Uji F	Sig.
0,586	42,105	0,05 ^b

Sumber : Output SPSS yang telah diolah

Uji F

Berdasar Tabel 4 Hasil Uji F dapat diketahui sebesar 42,105 dengan nilai signifikan sebesar $0,05 \leq 0,05$, yang artinya terdapat pengaruh secara simultan variabel Efikasi Diri guru (X1), Kepuasan kerja (X2) dan komitmen profesional (X3) terhadap Kesejahteraan subyektif (Y). Dengan demikian model penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi syarat *goodness of fit* dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,586 yang berarti variabel Kesejahteraan subyektif (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Efikasi Diri guru (X1), Kepuasan kerja (X2) dan komitmen profesional (X3) sebesar 58,6 %, dan sisanya sebesar 41,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hipotesis	Koefisien beta (β)	Signifikansi (Sig)	Keputusan
1 Efikasi Diri berpengaruh positif Terhadap Kesejahteraan Subjektif	0,561	0,000	Hipotesis Diterima
2 Kepuasan Kerja berpengaruh positif Terhadap Kesejahteraan Subjektif	0,448	0,000	Hipotesis Diterima
3 Komitmen Profesional berpengaruh positif Terhadap Kesejahteraan Subjektif	-0,304	0,001	Hipotesis Ditolak

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasar tabel 4, hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut: efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif. Berdasarkan hasil uji Regresi menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima yakni Efikasi Diri Guru Berpengaruh Positif Terhadap Kesejahteraan Subjektif (nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ dan nilai β sebesar 0,561). Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kesejahteraan Subjektif. Berdasarkan hasil uji Regresi menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima yakni kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif (nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ dan nilai β sebesar 0,448). Komitmen profesional berpengaruh positif Terhadap Kesejahteraan Subjektif. Berdasarkan hasil uji Regresi menunjukkan bahwa hipotesis 3

ditolak yakni komitmen profesional berpengaruh negatif Terhadap Kesejahteraan Subjektif (nilai signifikansi = $0,001 < 0,05$ dan nilai β sebesar $-0,304$).

PEMBAHASAN

Pengaruh Efikasi diri Guru terhadap Kesejahteraan Subjektif

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri Guru Berpengaruh Positif Terhadap Kesejahteraan Subjektif . Artinya semakin tinggi Efikasi Diri Guru semakin tinggi tingkat Kesejahteraan Subjektif . Hal ini mengindikasikan bahwa Guru yang memiliki keyakinan atas kemampuan mengendalikan situasi dan menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan mempermudah interaksi sosial dengan siswa dan rekan guru sehingga berpengaruh terhadap tingkat kebahagiaan tinggi dan kemampuan mengendalikan stress dirinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Efikasi diri guru mempengaruhi kesejahteraan subjektif (Setyawan & Dewi, 2019 & Alfinuha, S, 2017).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kesejahteraan Subjektif. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi tingkat kesejahteraan subjektifnya. Hal ini mengindikasikan bahwa Guru yang memiliki sikap emosional merasa senang dan cinta dalam melaksanakan tugas pekerjaannya akan mempermudah interaksi sosial dengan siswa dan rekan guru sehingga berpengaruh terhadap terhadap tingkat kebahagiaan tinggi dan kemampuan mengendalikan stress dirinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif guru (Megawanti, 2015 & Jati Ariati, 2010).

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kesejahteraan Subjektif

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan subjektif. Artinya guru yang memiliki komitmen profesional yang tinggi ternyata tingkat kesejahteraan subjektif semakin rendah . Hal ini mengindikasikan bahwa Guru yang memiliki keyakinan dan kesiapan untuk bertahan sebagai profesi guru dan kepatuhan terhadap kode etik guru berpengaruh terhadap terhadap semakin rendahnya tingkat kebahagiaan dan kemampuan mengendalikan stress dirinya. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian Nurussalam & Izzati, (2018), bahwa komitmen profesional menunjukan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif guru.

SIMPULAN

Berdasar temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif dipengaruhi oleh efikasi diri dan kepuasan kerja, oleh karena itu, Pimpinan Sekolah dalam kebijakan terkait dengan manajemen guru harus memberikan ruang kepada guru agar mampu meningkatkan efikasi diri melalui pengiriman guru untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi serta pelibatan guru dalam berbagai workshop agar terbangun efikasi diri serta terbangun rasa kepuasan diri guru lewat melalui penciptaan lingkungan dan sekolah dan organisasi sekolah yang kondusif sehingga tercipta rasa kebahagiaan bagi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfinuha, S, N. L. F. (2017). Bahagia dalam Meraih Cita-Cita. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 12–18.
- Ariati J. (2010). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 117–123.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Diener *et al.*, (2003 Personality, Culture and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life). *Annu. Rev. Psychol.* 2003.
- Diener, Lucas, & Oishi, (2002). Subjective Well-Being: the science of happiness and life satisfaction. <https://greatergood.berkeley.edu/images/uploads/Diener-Subjective-Well-Being.pdf>
- Fajriani, I.T., & Suprihatin, T. (2017). Harga Diri, Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Madrasah Tsanawiyah. *Jurnal Psikologi Proyeksi*, 12(1), 67–76.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441.
- Friedman, I. A., & Kass, E. (2002). Teacher self-efficacy: A classroom-Organization Conceptualization. *Teaching and Teacher Education*, 18(6), 675–686.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafiza, S., & Mawarpury, M. (2019). Kesejahteraan Subjektif pada Pemulung: Tinjauan Sosiodemografi. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(2), 139.
- Izzati, U. A., Nurchayati, N., Lolita, Y., & Mulyana, O. P. (2022). Komitmen Profesional pada Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), 6746–675
- Martin, M. O., Mullis, I. V. S., Hooper, M., Yin, L., Foy, P., Fishbein, B., & Liu, J. (2017). Creating and interpreting the PIRIS 2016 context questionnaire scales. In *Methods and procedures in PIRLS 2016*. <https://timssandpirls.bc.edu/publications/pirls/2016-methods.html>
- Megawanti, P. (2015). Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3(1).
- Meyer, J.P. and Herscovitch, L.(2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review* 11(3)
- Nurussalam, A. R., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Subjective Well-being pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi.*, 5(2), 1–5
- Renshaw, T. L. (2020). Journal of Happiness Studies. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, 3462–3464.
- Life and Well-Being Research*, 3462–3464. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_4049
- Setyawan, I., & Dewi, E. K. (2019). Efektivitas Pelatihan “Pede” (Pemaafan, Efikasi Diri, Dan Empati) Untuk Meningkatkan School Well-Being Siswa. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 218.

- Tansakul, J., Kamata, A., Patarapichayatham, C., & Kanjanawasee, S. (2015). An evaluation of Items and Dimensional Structure of a Scale to Measure Teachers' Professional Commitment in Thailand. *Asian Social Science, 11*(16), 15–24.
- Utami, M. S. (2012). Religiusitas, Koping Religius, dan Kesejahteraan Subjektif. *Jurnal Psikologi, 39*(1), 46–66.
- Zee, M., & Koomen, H. M. Y. (2016). Teacher Self-Efficacy and Its Effects on Classroom Processes, Student Academic Adjustment, and Teacher Well-Being: A Synthesis of 40 Years of Research. *Review of Educational Research, 86*(4), 981–1015.