

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA GURU
MA YANG BERSTATUS HONORER DI MASA PANDEMI COVID-19
DENGAN MASA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATOR**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Disusun oleh:

Ikwan Khumaedi

NIM. 17107010027

Dosen Pembimbing:

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

NIP. 19750514 200501 2 004

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-469/Un.02/DSH/PP.00.9/06/2022

Tugas Akhir dengan judul : Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Guru MA yang Berstatus Honorer di Masa Pandemi Covid-19 dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderator

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : IKWAN KHUMAEDI
Nomor Induk Mahasiswa : 17107010027
Telah diujikan pada : Kamis, 02 Juni 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 62a1d57bae574

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED



Valid ID: 629ed85e88a8b

Penguji I

Dr. Raden Rachmy Diana, S.Psi., M.A., Psi.
SIGNED



Valid ID: 629eea4376dc1

Penguji II

Sabiqotul Husna, S.Psi., M.Sc.
SIGNED



Valid ID: 62a6b9aede599

Yogyakarta, 02 Juni 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah:

Nama : Ikwan Khumaedi

NIM : 17107010027

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Guru MA yang Berstatus Honorer di Masa Pandemi Covid-19 dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderator”, tidak terdapat karya yang pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi ini adalah asli hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 19 April 2022

Yang menyatakan,



Ikwan Khumaedi
NIM. 17107010027

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi/ Tugas Akhir
Lamp : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Ikwana Khumaedi
NIM : 17107010027
Prodi : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Guru MA yang Berstatus Honorer di Masa Pandemi Covid-19 dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderator

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami berharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 18 April 2022
Pembimbing,

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

NIP. 19750514 200501 2 004

HALAMAN MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya (Q.S. Al-Baqarah : 286)”.

“Jalani dengan Penuh Kesabaran, Nikmati dengan Penuh Keikhlasan, Syukuri dengan Penuh Kebahagiaan”.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil 'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT. atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini dipersembahkan untuk almarhum kedua orang tua saya (Bapak Ali Mujib dan Ibu Kuntari), kakak saya (Uli Nurulminani), para guru, para dosen, sahabat, serta almamater tercinta Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta.

Semua ini karena pelajaran, doa, keberkahan, dan dukungan mereka.

Shalluu 'alan-Nabi!



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT. atas rahmat dan ridhonya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana psikologi (S.Psi). Peneliti sangat menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih terdapat banyak sekali kekurangan. Oleh karena itu, diharapkan kepada para pembaca dapat memberikan kritik maupun saran yang membangun untuk perbaikan skripsi ini selanjutnya. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dengan segenap hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S. Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S. Sos., M. Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Lisnawati, S. Psi., M. Psi., Psi., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Mayrena, S. Psi., M. Psi., Psi., selaku Sekretaris Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Ismatul Izzah, S. Th.I., M.A., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membantu serta membimbing proses pengerjaan penelitian ini. Terima kasih banyak atas waktu serta tenaga yang telah diluangkan Ibu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Ibu Dr. Raden Rachmy Diana, S.Psi., M.A., Psi., selaku Dosen Penguji 1 yang telah memberikan masukan dan arahan sehingga penelitian ini dapat tersusun dengan lebih baik.
8. Ibu Sabiqotul Husna, S.Psi., M.Sc., selaku Dosen Penguji 2 yang telah memberikan masukan dan arahan sehingga penelitian ini dapat tersusun dengan lebih baik.

9. Ibu Ratna Mustika Handayani, S. Psi., M. Psi., selaku Biro Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
10. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
11. Seluruh Guru Madrasah Aliyah yang berstatus honorer di Daerah Istimewa Yogyakarta selaku responden pada penelitian ini.
12. Almarhum kedua orangtua saya (Ibu Kuntari dan Bapak Ali Mujib) dan kakak saya (Uli Nurulminani, S.Psi.), terima kasih atas segalanya yang telah diberikan hingga saat ini. Atas doa serta dukungan dari segala sisi yang tak terhingga. Semoga Ibu dan Bapak mendapatkan tempat terbaik di sisi-Nya, serta semoga Mba Uli selalu diberikan kesehatan & kebahagiaan dunia akhirat.
13. Seluruh ustadz dan santri di Pondok Pesantren Fauzul Muslimin Kotagede yang setia menemani dalam suka dan duka selama penulisan skripsi ini. Terima kasih atas segala dukungan, bantuan, dan perhatiannya.
14. Seluruh teman-teman psikologi angkatan 2017, khususnya Psikologi A 2017 yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
15. Semua pihak yang telah membantu dengan ketulusan dan keikhlasan hatinya dalam pengambilan data penelitian.

Terima kasih atas seluruh dukungan, bantuan, bimbingan yang diberikan dalam segala hal, penulis hanya dapat berdoa semoga Allah SWT memberikan balasan yang sebaik-baiknya dan memudahkan dalam segala urusan. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya dan ilmu pengetahuan pada umumnya.

Yogyakarta, 19 April 2022

Penulis,



Ikwan Khumaedi
NIM. 17107010027

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Pernyataan Keaslian Penelitian	iii
Nota Dinas Pembimbing Skripsi / Tugas Akhir.....	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
Intisari	xiv
<i>Abstract</i>	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	7
C. Manfaat Penelitian	7
D. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Kepuasan Kerja.....	15
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	16
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	19
B. Beban Kerja.....	22
1. Pengertian Beban Kerja	22
2. Aspek-aspek Beban Kerja.....	23
C. Masa Kerja	25
1. Pengertian Masa Kerja	25
2. Klasifikasi Masa Kerja.....	27

D. Dinamika Hubungan Kepuasan Kerja dengan Beban Kerja yang Dimoderasi oleh Masa Kerja.....	27
E. Hipotesis.....	33
BAB III. METODE PENELITIAN.....	34
A. Desain Penelitian.....	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel Penelitian	36
E. Metode dan Alat Pengumpulan Data	39
F. Validitas, Seleksi Aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur.....	43
G. Metode Analisis Data.....	46
BAB IV. PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Orientasi Kancha dan Persiapan.....	49
1. Orientasi Kancha.....	49
2. Persiapan.....	51
B. Pelaksanaan Penelitian.....	60
C. Hasil Penelitian	61
D. Pembahasan.....	72
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	82
Daftar Pustaka	84
Lampiran	92
Curriculum Vitae.....	174

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Penelitian-penelitian Sebelumnya	8
Tabel 3.1 : Daftar jumlah guru MA yang berstatus honorer di DIY	36
Tabel 3.2 : Pengambilan sampel (tabel <i>Krejcie & Morgan</i>)	38
Tabel 3.3 : <i>Blueprint</i> skala kepuasan kerja	40
Tabel 3.4 : <i>Blueprint</i> skala beban kerja	42
Tabel 4.1 : Sebaran data guru honorer MA di DIY	49
Tabel 4.2 : Daftar Validator	52
Tabel 4.3 : Hasil pembuktian validitas skala kepuasan kerja	53
Tabel 4.4 : Hasil pembuktian validitas skala beban kerja	54
Tabel 4.5 : Hasil seleksi aitem skala kepuasan kerja	55
Tabel 4.6 : Distribusi aitem skala kepuasan kerja setelah <i>try out</i>	56
Tabel 4.7 : Hasil seleksi aitem skala beban kerja	57
Tabel 4.8 : Distribusi aitem skala beban kerja setelah <i>try out</i>	58
Tabel 4.9 : Reliabilitas skala setelah <i>try out</i>	60
Tabel 4.10 : Data demografi subjek	61
Tabel 4.11 : Deskriptif statistik	62
Tabel 4.12 : Rumus norma kategori	63
Tabel 4.13 : Kategorisasi skala kepuasan kerja	63
Tabel 4.14 : Kategorisasi skala beban kerja	64
Tabel 4.15 : Hasil uji normalitas	66
Tabel 4.16 : Hasil uji linieritas	66
Tabel 4.17 : Hasil uji multikolinearitas	67
Tabel 4.18 : Hasil uji heteroskedastisitas	67
Tabel 4.19 : Hasil uji regresi sederhana	68
Tabel 4.20 : Hasil uji koefisien determinasi & signifikansi simultan	69
Tabel 4.21 : Hasil uji signifikansi parameter individual	69
Tabel 4.22 : Hasil uji regresi untuk total observasi (masa kerja kurang dari 5 tahun dan masa kerja lebih dari 5 tahun)	70
Tabel 4.23 : Hasil uji regresi untuk observasi masa kerja kurang dari 5 tahun ..	71
Tabel 4.24 : Hasil uji regresi untuk observasi masa kerja lebih dari 5 tahun	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir	32
Gambar 4.1 : Kategorisasi skala kepuasan kerja.....	64
Gambar 4.2 : Kategorisasi skala beban kerja	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Kepuasan Kerja Sebelum Pembuktian Validitas	92
Lampiran 2. Skala Beban Kerja Sebelum Pembuktian Validitas	96
Lampiran 3. <i>Professional Judgement</i>	98
Lampiran 4. Daftar Analisis Pembuktian Validitas Skala Kepuasan Kerja ...	100
Lampiran 5. Skala Kepuasan Kerja Sebelum <i>Try Out</i>	103
Lampiran 6. Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala Kepuasan Kerja	107
Lampiran 7. Daftar Analisis Seleksi Aitem Skala Kepuasan Kerja	114
Lampiran 8. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja	121
Lampiran 9. Daftar Analisis Pembuktian Validitas Skala Beban Kerja	122
Lampiran 10. Skala Beban Kerja Sebelum <i>Try Out</i>	124
Lampiran 11. Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala Beban Kerja	126
Lampiran 12. Daftar Analisis Seleksi Aitem Skala Beban Kerja	130
Lampiran 13. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Beban Kerja	133
Lampiran 14. Skala Kepuasan Kerja	134
Lampiran 15. Skala Beban Kerja	137
Lampiran 16. Tabulasi Data Skala Kepuasan Kerja	139
Lampiran 17. Tabulasi Data Skala Beban Kerja	154
Lampiran 18. Hasil Deskriptif Statistik	164
Lampiran 19. Hasil Uji Asumsi Klasik	166
Lampiran 20. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana	168
Lampiran 21. Hasil Uji Nilai Selisih Mutlak	169
Lampiran 22. Hasil Uji Analisis Sub-Kelompok	170
Lampiran 23. Surat Izin Penelitian dari Kanwil Kemenag DIY	172
Lampiran 24. Surat Balasan Izin Penelitian dari Salah Satu MA di DIY	173

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA GURU MA YANG BERSTATUS HONORER DI MASA PANDEMI COVID-19 DENGAN MASA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

Ikwan Khumaedi
NIM. 17107010027

INTISARI

Kepuasan kerja pada guru honorer masih sering kurang diperhatikan. Semakin meningkatnya beban kerja di masa pandemi covid-19 dan lamanya masa kerja menjadi faktor yang dapat berperan pada tingkat kepuasan kerja guru honorer. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja yang dimoderasi oleh masa kerja pada guru honorer. Subjek penelitian ini berjumlah 206 guru Madrasah Aliyah yang bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan skala kepuasan kerja dan skala beban kerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi moderasi dengan metode uji nilai selisih mutlak dan analisis sub-kelompok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja yang dimoderasi oleh masa kerja pada guru honorer dengan taraf signifikansi variabel selisih mutlak sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Adapun pada kelompok masa kerja kurang dari 5 tahun dan kelompok masa kerja lebih dari 5 tahun masing-masing menguatkan hubungan negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja.

Kata kunci: Guru Honorer, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Masa Kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND JOB SATISFACTION ON
MA TEACHERS WITH HONORER STATUS DURING THE COVID-19
PANDEMIC WITH WORKING PERIOD AS MODERATOR VARIABLE**

Ikwan Khumaedi
NIM. 17107010027

ABSTRACT

Job satisfaction for honorary teachers is still often ignored. The increasing workload during the covid-19 pandemic and the length of the work period are factors that can play a role in the level of job satisfaction of honorary teachers. This study aims to determine the extent to which the relationship between workload and job satisfaction is moderated by years of service for honorary teachers. The subjects of this study were 206 Madrasah Aliyah teachers who worked in the Special Region of Yogyakarta. This study uses a quantitative method with a sampling technique that is simple random sampling. Research data collection was carried out using a job satisfaction scale and a workload scale. Data analysis in this study used a moderation regression analysis technique with the absolute difference value test method and sub-group analysis. The results of this study indicate that there is a negative relationship between workload and job satisfaction moderated by years of service for honorary teachers with a significance level of absolute difference of 0.000 ($p < 0.05$). As for the group with less than 5 years of service and the group with more than 5 years of service, each of them strengthens the negative relationship between workload and job satisfaction.

Keywords: *Honorary Teacher, Workload, Job Satisfaction, Years of Service*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas dan kinerja dari suatu instansi dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Luthans (2006) bahwa supaya instansi sukses beroperasi, maka instansi membutuhkan pekerja yang puas sebab kepuasan pekerja bisa menumbuhkan komitmen, pemahaman, serta kejujuran pekerja, yang pada gilirannya berkaitan dengan prestasi kerja mereka.

Kepuasan kerja memiliki dampak yang besar pada daya produksi institusi baik dengan cara langsung ataupun tidak langsung alhasil mempengaruhi pencapaian tujuan institusi. Ketidakpuasan kerja pada pekerja ditandai dengan munculnya pertanda semacam kemangkiran, tidak memiliki semangat kerja, banyaknya keluhan pekerja, rendahnya hasil kerja, rendahnya mutu hasil kerja, indisipliner pekerja serta tanda-tanda negatif yang lain. Kebalikannya, kepuasan kerja yang besar menunjukkan jika suatu institusi sudah diatur dengan bagus dengan manajemen yang efisien (Sandag dkk., 2014).

Kepuasan kerja merupakan hasil dari anggapan pekerja perihal seberapa bagus profesi mereka membagikan sesuatu yang ditaksir bernilai (Luthans, 2006). Sedangkan menurut Robbins & Judge (2015), kepuasan kerja yaitu perasaan positif mengenai profesi individu yang menggambarkan hasil dari suatu penilaian karakteristiknya. Ada 5 unsur kepuasan kerja, yakni pembayaran (*pay*), pekerjaan (*job*), peluang promosi (*promotion opportunities*), pimpinan (*supervisor*), serta teman kerja (*co-workers*) (Azeem, 2010; Luthans, 2006; S. P. Robbins & Judge, 2015; Schleicher dkk., 2004).

Terdapat banyak permasalahan terkait dengan unsur-unsur atau aspek-aspek kepuasan kerja pada guru honorer. Guru honorer bekerja dengan jumlah jam yang serupa tingginya tetapi kesejahteraannya jauh berbeda dibanding guru PNS, alhasil menyebabkan terbentuknya permasalahan ekonomi pada

guru honorer. Guru honorer belum seluruhnya sejahtera karena pemerintah belum begitu memperhatikan, hal ini disebabkan karena tidak terdapat hukum yang mengatur mengenai hak serta peranan guru honorer (Darmaningtyas, 2015). Direktorat Jenderal Pendidikan Islam (Dirjen Pendis) mengemukakan bahwa guru honorer non sertifikasi serta non penyesuaian (*inpassing*) hanya menerima pendapatan dari pemerintah sebesar Rp 250.000 per bulan serta sedikit bonus insentif dari anggaran Bantuan Operasional Sekolah (BOS) (Kanwil Kemenag DIY, 2020).

Jika guru honorer diberhentikan belum tentu mendapatkan pesangon, sebab nasib guru honorer terkait pada kebijaksanaan kepala sekolah. Tidak hanya itu, perubahan-perubahan dalam pembelajaran yang tidak direncanakan dengan analitis semacam pergantian kurikulum menimbulkan semakin banyaknya tugas dan kewajiban guru. Selain itu, harapan kepada guru honorer terus menjadi besar, sebaliknya alat serta infrastruktur kegiatan belajar-mengajar tidak disiapkan dengan sempurna untuk menghadapi perubahan-perubahan itu (Darmaningtyas, 2015; Surya, 2013).

Guru merupakan pengajar handal dengan kewajiban untuk membimbing, mengarahkan, mengajar, melatih, mendidik, serta menilai siswa pada PAUD, pendidikan dasar, serta pendidikan menengah (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017). Prestiana dan Putri (2013) mengemukakan jika pekerjaan guru dibagi jadi guru Pegawai Negara Sipil (PNS) serta guru honorer. Guru PNS merupakan guru yang mempunyai hak memperoleh pendapatan yang pantas dan sesuai dengan profesi serta tanggungjawabnya, mempunyai hak atas cuti, serta mempunyai hak memperoleh bantuan atas peristiwa yang menimpanya. Sebaliknya, guru honorer merupakan guru yang memperoleh pendapatan bersumber pada anggaran biaya operasional siswa (BOS) dengan memperhitungkan perbandingan jumlah anak didik dengan guru.

Mulyasa (2013) mengemukakan jika tenaga pengajar honorer ataupun yang lebih kerap disebut guru honorer merupakan guru yang diangkat dengan cara sah oleh pejabat yang berwenang untuk mengatasi kekurangan sumber

daya pengajar, tetapi belum berstatus PNS. Berdasarkan Pusat Data dan Statistik Pendidikan Kebudayaan (PDSPK) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2016, mencatat bahwa jumlah guru di Indonesia (tidak termasuk guru madrasah) mencapai 2.906.239 orang, dengan jumlah guru honorer sebanyak 704.503 orang. Sedangkan berdasarkan data di Pusat Layanan SIMPATIKA Kementerian Agama tahun 2020, mencatat bahwa jumlah guru madrasah di Indonesia mencapai 787.342 orang, dengan jumlah guru honorer sebanyak 617.467 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru madrasah masih berstatus guru honorer, yaitu sekitar 78,42%.

Guru mendapatkan berbagai tantangan baru pada saat bekerja di masa pandemi covid-19. Merujuk pada Surat Edaran Kemendikbud No.40 Tahun 2020, Mendikbud memutuskan beberapa kebijakan untuk melawan pandemi. Kebijakan itu antara lain peniadaan UN; penggantian sistem Ujian Sekolah; penggantian regulasi Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB); serta pelaksanaan belajar dari rumah (pembelajaran daring) (Kemendikbud, 2020). Adanya pergantian sistem pembelajaran tatap muka menjadi daring menimbulkan tantangan baru bagi guru selaku salah satu aktor utama yang mendukung keberhasilan pendidikan (Dewi, 2017).

Bersumber pada hasil riset dari Satrianingrum & Prasetyo (2020), menjelaskan bahwa tantangan yang dialami oleh guru dalam melakukan pembelajaran daring antara lain kurang tersedianya alat serta infrastruktur, penyampaian materi yang tidak maksimal, kuota internet yang membebani, jaringan internet yang kadangkala jadi lambat, kegiatan belajar-mengajar yang hanya visual, dan tidak leluasanya guru dalam mengendalikan aktivitas anak didik. Mempertimbangkan cukup beratnya tugas-tugas guru, maka sudah selayaknya guru memperoleh pemenuhan kebutuhannya, salah satunya yang penting untuk dicermati yaitu kepuasan kerja guru.

Namun pandemi covid-19 telah memberikan dampak terhadap banyak aspek kehidupan kerja guru, termasuk kepuasan kerja. Survei yang dilakukan oleh *National Foundation for Educational Research* (2020) terhadap lebih

dari 3000 pemimpin sekolah dan guru sekolah umum di Inggris, menunjukkan bahwa 36% pemimpin senior dan 39% guru di sekolah 'puas/ benar-benar puas' dengan pekerjaan mereka pada Mei 2020. Sebaliknya, 31% pemimpin senior dan 22% guru di sekolah mengatakan mereka 'tidak puas/ tidak puas sama sekali' dengan pekerjaan mereka.

Rahman dan Karim (2017) memaparkan jika pemberian bantuan, promosi, area kerja, stres, keamanan kerja serta beban kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Namun keamanan kerja, stres, serta beban kerja yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Perihal ini serupa dengan Roelen dkk (2008) yang mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja merupakan beban kerja.

Banyaknya kewajiban yang harus dikerjakan oleh guru tidak disesuaikan dengan sarana yang mencukupi alhasil membuat profesi guru terasa berat. Roelen dkk (2008) mengatakan kondisi di mana pekerja dihadapkan pada pekerjaan yang harus dituntaskan pada durasi khusus dan banyaknya pekerjaan yang diemban dapat menimbulkan beban kerja itu sendiri.

Beban kerja adalah seperangkat desakan pekerjaan, sebagai usaha, serta sebagai aktivitas ataupun pencapaian (Gawron, 2008). Sedangkan menurut Schultz & Schultz (2006) beban kerja yaitu terlalu banyak melaksanakan tugas pada durasi yang ditentukan ataupun melaksanakan tugas yang sangat susah bagi pekerja. Terdapat tiga aspek beban kerja, yaitu aspek beban mental, aspek beban fisik, dan aspek waktu (Gawron, 2008).

Survei yang dilakukan oleh *National Foundation for Educational Research* (2020) terhadap lebih dari 3000 pemimpin sekolah dan guru sekolah umum di Inggris, menunjukkan bahwa 43% pemimpin senior dan guru di sekolah mengatakan jam kerja mereka selama pandemi covid-19 (pada bulan Mei 2020) 'sebagian besar/ sepenuhnya dapat diatur', sementara 33% mengatakan bahwa mereka 'agak dapat diatur'. Sebaliknya, 24% menganggap beban kerja mereka 'sebagian besar/ sama sekali tidak dapat dikelola'.

Beberapa riset melaporkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif pada kepuasan kerja (Altaf & Awan, 2011; Barahama dkk., 2019; Yo

& Surya, 2015). Pekerja lebih puas pada saat mereka mendapat beban kerja yang lebih kecil. Kepuasan kerja yang lebih kecil ditemui pada beban kerja yang lebih besar. Tetapi dalam beberapa riset yang lain, melaporkan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan kepuasan kerja (Alfian dkk., 2017; Hikmat & Melinda, 2019; Rehman dkk., 2012).

Hasil riset yang berbeda mengenai hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja dapat disebabkan oleh konteks riset yang berbeda, di mana ada variabel yang berperan pada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat variabel yang berperan pada hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Mauno dkk (2013) yang memaparkan bahwa usia merupakan moderator yang signifikan terhadap hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan sektor jasa. Novaes dkk (2018) juga memaparkan bahwa *psychological flexibility* (fleksibilitas psikologis) memoderasi hubungan antara kelebihan beban kerja dengan kepuasan kerja. Sedangkan Hermingsih & Purwanti (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki peran moderasi yang tidak signifikan terhadap hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan masa kerja sebagai variabel moderator. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Choi & Kim (2016) tentang studi meta-analisis dari variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja di antara perawat Korea, ditemukan bahwa pada saat menganalisis perbedaan dalam tahun karir, analisis moderator menunjukkan bahwa tahun pengalaman (*years of experience*) memoderasi hubungan antara stres kerja (*job stress*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*), dengan korelasi yang lebih kuat terlihat pada pengalaman kurang dari 12 bulan dibandingkan dengan pengalaman lebih dari 12 bulan. Sementara pada penelitian lain yang dilakukan oleh Mauno dkk (2013) menjelaskan bahwa beban kerja (*workload*) merupakan salah satu dari stresor kerja (*job stressor*) yang berhubungan dengan kepuasan kerja, selain ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) dan konflik pekerjaan-keluarga

(*work-family conflict*). Maka dari itu, peneliti melihat adanya potensi dari variabel masa kerja untuk memberikan peran moderasi pada hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja.

Masa kerja merupakan durasi seseorang yang sudah bekerja di sebuah instansi, yang dihitung sejak awal diterima di instansi tersebut, serta dihitung dalam satuan tahun (Tarwaka dkk., 2004). Suma'mur (2013) juga berpendapat bahwa masa kerja merupakan sebuah kurun waktu karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Masa kerja dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu masa kerja kategori baru untuk karyawan yang baru bekerja kurang dari 5 tahun, serta masa kerja kategori lama untuk karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun di sebuah instansi (Chen & Kao, 2012; Kambayashi & Kato, 2017; Suma'mur, 2013; Tarwaka dkk., 2004).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masa kerja merupakan faktor yang dapat diandalkan untuk memprediksi kepuasan kerja dibandingkan dengan variabel demografis lainnya (Son & Ok, 2019). Selain itu, Trimble (2006) juga memaparkan dua alasan mengapa masa kerja merupakan faktor penting untuk memprediksi kepuasan kerja. Pertama, karyawan yang tidak puas akan pergi. Karyawan tidak lagi ada untuk mengeluh atau mengungkapkan sikap negatif tentang organisasi. Alasan kedua mengapa masa kerja memprediksi kepuasan kerja berkaitan dengan identitas seseorang. Semakin lama seseorang berpartisipasi dalam suatu kegiatan atau bekerja untuk suatu organisasi, semakin besar ikatan yang terbentuk.

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa masa kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja, serta berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Chaudhuri dkk., 2015; Francis, 2015; Maamari & Chaanine, 2018; Son & Ok, 2019). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Haris (2014) melaporkan bahwa masa kerja memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja pada Guru Tidak Tetap. Penelitian yang dilakukan oleh Herjany & Bernarto (2018) juga memaparkan bahwa guru yang memiliki masa kerja 2-5 tahun, 6-15 tahun, dan > 21 tahun belum sepenuhnya merasakan kepuasan kerja. Selain itu, terdapat juga beberapa penelitian lainnya yang memaparkan

bahwa masa kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja (Akbar, 2020; Barmby dkk., 2012; Laird dkk., 2015).

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, maka peneliti berminat untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan beban kerja dan kepuasan kerja pada guru MA yang berstatus honorer di masa pandemi covid-19 dengan masa kerja sebagai variabel moderator”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan beban kerja dan kepuasan kerja pada guru MA yang berstatus honorer di masa pandemi covid-19 dengan masa kerja sebagai variabel moderator.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil riset ini diharapkan bisa memberikan kontribusi karya ilmiah untuk kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi khususnya pada cabang ilmu psikologi industri dan organisasi, sehingga bisa dijadikan salah satu rujukan, terutama untuk penelitian-penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi guru honorer

Hasil riset ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi oleh guru honorer agar dapat lebih mengelola beban kerja yang diterima, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan.

b. Bagi madrasah

Hasil riset ini diharapkan bisa dipakai oleh madrasah sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru honorer, terutama pada masa pandemi covid-19.

c. Bagi pemerintah atau pengambil kebijakan

Hasil riset ini diharapkan dapat mendorong kebijakan pemerintah untuk segera meningkatkan status guru honorer menjadi guru tetap.

d. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil riset ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

D. Keaslian Penelitian

Terdapat penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait dengan kepuasan kerja, beban kerja, dan masa kerja pada 5 tahun terakhir, yaitu kurun waktu 2016 – 2021. Titik pencarian jurnal penelitian tersebut menggunakan *google scholar*. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, yaitu:

Tabel 1.1 : Penelitian-penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kifly Franco Barahama, Mario Katuuk, Wenda M. Oroh (2019)	Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.	Penelitian ini menggunakan desain analitik dan pendekatan <i>Cross Sectional</i> . Jumlah sampel sebanyak 58 orang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja.
2.	Nining Ratna Himawati (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Universitas Jember.	Penelitian ini merupakan <i>explanatory research</i> , dengan menggunakan metode survey, populasi sejumlah 548 orang, dan sampel sebesar 125 orang dengan menggunakan teknik sampling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan, stres kerja, dan beban kerja berpengaruh secara signifikan

			<i>proporsional random sampling.</i>	terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Vladimir Pinto Novaes, Maria Cristina Ferreira, & Felipe Valentini (2018)	<i>Psychological Flexibility as a Moderator of the Relationships between Job Demands and Resources and Occupational Well-being.</i>	Penelitian ini menggunakan metode survey, sampel terdiri dari 4.867 pekerja Brasil, dari kedua jenis kelamin, dengan usia berkisar antara 18 hingga 67 tahun.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja; otonomi berhubungan positif dengan kepuasan; dukungan sosial berhubungan positif dengan kepuasan; fleksibilitas psikologis memoderasi hubungan kelebihan beban dengan kepuasan; otonomi dengan pengaruh positif dan dukungan sosial dengan pengaruh negatif.
4.	Ferri Alfian, Muhammad Adam, Mahdani Ibrahim (2017)	Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik Peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Dinas	Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 155 pegawai Dinas Pendidikan Aceh. Teknik analisis yang digunakan yaitu <i>structural equation</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja.

		Pendidikan Aceh.	<i>modelling</i> (SEM) dengan bantuan program Amos 22.	
5.	Anik Hermingsih & Desti Purwanti (2020)	<i>The effect of compensation and work load on job satisfaction with work motivation as moderating variables</i>	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jumlah responden penelitian ini sebanyak 119 orang karyawan dengan teknik <i>sampling</i> secara <i>random</i> . Analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja memoderasi hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja.
6.	So Eun Choi & Sang Dol Kim (2016)	<i>A meta-analysis of the variables related to job satisfaction among Korean nurses</i>	Item Pelaporan Pilihan untuk Tinjauan Sistematis dan Meta-Analisis; Layanan Informasi Pendidikan & Penelitian Korea, KISS, DB pia, PubMed, dan database CINAHL dicari. Paket perangkat lunak meta-analisis, program R (versi 3.0.1), digunakan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan keseluruhan yang tinggi dan signifikan, dan peningkatan komitmen organisasi (WES = 0,62), penurunan turnover intention (WES = .47), dan penurunan stres kerja (WES = .37) dikaitkan dengan kepuasan kerja. Hubungan terkuat diidentifikasi antara komitmen organisasi dan

				kepuasan kerja.
7.	Jooyeon Son & Chiho Ok (2019)	<i>Hangover follows extroverts: extraversion as a moderator in the curvilinear relationship between newcomers' Organizational tenure and job satisfaction</i>	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasi. Menganalisis data panel lima gelombang yang tidak seimbang untuk 1.553 individu dan 5.770 observasi di Korea Selatan. Teknik analisis yang digunakan yaitu <i>Random-effects generalized least squares (GLS)</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pendatang baru menurun setelah bergabung dengan suatu organisasi tetapi secara bertahap meningkat setelahnya. Selain itu, pendatang baru yang ekstravert mengalami penurunan kepuasan kerja yang lebih besar setelah bergabung dengan organisasi (<i>the hangover effect</i>).
8.	Bassem E. Maamari & Johnny C. Chaanine (2018)	<i>Impact of perceived HIS users' performance on job satisfaction: moderating effect of perceived HIS quality</i>	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner untuk memperoleh data. Peneliti memutuskan untuk mengumpulkan data hanya di rumah sakit kelas A dan B, di mana jumlah tenaga kerja adalah 69% dari total populasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kualitas sistem ditambah dengan kinerja yang dirasakan mereka menggunakan sistem mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

			21.400.	
9.	Errica Herjany & Innocentius Bernarto (2018)	Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi guru TK dan SD pada sekolah X di Jakarta Barat	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 34 guru. Analisis data penelitian menggunakan analisis <i>partial lease square-structural equation modeling</i> (pls-sem).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, sedangkan stres kerja memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi.
10.	Rokhmatul Hikmat & Melinda (2019)	Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat.	Sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang perawat, dengan teknik <i>total sampling</i> . Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan skala yang digunakan yaitu skala beban kerja dan skala kepuasan kerja. Analisis menggunakan <i>Chi Square</i> .	Hasil penelitian memaparkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan kepuasan kerja, beban kerja, dan masa kerja, terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu:

1. Keaslian topik

Penelitian ini terdiri atas tiga variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel terikat, beban kerja sebagai variabel bebas, dan masa kerja sebagai variabel moderator. Penelitian ini mengangkat topik mengenai beban kerja dan kepuasan kerja pada guru madrasah aliyah yang berstatus honorer di masa pandemi covid-19 dengan masa kerja sebagai moderator. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu belum ada penelitian sebelumnya yang mengangkat variabel masa kerja sebagai moderator pada penelitian hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja, terutama pada sektor pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga mengangkat isu/konteks penelitian pada masa pandemi covid-19.

2. Keaslian teori

Penelitian ini menggunakan teori kepuasan kerja dari Luthans (2006), teori beban kerja dari Gawron (2008), dan teori masa kerja dari Tarwaka (2004). Hal ini menunjukkan adanya persamaan penggunaan teori antara penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya yang juga menggunakan variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan masa kerja sebagai salah satu variabel dalam penelitian terdahulu.

3. Keaslian alat ukur

Pada penelitian ini, peneliti menyusun sendiri alat ukur yang digunakan dalam proses pengambilan data. Terdapat 2 alat ukur yang peneliti gunakan, yaitu skala kepuasan kerja yang mengacu pada teori dari Luthans (2006) dan skala beban kerja yang mengacu pada teori dari Gawron (2008).

4. Keaslian subjek penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh guru madrasah aliyah yang berstatus honorer di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, di mana penelitian terdahulu yang mengangkat topik tentang kepuasan kerja, kebanyakan menggunakan subjek karyawan dan perawat. Selain itu, pada penelitian ini, peneliti juga memilih Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai lokasi penelitian.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat hubungan negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja pada guru MA yang berstatus honorer di masa pandemi covid-19. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi sederhana yang menunjukkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,731 dengan nilai signifikansi 0,000, serta nilai korelasi parsial sebesar -0,856. Artinya beban kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan, sehingga semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kepuasan kerja dan begitu pula sebaliknya. Sehingga hipotesis 1 (H1) “diterima”.
2. Masa kerja kurang dari 5 tahun menguatkan (tidak dapat melemahkan) hubungan negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada guru MA yang berstatus honorer di masa pandemi covid-19. Terlihat dari nilai *partial correlation* dari uji regresi pada sub-kelompok masa kerja kurang dari 5 tahun yaitu sebesar -0,924 (bernilai negatif). Artinya beban kerja yang semakin tinggi akan berhubungan dengan kepuasan kerja yang semakin rendah pada guru honorer dengan masa kerja kurang dari 5 tahun. Sehingga hipotesis 2 (H2) “ditolak”.
3. Masa kerja lebih dari 5 tahun menguatkan hubungan negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada guru MA yang berstatus honorer di masa pandemi covid-19. Terlihat dari nilai *partial correlation* dari uji regresi pada sub-kelompok masa kerja lebih dari 5 tahun yaitu sebesar -0,733 (bernilai negatif). Artinya beban kerja yang semakin tinggi akan berhubungan dengan kepuasan kerja yang semakin rendah pada guru honorer dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Sehingga hipotesis 3 (H3) “diterima”.

B. Saran

1. Bagi Guru Honorer

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, disarankan kepada guru honorer untuk dapat berusaha lebih mengelola dan mengevaluasi beban kerja yang diterima, salah satunya dengan cara memanfaatkan waktu istirahat sebaik mungkin agar pada saat melanjutkan pekerjaan, beban kerja pada guru tidak terlalu berat sehingga dapat meminimalisir terjadinya penurunan tingkat kepuasan kerja pada guru honorer.

2. Bagi Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada pihak madrasah, khususnya kepala madrasah mengenai faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja pada guru honorer, salah satunya adalah tingginya beban kerja yang diterima oleh guru honorer. Selain itu, pihak madrasah juga perlu memperhatikan masa kerja serta peningkatan status pada guru honorer, karena guru honorer yang memiliki masa kerja yang tergolong lama dengan beban kerja yang tinggi, akan semakin menurun tingkat kepuasannya.

3. Bagi Pemerintah (Kementerian Agama) atau Pengambil Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa masa kerja yang lama dapat menguatkan hubungan negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada guru honorer, maka peneliti memberikan saran kepada pemerintah (Kementerian Agama) atau pengambil kebijakan agar melakukan pemetaan terhadap guru honorer (khususnya guru honorer madrasah) di setiap daerah, dan selanjutnya mengikutsertakan atau memberikan kesempatan pada guru honorer yang memenuhi syarat (salah satunya yaitu memiliki masa kerja minimal 5 tahun) untuk mengikuti seleksi peningkatan status kepegawaian menjadi guru PNS atau PPPK.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang kepuasan kerja pada guru, disarankan untuk mempelajari lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru selain

beban kerja, misalnya kompensasi, *job crafting*, *well-being*, motivasi dan faktor lainnya. Bahkan bisa melanjutkan sampai pada hubungannya dengan kinerja guru honorer, tidak hanya berhenti pada kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk membagi sub-kelompok masa kerja dalam rentang waktu yang lebih detail, misalnya dibagi dalam 3 kelompok (< 1 tahun, 1-5 tahun, dan > 5 tahun) atau 6 kelompok (< 1 tahun, 1-2 tahun, 2-3 tahun, 3-4 tahun, 4-5 tahun, dan > 5 tahun) atau yang lainnya. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dianjurkan untuk mempelajari faktor atau variabel moderator lain yang dapat melemahkan hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja, sehingga meskipun beban kerja guru honorer tinggi, namun kepuasan kerja tidak semakin rendah.

Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas populasi penelitian atau melakukan penelitian serupa dengan lokasi dan jenjang sekolah (MTs/ MI atau SMA/ SMK/ SMP/ SD) yang berbeda, agar kajian mengenai kepuasan kerja pada guru dapat semakin luas dan komprehensif. Penelitian selanjutnya juga bisa menggunakan subjek dengan profesi yang lain, seperti dosen honorer atau dosen kontrak atau dosen non-PNS atau tenaga kerja honorer lainnya. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mencoba untuk melaksanakan penelitian melalui pendekatan penelitian kualitatif yang tentunya mampu memberikan gambaran kepuasan kerja dan beban kerja pada guru honorer dengan lebih mendalam pada sebuah situasi atau urgensi lainnya. Misalnya penggunaan metode kualitatif untuk mengeksplorasi lebih jauh mengenai alasan atau motivasi dari orang-orang (terutama laki-laki) yang memilih profesi sebagai guru honorer.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, K. A. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 11(3), 336. <https://doi.org/10.26630/jk.v11i3.1995>
- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada dinas pendidikan aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 84–96.
- Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relation of thr Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93–99. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0891-0>
- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Ananda, G. C. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang Siantar. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 142–151.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Manajemen*, 2(1), 67–77.
- Arifin. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mragen Demak). *Jurnal Universitas Dian Nuswantoro*.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Iman*, 6(2), 42–50.
- Azeem, S. M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Journal of Psychology*, 1(4), 295–299.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas* (4 ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi* (2 ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa RSU GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- Barmby, T., Bryson, A., & Eberth, B. (2012). Human Capital, Matching and Job Satisfaction. *National Institute of Economic and Social Research*, 390, 1–8.
- Chaudhuri, K., Reilly, K. T., & Spencer, D. A. (2015). Job satisfaction , age and tenure : A generalized dynamic random effects model. *Economics Letters*, 130, 13–16. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2015.02.017>
- Chen, C.-F., & Kao, Y.-L. (2012). Moderating effects of work engagement and job tenure on burnout-performance among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 25, 61–63. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2012.08.009>
- Choi, S. E., & Kim, S. D. (2016). A meta-analysis of the variables related to job satisfaction among Korean nurses. *Contemporary Nurse*, 52(4), 462–476. <https://doi.org/10.1080/10376178.2016.1221736>
- Daniel, Y. (2017). Pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja dengan masa kerja sebagai variabel moderating pada pt. Puninar yusen logistics indonesia di jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 5(2), 39–58.
- Darmaningtyas. (2015). *Pendidikan yang memiskinkan* (revisi). Yogyakarta: Intrans Publishing.
- Dewi, A. S. (2017). Pengaruh Kurikulum, Lingkungan Pendidikan, Dan Sarana Prasarana Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Pagu Kabupaten Kediri. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 20(2), 81–98.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.

- Francis, U. C. (2015). Influence of gender, age and job tenure on job satisfaction of medical and non-medical employees of a university teaching hospital in Lagos, Nigeria. *AJPSSI*, 18(3), 96–107.
- Gawron, V. J. (2008). *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook* (2 ed.). USA: CRC Press Taylor & Francis Group.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (8 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidha, D. F., Triyaningsih, S., & Lamidi. (2016). Pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan masa kerja sebagai variabel moderasi (Survei pada Karyawan ARFA Barbershop Cabang Solo). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 16, 177–186.
- Hagemester, A., & Volmer, J. (2017). Do social conflicts at work affect employees' job satisfaction? The moderating role of emotion regulation. *International Journal of Conflic*. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-11-2016-0097>
- Handoko, H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Haris, H. (2014). Peningkatan kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMP Negeri Lambandia Sulawesi Tenggara melalui masa kerja, kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 33–44.
- Herjany, E., & Bernarto, I. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi guru TK dan SD pada sekolah X di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154–164.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Hikmat, R., & Melinda. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan*, 10(2), 135–141. <https://doi.org/10.38165/jk.v10i2.19>
- Himawati, N. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja

terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Universitas Jember. *Jurnal Ekonomi Sekolah Tinggi Ekonomi Mandala Jember*, 12(1), 414–435.

Kambayashi, R., & Kato, T. (2017). Long-Term employment and job security over the past 25 years: A comparative study of Japan and the United States. *Industrial and Labor Relations Review*, 70(2), 359–394. <https://doi.org/10.1177/0019793916653956>

Kanwil Kemenag DIY. (2020). *Terlalu Kecil, Gaji Guru Honorer Kemenag Akan Ditinjau Ulang*. Diakses pada 03 Maret 2021 dari diy.kemenag.go.id. <https://diy.kemenag.go.id/8283-terlalu-kecil-gaji-guru-honorer-kemenag-akan-ditinjau-ulang.html>

Karim, N. H. A. (2008). Investigating The Correlates And Predictors Of Job Satisfaction. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 13(2), 69–88.

Kavanaugh, J., Duffy, J. A., & Lilly, J. (2006). The relationship between job satisfaction and demographic variables for healthcare professionals. *Management Research News*, 29(6), 304–325. <https://doi.org/10.1108/01409170610683842>

Kemenag RI. (2020). *Pusat Layanan SIMPATIKA-Statistik SIMPATIKA*. Diakses pada 01 Maret 2021 dari simpatika.kemenag.go.id. <https://simpatika.kemenag.go.id/madrasah/statistik>

Kemendikbud. (2016). *Pusat Data Dan Statistik Pendidikan Kebudayaan (PDSPK)*. Diakses pada 23 Januari 2021 dari referensi.data.kemendikbud.go.id. https://referensi.data.kemendikbud.go.id/dashboardgtk/ptk_dash2.php?id=20

Kemendikbud. (2020). *Mendikbud Terbitkan SE tentang Pelaksanaan Pendidikan dalam Masa Darurat Covid-19*. Diakses pada 04 Januari 2021 dari kemendikbud.go.id. <https://www.kemendikbud.go.id/main/blog/2020/03/mendikbud-terbitkan-se-tentang-pelaksanaan-pendidikan-dalam-masa-darurat-covid19>

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No : KEP/75/M.PAN/7/2004 Tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil, (2004).

https://peraturan.bkpm.go.id/jdih/userfiles/batang/MENPAN_75_2004.pdf

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi* (1 ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Laird, M. D., Harvey, P., & Lancaster, J. (2015). Accountability, entitlement, tenure, and satisfaction in Generation Y. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 87–100. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2014-0227>

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi.

Maamari, B. E., & Chaanine, J. C. (2018). Impact of perceived HIS users' performance on job satisfaction: moderating effect of perceived HIS quality. *Electronic Healthcare*, 10(1), 60–80.

Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 ed.). Yogyakarta: BPF.

Mauno, S., Ruokolainen, M., & Kinnunen, U. (2013). Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor-well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Aging & Mental Health*, 17(4), 411–422. <https://doi.org/10.1080/13607863.2012.747077>

Mulyasa. (2013). *Menjadi guru profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

Musaljon. (2015). Hubungan antara inteligensi siswa, penguasaan kosakata dengan pemahaman bacaan siswa: Survei di SD Swasta Kabupaten Bogor. *Jurnal Lingua*, 1(1), 68–73.

National Foundation for Educational Research. (2020). *Schools' responses to Covid-19: Job satisfaction and workload of teachers and senior leaders*. Diakses pada 15 November 2020 dari nfer.ac.uk. <https://www.nfer.ac.uk/schools-responses-to-covid-19-job-satisfaction-and-workload-of-teachers-and-senior-leaders>

Novaes, V. P., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2018). Psychological Flexibility as a Moderator of the Relationships between Job Demands and Resources and Occupational Well-being. *The Spanish Journal of Psychology*, 21(e11),

1–13. <https://doi.org/10.1017/sjp.2018.14>

Nurmianto, E. (2003). *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, (2017). [http://sipuu.setkab.go.id/PUUdoc/175233/PP 19 Tahun 2017.pdf](http://sipuu.setkab.go.id/PUUdoc/175233/PP%2019%20Tahun%202017.pdf)

Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Depdagri dan Pemerintah Daerah, (2008). <https://jdih.baliprov.go.id/produk-hukum/peraturan-perundang-undangan/permendagri/2983>

Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X. A. (2013). Internal locus of control dan job insecurity terhadap burnout pada guru honorer sekolah dasar negeri di Bekasi Selatan. *SOUL: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 6(1), 57–76.

Rahman, M. S., Haq, M. N., & Karim, M. M. (2017). An Analysis on Job Satisfaction of Employees in Govt. Banks: A Study on Janata Bank Limited. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(06), 18–25. <https://doi.org/10.9790/487x-1906031825>

Rehman, M. ur, Irum, R., Tahir, N., Ijaz, Z., Noor, U., & Salma, U. (2012). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A study on Private Colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(3), 50–56.

Retnawati, H. (2020). *Validitas reliabilitas dan karakteristik butir* (1 ed.). Yogyakarta: Parama Publishing.

Rivai, H. V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Dan Praktek*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (8 ed.). Jakarta: PT Prenhallindo.

Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (5 ed.). Jakarta: Erlangga.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta:

Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). Jakarta: Erlangga.
- Roelen, C. A. M., Koopmans, P. C., & Groothoff, J. W. (2008). Which work factors determine job satisfaction? *Work*, 30(4), 433–439.
- Sandag, N. E., Tinangon, J., & Walandouw, S. K. (2014). Analisis Biaya Kualitas Dalam Meningkatkan Profitabilitas Perusahaan Pada CV Ake Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 2(2), 1327–1337.
- Satrianingrum, A. P., & Prasetyo, I. (2020). Persepsi Guru Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pelaksanaan Pembelajaran Daring di PAUD. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 633–640. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.574>
- Schleicher, D. J., Watt, J. D., & Greguras, G. J. (2004). Reexamining the Job Satisfaction-Performance Relationship: The Complexity of Attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 165–177. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.165>
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2006). *Psychology & Work Today* (9 ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sengupta, S. (2011). An exploratory study on job and demographic attributes affecting employee satisfaction in the Indian BPO industry. *Strategic Outsourcing: An International Journal*, 4(3), 248–273. <https://doi.org/10.1108/17538291111185467>
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Son, J., & Ok, C. (2019). Hangover follows extroverts : Extraversion as a moderator in the curvilinear relationship between newcomers' organizational tenure and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 72–88. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.002>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur, P. K. (2013). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (HIPERKES)*. Jakarta: Sagung Seto.

- Sumarmi. (2004). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan Modren*. Bandung : CV. Pradya Pramita.
- Surya, M. (2013). *Psikologi guru konsep dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka, Solichul, H. A. B., & Lirik, S. (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press.
- Trimble, D. E. (2006). Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Intention Of Missionaries. *Journal of Psychology and Theology*, 34(4), 349–360.
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 406–418.
- Waddoups, C. J. (2016). Did employers in the United States back away from skills training during the early 2000s? *Industrial and Labor Relations Review*, 69(2), 405–434. <https://doi.org/10.1177/0019793915619904>
- Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 1149–1165.
- Yusnita, M. (2015). Pengaruh masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru honorer (studi kasus pada SMA Unggulan di Kota Palembang). *Holistic Journal of Management Research*, 3(2), 77–93.