

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam tinjauan pustaka ini akan menelusuri berbagai penelitian dan teori mengenai kepuasan kerja guru dan faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti beban kerja, perilaku hormat siswa, dan dukungan kepala sekolah yang dimediasi oleh variabel efikasi diri. Selain itu, dalam tinjauan pustaka ini disajikan juga hipotesis penelitian yang akan memperkuat dasar teoritis penelitian dan akan diakhiri dengan model penelitian yang dilakukan.

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru merupakan konsep yang penting dalam konteks pendidikan karena dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan guru. Menurut Kingsford-Smith et al. (2023), kepuasan kerja guru dapat didefinisikan sebagai tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan kepuasan pribadi yang dirasakan oleh guru terhadap pekerjaannya di sekolah. Faktor-faktor seperti beban kerja, perilaku hormat siswa, dukungan kepala sekolah, dan efikasi diri guru dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru.

Kepuasan kerja guru merupakan salah satu indikator penting dari kesejahteraan dan kualitas hidup mereka. Penelitian oleh Wartenberg et al. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja dan komitmen guru. Guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan komitmen yang lebih tinggi terhadap profesi mereka. Data dari

penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Penelitian oleh Skaalvik dan Skaalvik (2017) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan stres dan burnout. Guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat stres dan burnout yang lebih rendah. Penelitian ini menunjukkan pentingnya meningkatkan kepuasan kerja untuk mengurangi dampak negatif dari beban kerja dan tantangan yang dihadapi dalam profesi mengajar.

Selain itu, penelitian oleh Park dan Johnson (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan keterlibatan kerja dan niat untuk tetap bekerja di sekolah. Guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya dan memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan profesi. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

Penelitian oleh Kingsford-Smith et al. (2023) juga menyoroti bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kesejahteraan dan kualitas hidup. Guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi dan merasa lebih puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja dan komitmen, tetapi juga kesejahteraan secara umum.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja guru merupakan indikator penting dari kesejahteraan dan kualitas hidup mereka. Penelitian-penelitian yang ada

menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, komitmen, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan guru. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui manajemen beban kerja yang efektif, dukungan dari kepala sekolah, dan pengembangan efikasi diri guru.

2.1.2. Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada situasi di mana individu, dalam hal ini guru, mengalami tekanan untuk menyelesaikan tugas yang melebihi kapasitas atau kemampuan yang mereka miliki. Menurut Abdulaziz et al. (2022), beban kerja dapat diartikan sebagai kondisi di mana tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh seorang guru tidak sebanding dengan sumber daya yang tersedia, baik itu waktu, dukungan, maupun keterampilan. Hal ini sering kali menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja guru.

Statistik menunjukkan bahwa banyak guru melaporkan mengalami beban kerja yang berlebihan. Misalnya, penelitian oleh Hojo (2021) di Jepang menunjukkan bahwa 60% guru merasa bahwa mereka memiliki beban kerja yang jauh lebih tinggi daripada yang seharusnya. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan hanya masalah individu, tetapi juga merupakan masalah sistemik yang memerlukan perhatian dari pihak manajemen pendidikan. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang beban kerja sangat penting untuk merancang

intervensi yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Beban kerja bagi guru dapat berasal dari berbagai faktor. Pertama, jumlah jam mengajar yang tinggi sering kali menjadi penyebab utama. Menurut penelitian oleh Wartenberg et al. (2023), guru di banyak negara menghabiskan rata-rata 50-60 jam per minggu untuk tugas mengajar dan administrasi, yang jauh melebihi jam kerja standar. Selain itu, beban ini juga diperburuk oleh tuntutan untuk menyusun kurikulum, menyiapkan bahan ajar, dan melakukan penilaian terhadap siswa. Menurut Hwang dan Kim (2021), guru sering kali harus menghabiskan waktu yang signifikan untuk menyiapkan materi ajar dan menilai pekerjaan siswa, yang dapat memakan waktu lebih dari yang mereka perkirakan. Selain itu, banyaknya kegiatan ekstrakurikuler dan tanggung jawab tambahan, seperti menjadi pembimbing siswa, juga dapat menambah beban kerja mereka.

Contoh nyata dari beban kerja dapat dilihat dalam survei yang dilakukan oleh Ramadhan dan Pratama (2023), yang menunjukkan bahwa banyak guru melaporkan merasa tertekan karena harus memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan yang tidak realistis. Sebagian besar guru mengaku merasa kewalahan dengan jumlah tugas yang harus mereka selesaikan setiap minggu. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak hanya berpengaruh pada kesejahteraan individu guru, tetapi juga dapat berimplikasi pada kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa.

Pengaruh beban kerja terhadap guru sangat signifikan dan dapat berakibat pada berbagai aspek, termasuk kesehatan mental, kepuasan kerja, dan kinerja.

Menurut penelitian oleh Hussain et al. (2023), beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres yang berkepanjangan, yang pada gilirannya dapat memicu masalah kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi. Hal ini tidak hanya memengaruhi guru secara individu, tetapi juga dapat berdampak pada interaksi mereka dengan siswa dan rekan kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap efikasi diri dan kepuasan kerja guru sangat signifikan. Burić & Kim (2020) menunjukkan bahwa guru yang mengalami beban kerja cenderung merasa kurang percaya diri dalam kemampuan mereka untuk mengelola kelas dan mencapai tujuan pembelajaran. Hal ini dapat menyebabkan penurunan efikasi diri, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pengajaran yang diberikan.

Lebih lanjut, beban kerja juga berhubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja guru. Penelitian oleh Toropova et al. (2021) menunjukkan bahwa guru yang mengalami beban kerja yang berlebihan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang memiliki beban kerja yang seimbang. Hal ini dapat menyebabkan pengurangan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan mereka, serta meningkatkan niat untuk keluar dari profesi mengajar.

Penelitian oleh Malinen dan Savolainen (2016) juga menyoroti bahwa persepsi guru terhadap iklim sekolah dan efikasi diri dalam manajemen perilaku siswa dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Guru yang merasa didukung oleh lingkungan sekolah dan memiliki kepercayaan diri dalam

mengelola perilaku siswa cenderung lebih puas dengan pekerjaannya meskipun beban kerja tinggi. Ini menunjukkan pentingnya dukungan organisasi dan pengembangan profesional dalam mengurangi dampak negatif beban kerja.

Secara keseluruhan, beban kerja guru merupakan faktor kritis yang memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian-penelitian yang ada menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja dan kualitas pengajaran. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen beban kerja yang efektif serta dukungan dari lingkungan sekolah untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

2.1.3. Perilaku Hormat Siswa

Perilaku hormat siswa adalah tingkat rasa hormat yang dimiliki siswa terhadap guru mereka, interaksi positif, dan perilaku tertib yang berkontribusi pada lingkungan pengajaran yang lebih baik, meningkatkan kepuasan kerja bagi pendidik. Dampak langsung dari perilaku hormat siswa adalah pada pengalaman emosional dan profesional guru (Ortan, et al., 2021).

Menurut Aldridge dan Fraser (2016), iklim sekolah yang positif, termasuk perilaku hormat siswa, berhubungan erat dengan efikasi diri guru dan kepuasan kerja mereka. Ketika siswa menunjukkan perilaku hormat, guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mengajar, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka di kelas. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Collie (2021) yang menunjukkan bahwa perilaku siswa yang baik dapat mengurangi stres dan meningkatkan komitmen guru terhadap pekerjaan mereka.

Perilaku siswa sangat memengaruhi dinamika kelas dan pengalaman mengajar guru. Ketika siswa menunjukkan perilaku positif, seperti kerjasama dan rasa hormat, guru dapat lebih fokus pada pengajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih produktif. Sebaliknya, perilaku negatif, seperti gangguan atau ketidakdisiplinan, dapat menyebabkan stres bagi guru dan mengurangi kepuasan kerja mereka (Endedijk et al., 2022). Penelitian menunjukkan bahwa siswa yang berperilaku baik cenderung memiliki prestasi akademik yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi guru untuk mengajar (You et al., 2016).

Data menunjukkan bahwa sekolah yang menerapkan pendekatan pendidikan yang menghargai perilaku hormat siswa cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja guru yang lebih tinggi. Sebagai contoh, dalam sebuah studi di Filipina, ditemukan bahwa guru di sekolah yang memiliki budaya menghargai dan menghormati siswa melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak (Ballarta & Roberto, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku siswa yang positif tidak hanya bermanfaat bagi mereka sendiri, tetapi juga bagi guru dan lingkungan sekolah secara keseluruhan. Dalam konteks ini, penting bagi sekolah untuk mengembangkan program yang mendorong perilaku positif di kalangan siswa. Misalnya, program penguatan positif dapat membantu siswa memahami pentingnya perilaku hormat dan kerjasama dalam lingkungan belajar (Wills et al., 2019).

Statistik menunjukkan bahwa sekolah yang menerapkan program manajemen perilaku positif mengalami penurunan signifikan dalam insiden

perilaku negatif. Misalnya, di sebuah sekolah menengah di Bandung, penerapan program tersebut mengurangi insiden gangguan kelas hingga 30% dalam satu tahun ajaran (Gunawan et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa intervensi yang tepat dapat meningkatkan perilaku siswa dan, pada gilirannya, kepuasan kerja guru.

Namun, penting untuk dicatat bahwa tidak semua siswa secara otomatis menunjukkan perilaku hormat. Lingkungan sekolah dan strategi pengajaran yang diterapkan oleh guru juga berperan penting dalam membentuk perilaku siswa. Oleh karena itu, perlu adanya pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru untuk mengelola kelas dengan efektif dan membangun hubungan yang positif dengan siswa (Gülsün et al., 2023). Dengan demikian, perilaku hormat siswa tidak hanya merupakan hasil dari interaksi di dalam kelas, tetapi juga merupakan refleksi dari pendekatan pendidikan yang holistik dan dukungan yang diberikan oleh pihak sekolah.

Penelitian oleh Kasalak dan Dağyar (2020) juga menyoroti pentingnya efikasi diri dalam manajemen perilaku siswa. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi dalam mengelola perilaku siswa cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan efikasi diri guru melalui pelatihan dan dukungan tidak hanya bermanfaat bagi guru, tetapi juga bagi siswa dan lingkungan sekolah secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian oleh Kingsford-Smith et al. (2023) menunjukkan bahwa dukungan dari rekan kerja dan kepala sekolah dapat membantu guru mengatasi tantangan yang dihadapi dalam mengelola perilaku siswa. Guru yang merasa

didukung oleh lingkungan sekolah cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ini menunjukkan pentingnya dukungan sosial dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

Secara keseluruhan, perilaku hormat siswa merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Penelitian-penelitian yang ada menunjukkan bahwa perilaku siswa yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, diperlukan strategi untuk meningkatkan efikasi diri guru dan dukungan dari lingkungan sekolah untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam mengelola perilaku siswa.

2.1.4. Dukungan Kepala Sekolah

Dukungan kepala sekolah mencakup upaya kepala sekolah dalam memberikan bantuan, arahan, dan dukungan kepada para guru dalam melaksanakan tugas mereka (Ortan et al., 2021). Dukungan dari kepala sekolah merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Menurut penelitian oleh Perelli (2018), dukungan kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan motivasi mereka dalam mengajar. Kepala sekolah yang memberikan dukungan emosional, profesional, dan instrumental kepada guru cenderung memiliki staf yang lebih puas dan termotivasi.

Penelitian oleh Park dan Johnson (2019) juga menunjukkan bahwa dukungan kepala sekolah berhubungan positif dengan keterlibatan kerja dan niat untuk tetap bekerja di sekolah. Data dari penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang merasa

didukung oleh kepala sekolah cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya dan memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan profesi. Hal ini menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru.

Selain itu, penelitian oleh Aldridge dan Fraser (2016) menunjukkan bahwa dukungan kepala sekolah dapat memediasi hubungan antara iklim sekolah dan kepuasan kerja guru. Guru yang merasa bahwa kepala sekolah mereka menciptakan iklim sekolah yang positif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini menekankan pentingnya peran kepala sekolah dalam membangun iklim sekolah yang mendukung dan inklusif.

Penelitian oleh Wartenberg et al. (2023) juga menyoroti bahwa dukungan kepala sekolah dapat membantu mengurangi dampak negatif beban kerja dan perilaku siswa yang bermasalah. Guru yang merasa didukung oleh kepala sekolah cenderung lebih mampu mengatasi stres dan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa dukungan kepala sekolah dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja guru.

Secara keseluruhan, dukungan kepala sekolah merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Penelitian-penelitian yang ada menunjukkan bahwa dukungan kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan niat untuk tetap bekerja di sekolah. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan dukungan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru.

2.1.5. Efikasi Diri Guru

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan dan mengatasi tantangan yang dihadapi (Ortan et al., 2021). Dalam konteks pendidikan, efikasi diri guru merujuk pada keyakinan guru terhadap kemampuannya untuk mengajar dan mengelola kelas dengan efektif. Penelitian oleh Malinen dan Savolainen (2016) menunjukkan bahwa efikasi diri guru berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki tingkat burnout yang lebih rendah.

Penelitian oleh Kasalak dan Dağyar (2020) juga menunjukkan bahwa efikasi diri guru dapat memediasi hubungan antara dukungan kepala sekolah dan kepuasan kerja. Guru yang merasa didukung oleh kepala sekolah dan memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan efikasi diri guru melalui pelatihan dan dukungan profesional.

Selain itu, penelitian oleh Ortan et al. (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri guru berhubungan positif dengan kesejahteraan dan kualitas hidup. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi dan merasa lebih puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa efikasi diri tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga kesejahteraan secara umum.

Penelitian oleh Aldridge dan Fraser (2016) juga menyoroti bahwa efikasi diri guru dapat memediasi hubungan antara iklim sekolah dan kepuasan kerja. Guru yang merasa bahwa iklim sekolah mendukung dan memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Penelitian ini menunjukkan pentingnya menciptakan iklim sekolah yang mendukung untuk meningkatkan efikasi diri dan kepuasan kerja guru.

Secara keseluruhan, efikasi diri merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Penelitian-penelitian yang ada menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan, dan kualitas hidup guru. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan efikasi diri guru melalui pelatihan dan dukungan profesional.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji hubungan antara beban kerja, perilaku hormat siswa, dukungan kepala sekolah, efikasi diri, dan kepuasan kerja guru. Selanjutnya penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Unpacking the Relationship Between Work Overload, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Stress. Hussain, K., Iqbal, M. A., & Rehman, S. ur. (2023). <i>International Journal of Business and Economic Affairs</i> , 8(2), 20–26.	- Beban Kerja - Kepuasan Kerja - Stres Kerja - Niat Meninggalkan Pekerjaan	Subjek penelitian: 300 karyawan sektor perbankan Alat analisis: PLS SEM	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

No	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System. Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). <i>Int. J. Environ. Res. Public Health</i> 2021, 18, 12763.	- Kepuasan Kerja - Efikasi Diri - Kondisi kerja - Aspek relasional - Perilaku hormat siswa - Dukungan dari manajemen sekolah - Kesejahteraan guru	Subjek penelitian: 658 guru K-12 dari wilayah Barat Laut Rumania Alat analisis: analisis faktor eksplorasi (EFA), analisis faktor konfirmatori (CFA), SEM, pengukuran Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Tes Bartlett	Perilaku hormat siswa berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru
3	Teacher job satisfaction by principal support and teacher cooperation: Results from the schools and staffing survey. Olsen, A. A., & Huang, F. L. (2019). <i>Education Policy Analysis Archives</i> , 27(11).	- Dukungan kepala sekolah - Kerjasama Guru - Ras Guru/etnis - Status sosial ekonomi - Kepuasan Kerja	Subjek penelitian: guru Alat analisis: multilevel modelling	Dukungan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru
4	Effect of perceived stress, job satisfaction, and workload on the professional self-efficacy of Peruvian regular basic education teachers. Belizario, M. V., Mamani-Benito, O., Zerga-Morales, C. A., Turpo-Chaparro, J. E., & Morales-García, W. C. (2024). <i>Frontiers in Education</i> , 9(April), 1–9.	- Kepuasan Kerja - Stres yang dirasakan - Efikasi Diri - Beban Kerja	Subjek penelitian: 687 guru pendidikan usia dini, dasar, dan menengah Alat analisis: SEM dengan estimator MLM	Beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap efikasi diri.
5	Teachers' self-efficacy in relation to individual students with a variety of social-emotional behaviors: A multilevel investigation. Zee, M., de Jong, P. F., & Koomen, H.	- Efikasi Diri - Perilaku Siswa - Karakteristik latar belakang guru	Subjek penelitian: 69 guru dan 526 siswa dari kelas 3 hingga 6.	Perilaku siswa prososial (positif) memiliki pengaruh signifikan dan

No	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	M. Y. (2016). <i>Journal of Educational Psychology</i> , 108(7), 1013–1027.		Alat analisis: Mplus 7.11	positif terhadap efikasi diri guru.
6	School Principal Support in Teacher Professional Development. Karacabey, M. F. (2021). <i>International Journal of Educational Leadership and Management</i> , 9(1), 54–75.	- Dukungan Kepala Sekolah - Efikasi Diri	Subjek penelitian: 4729 guru dari provinsi Sanliurfa, Turki Alat analisis: analisis statistik deskriptif, analisis inferensial uji t dan ANOVA	Dukungan kepala sekolah berkontribusi pada peningkatan efikasi diri guru.
7	The Relationship between Teacher Self-Efficacy and Teacher Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Teaching and Learning International Survey (TALIS). Kasalak, G. & Dağyar, M. (2020). <i>Educational Sciences: Theory and Practice</i> , 20(3), 16 - 33.	- Efikasi Diri Guru - Kepuasan Kerja - Budaya Nasional - Indeks Pembangunan Manusia (IPM)	Subjek penelitian: 102 guru Alat analisis: meta analisis, analisis korelasi, analisis moderator, analisis bias publikasi	Terdapat korelasi positif antara efikasi diri guru dan kepuasan kerja.
8	Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. Aldridge, J. M., & Fraser, B. J. (2016). <i>Learning Environments Research</i> , 19, 291-307.	- Faktor iklim sekolah (misalnya dukungan kepala sekolah) - Efikasi Diri Guru - Kepuasan Kerja	Subjek penelitian: 781 guru sekolah menengah Alat analisis: SEM, Analisis faktor konfirmasi (CFA)	Efikasi diri terkait dengan kepuasan kerja, menunjukkan peran mediasi dalam pengaruh antara dukungan kepala sekolah dan kepuasan kerja.
9	Teacher wellbeing in rural, regional, and metropolitan schools: Examining resources and demands across locations. Kingsford-Smith, A. A., Collie, R. J., Loughland, T., & Nguyen,	- Beban Kerja - Perilaku siswa - Kebutuhan pengembangan profesional (PD)	Subjek penelitian: guru dari tiga kelompok lokasi berbeda Alat analisis:	Efikasi diri memediasi pengaruh antara perilaku siswa dan kepuasan kerja.

No	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	H. T. M. (2023). <i>Teaching and Teacher Education</i> , 132, 104229.	- PD-irrelevansi - Kolaborasi guru - Otonomi pedagogis - Efikasi Diri Guru - Ketegangan - Kepuasan Kerja	SEM	Efikasi diri memediasi pengaruh antara beban kerja dan kepuasan kerja.

2.3. Hipotesis

Para peneliti terdahulu menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Menurut penelitian oleh Hussain et al. (2023), terdapat pengaruh negatif antara beban kerja yang tinggi dan kepuasan kerja guru, di mana guru yang mengalami beban kerja yang berlebihan cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya tekanan dan stres yang dialami oleh guru, yang dapat berujung pada kelelahan dan burnout. Dalam konteks pendidikan, beban kerja dapat mencakup tugas mengajar, persiapan materi, penilaian, serta administrasi yang harus diselesaikan oleh guru. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang mengalami beban kerja tinggi cenderung mengalami kelelahan emosional dan fisik, yang dapat mengurangi motivasi mereka untuk mengajar (Carroll et al., 2022). Dalam konteks ini, data dari sebuah survei di Jepang menunjukkan bahwa guru dengan jam kerja yang lebih panjang melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah (Hojo, 2021). Lebih jauh, penelitian oleh Skaalvik dan Skaalvik (2017) menunjukkan bahwa tekanan waktu dan tuntutan

administratif yang tinggi berkontribusi pada perasaan tidak berdaya di kalangan guru. Ketidakmampuan untuk memenuhi ekspektasi yang tinggi dapat menciptakan siklus negatif di mana guru merasa terjebak dalam pekerjaan mereka, yang akhirnya memengaruhi kualitas pengajaran mereka. Dalam hal ini, penting untuk mempertimbangkan bagaimana lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi. Berdasarkan ulasan, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja guru.

Perilaku hormat siswa terhadap guru berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Hubungan ini sangat penting karena menumbuhkan keseimbangan emosional bagi guru, yang penting untuk kesejahteraan guru. Interaksi positif dengan siswa menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karena siswa membantu menjaga stabilitas emosional guru. Ketika siswa mengakui dan menghormati guru mereka, itu mengurangi kelelahan guru. Suasana kelas yang penuh hormat tidak hanya menguntungkan guru tetapi juga mempromosikan lingkungan pendidikan yang kolaboratif dan efektif, yang pada akhirnya mengarah pada hasil pendidikan yang lebih baik bagi siswa (Ortan, et al., 2021). Perilaku siswa di dalam kelas berperan penting dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan berdampak langsung terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian menunjukkan bahwa siswa yang menunjukkan perilaku positif, seperti keterlibatan aktif dalam pembelajaran, dapat meningkatkan kepuasan kerja guru (Aldridge & Fraser, 2016). Ketika siswa berpartisipasi dengan baik, guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk

memberikan pengajaran yang lebih baik. Sebaliknya, perilaku yang mengganggu dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan yang signifikan bagi guru. Menurut penelitian oleh Wartenberg et al. (2023), terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku siswa yang baik dan kepuasan kerja guru, di mana guru yang bekerja dengan siswa yang kooperatif cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kelas yang positif tidak hanya bermanfaat bagi siswa, tetapi juga bagi guru. Dalam konteks ini, penting bagi sekolah untuk menerapkan strategi manajemen kelas yang efektif untuk mempromosikan perilaku positif siswa. Contoh kasus di beberapa sekolah menunjukkan bahwa penerapan program karakter dan nilai-nilai positif di kalangan siswa dapat meningkatkan perilaku siswa. Program-program ini berfokus pada pengembangan karakter dan etika yang baik, yang pada gilirannya meningkatkan interaksi positif antara guru dan siswa (You et al., 2016). Dengan demikian, sekolah yang mengimplementasikan program semacam ini dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi semua pihak. Berdasarkan ulasan, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Perilaku hormat siswa berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.

Dukungan kepala sekolah memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja guru. Ketika guru merasa bahwa kepala sekolah mereka mendukung mereka secara profesional dan emosional, mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (Olsen & Huang, 2019). Dukungan kepala sekolah dapat

berupa berbagai bentuk, termasuk umpan balik konstruktif, pengakuan atas prestasi guru, dan pemberian sumber daya yang diperlukan untuk mengajar dengan efektif. Sebuah studi oleh Al-Mahdy dan Alazmi (2023) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang aktif terlibat dalam pengembangan profesional guru dapat meningkatkan rasa percaya diri dan efikasi diri guru, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Lebih jauh, penelitian oleh Wartenberg et al. (2023) menunjukkan bahwa guru yang merasa didukung oleh kepala sekolah mereka lebih cenderung untuk terlibat dalam praktik pengajaran yang inovatif. Ketika guru merasa bahwa mereka memiliki dukungan yang diperlukan, mereka lebih berani untuk mencoba pendekatan baru dan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan pendidikan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja guru, tetapi juga berkontribusi pada hasil belajar siswa yang lebih baik. Contoh nyata dari hal ini dapat dilihat di sekolah-sekolah yang menerapkan program mentoring di mana kepala sekolah secara langsung mendukung guru baru. Penelitian menunjukkan bahwa guru baru yang menerima dukungan dari kepala sekolah memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih sedikit keinginan untuk meninggalkan profesi mereka (Johari et al., 2021). Dengan demikian, dukungan kepala sekolah tidak hanya penting untuk kesejahteraan guru, tetapi juga untuk retensi tenaga pengajar di sekolah. Berdasarkan ulasan, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Dukungan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.

Beban kerja dapat menyebabkan penurunan efikasi diri guru. Ketika guru dihadapkan dengan tanggung jawab yang berlebihan, mereka mungkin merasa kewalahan dan meragukan kemampuan mereka untuk mengelola tugas mereka secara efektif, yang dapat mengurangi kepercayaan mereka pada kemampuan profesional mereka (Naiemah Saraih, et al., 2024). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya mengurangi efikasi diri guru dalam mengajar. Sebuah studi oleh Skaalvik dan Skaalvik (2017) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan negatif dengan efikasi diri guru. Ketika guru merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa kurang efektif dalam peran mereka sebagai pendidik. Hal ini dapat berujung pada penurunan kualitas pengajaran dan dampak negatif terhadap hasil belajar siswa. Dalam konteks ini, penting bagi kepala sekolah untuk memperhatikan beban kerja guru dan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup. Misalnya, dengan memberikan dukungan administratif yang memadai dan mengurangi beban tugas non-pengajaran, kepala sekolah dapat membantu meningkatkan efikasi diri guru (Malinen & Savolainen, 2016). Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan efikasi diri guru dan, pada gilirannya, dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Berdasarkan ulasan, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H4: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap efikasi diri guru.

Perilaku hormat siswa tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja guru, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap efikasi diri mereka. Ketika siswa menunjukkan perilaku positif, seperti antusiasme dan minat dalam pembelajaran, guru merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk mengajar (Zee et al., 2016). Sebaliknya, perilaku yang mengganggu dapat mengurangi efikasi diri guru dan menyebabkan mereka merasa tidak berdaya. Sebuah studi oleh Endedijk et al. (2022) menemukan bahwa kualitas hubungan antara guru dan siswa sangat memengaruhi efikasi diri guru. Ketika guru merasa terhubung dan dihargai oleh siswa, mereka lebih cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam mengelola kelas dan menyampaikan materi pelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa membangun hubungan positif dengan siswa adalah kunci untuk meningkatkan efikasi diri guru. Contoh nyata dapat dilihat di sekolah-sekolah yang menerapkan pendekatan pembelajaran berbasis proyek, di mana siswa diberikan kesempatan untuk berkolaborasi dan berkontribusi dalam proses belajar. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan siswa tetapi juga memperkuat kepercayaan diri guru dalam mengelola kelas dan menyampaikan materi (Gülsün et al., 2023). Dengan demikian, perilaku positif siswa berkontribusi pada peningkatan efikasi diri guru dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih produktif. Berdasarkan ulasan, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H5: Perilaku hormt siswa berpengaruh positif terhadap efikasi diri guru.

Dukungan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efikasi diri guru. Kepala sekolah yang memberikan dukungan yang

kuat, baik dalam bentuk sumber daya maupun pengakuan, dapat meningkatkan kepercayaan diri guru dalam melaksanakan tugas mereka (Park & Johnson, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa dukungan kepala sekolah yang efektif berkontribusi pada peningkatan efikasi diri guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Sebuah studi oleh Karacabey (2021) menunjukkan bahwa guru yang merasa didukung oleh kepala sekolah cenderung memiliki efikasi diri yang lebih tinggi. Dukungan ini dapat berupa pelatihan profesional, umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan atas pencapaian guru. Ketika guru merasa dihargai dan didukung, mereka lebih termotivasi untuk berinovasi dalam pengajaran dan meningkatkan keterampilan mereka. Contoh lain yang relevan adalah inisiatif kepala sekolah dalam menciptakan komunitas belajar profesional di antara guru. Dengan memberikan ruang bagi guru untuk berbagi pengalaman dan belajar satu sama lain, kepala sekolah dapat memperkuat rasa percaya diri dan efikasi diri guru (Zheng et al., 2019). Oleh karena itu, dukungan kepala sekolah yang konsisten dan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan efikasi diri guru dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Berdasarkan ulasan, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H6: Dukungan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap efikasi diri guru.

Efikasi diri, yang merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu, telah terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Dalam konteks pendidikan, penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung merasa lebih puas

dengan pekerjaan mereka (Zee et al., 2016). Hal ini disebabkan oleh keyakinan mereka dalam mengelola kelas, berinteraksi dengan siswa, dan memenuhi tuntutan kurikulum. Sebagai contoh, penelitian oleh Aldridge dan Fraser (2016) menunjukkan bahwa guru yang merasa kompeten dalam mengelola perilaku siswa memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, efikasi diri juga berperan dalam mengurangi stres kerja yang dialami oleh guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka (Malinen & Savolainen, 2016). Statistik menunjukkan bahwa sekitar 70% guru yang merasa memiliki efikasi diri yang tinggi melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik (Kasalak & Dağyar, 2020). Penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri tidak hanya memengaruhi persepsi individu terhadap kemampuan mereka, tetapi juga berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Berdasarkan ulasan, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H7: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.

Beban kerja yang tinggi sering kali menjadi sumber stres bagi guru, yang dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka. Namun, penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan ini. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola beban kerja mereka, sehingga mengurangi dampak negatif dari stres kerja (Cayupe et al., 2023). Sebagai contoh, jika seorang guru merasa yakin akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, ia akan lebih mampu menghadapi tantangan

yang terkait dengan beban kerja yang tinggi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gunawan et al. (2024), ditemukan bahwa efikasi diri berfungsi sebagai penghubung antara beban kerja dan kepuasan kerja. Guru yang merasa mampu mengatasi beban kerja mereka melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak mampu. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan efikasi diri di kalangan guru dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka, bahkan dalam kondisi beban kerja yang tinggi. Berdasarkan ulasan, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H8: Efikasi diri memediasi pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja guru.

Perilaku hormat siswa berdampak positif pada efikasi diri dan kepuasan kerja guru. Efikasi diri guru dapat mempengaruhi bagaimana mereka merespons perilaku siswa. Ketika guru merasa percaya diri dalam kemampuan mereka, mereka lebih mampu mengatasi tantangan yang muncul, termasuk perilaku siswa yang tidak hormat. Penelitian menunjukkan bahwa guru dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif, yang berdampak pada kepuasan kerja mereka (Burić dan Kim, 2020). Data dari Zee et al. (2016) menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan positif dengan kepuasan kerja guru. Ketika guru merasa dihargai dan dihormati oleh siswa, mereka cenderung memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi. Ini menciptakan siklus positif di mana perilaku hormat siswa meningkatkan efikasi diri guru, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Contoh kasus menunjukkan bahwa guru yang memiliki hubungan baik dengan siswa dan merasakan dukungan dari mereka

cenderung merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk mengajar. Guru yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola perilaku siswa dan, oleh karena itu, mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Collie, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa guru yang merasa percaya diri dalam kemampuan mereka untuk mengelola kelas dan berinteraksi dengan siswa memiliki pengalaman yang lebih positif di tempat kerja. Sebagai contoh, dalam studi oleh You et al. (2016), ditemukan bahwa efikasi diri berperan sebagai mediator antara persepsi guru terhadap perilaku siswa dan kepuasan kerja mereka. Guru yang merasa mampu untuk menghadapi perilaku siswa yang menantang melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak mampu. Ketika guru merasa efikasi diri mereka tinggi, mereka lebih termotivasi untuk memberikan pengajaran yang berkualitas, yang berdampak positif pada kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, pengembangan program yang meningkatkan efikasi diri guru dapat membantu mereka dalam mengelola perilaku hormat siswa dan meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan ulasan, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H9: Efikasi diri memediasi pengaruh perilaku hormat siswa dan kepuasan kerja guru.

Dukungan kepala sekolah merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan efikasi diri guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada kepuasan kerja mereka (Park & Johnson, 2019). Kepala

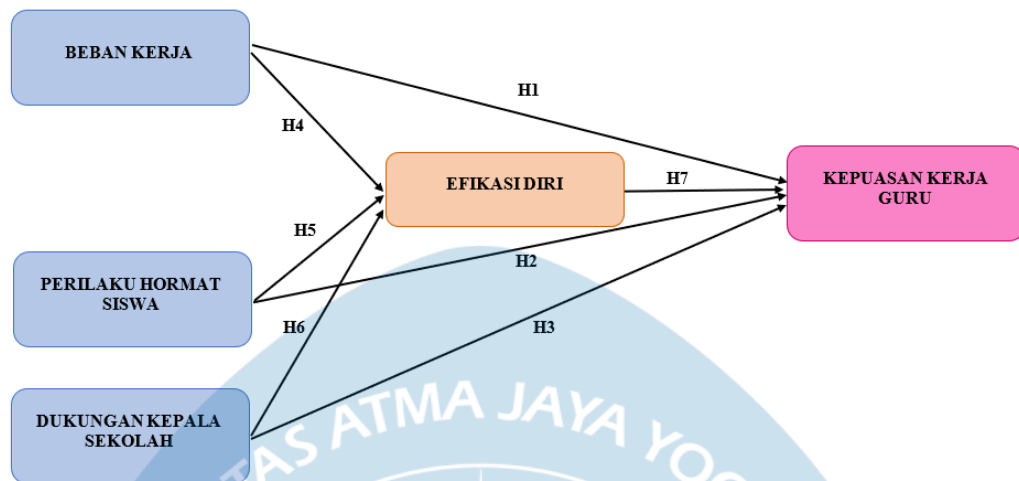
sekolah yang memberikan dukungan emosional dan profesional dapat membantu guru merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Dalam penelitian oleh Wartenberg et al. (2023), ditemukan bahwa guru yang menerima dukungan dari kepala sekolah memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi, yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja mereka. Sebagai contoh, ketika kepala sekolah memberikan umpan balik yang positif dan dukungan dalam pengembangan profesional, guru melaporkan peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberikan dukungan yang diperlukan bagi guru untuk meningkatkan efikasi diri mereka dan, pada akhirnya, kepuasan kerja. Berdasarkan ulasan, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H10: Efikasi diri memediasi pengaruh dukungan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.

2.4. Gambar Model Penelitian

Secara ringkas keterkaitan antar variabel penelitian dapat disajikan dalam gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Model Penelitian