

**PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU TERHADAP ETOS KERJA GURU
(STUDI KASUS GURU PAUD DESA TEGALREJO GUNUNG KIDUL)**

¹Rinawati Zailani, ²Choirun Nisa', ³Eko Sri Suhartini

¹²³STIKIP Catur Sakti Yogyakarta

Corresponding author: e-mail : rinawati.zailani@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of PAUD teacher's welfare on the PAUD teacher's work ethic in the village of Tegalrejo Gunung Kidul. To meet quality human resources, it takes a work ethic from every human resource involved in an organization, including in an educational institution. Welfare is a form of business used by companies in order to increase employee morale. This research is a descriptive study with quantitative methods, the sampling technique used is saturated sampling technique, with a total population and sample of 14 respondents. The analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, and linear regression analysis using SPSS (Statistical Product and Service Solution). The results of the study concluded that the welfare of PAUD teachers had a positive and significant effect on the work ethic of PAUD teachers with a significance value of $0.005 < 0.05$. The findings of this study are leaders in an organization or institution play a major role in improving employee performance through the power they have by providing compensation or awards to their employees.*

Keywords: *teacher's welfare, teacher's work ethic*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan guru PAUD terhadap etos kerja guru PAUD di desa Tegalrejo Gunung Kidul. Untuk memenuhi sumber daya manusia yang berkualitas, dibutuhkan etos kerja dari setiap sumber daya manusia yang terlibat dalam suatu organisasi termasuk dalam suatu lembaga pendidikan. Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh, dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 14 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kesejahteraan guru PAUD berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru PAUD dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Temuan dari penelitian ini yaitu pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kekuasaan yang dimiliki dengan memberikan kompensasi atau penghargaan terhadap pegawainya.

Kata kunci: kesejahteraan guru, etos kerja guru.

PENDAHULUAN

Kinerja guru yang tinggi akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan mampu

Received on Oktober 7th, 2022; Revised on November 2nd, 2022; Accepted Desember 07nd, 2022

*Corresponding author, e-mail rinawati.zailani@gmail.com

mewujudkan tujuan dari pendidikan anak usia dini. Namun, tidak setiap guru anak usia dini mengembangkan diri melalui pelatihan. Temuan ini diperoleh pada data observasi awal terkait pendanaan untuk pengembangan diri. Gaji sering digunakan sebagai standar kesejahteraan seorang pegawai, tapi itu bukan satu-satunya. Pengertian kesejahteraan guru jauh lebih luas dibandingkan dengan hanya sekadar gaji. Hal-hal yang biasanya terkait dengan faktor kesejahteraan adalah: 1) Sarana dan prasarana yang cukup, 2) kontra prestasi kerja (gaji) yang memenuhi standar hidup, 3) suasana kerja yang kondusif, aman, dan nyaman, 4) sistem kerja yang adil dan terbuka, penuh kebersamaan, dan 5) aspirasi dan kreativitas kerja dapat tumbuh dengan subur. Faktor-faktor tersebut akan menimbulkan moral kerja dan etos kerja guru yang tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja profesionalnya (Suparlan, 2005).

Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak harus di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau/musala, di rumah, dan sebagainya. Guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat. Kewibawaanlah yang menyebabkan guru dihormati, sehingga masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik peserta didik mereka agar menjadi orang yang berkepribadian mulia.

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Guru yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan guru akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill*(keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan. Secara formal, seorang guru memiliki kinerja optimal dalam rangka mewujudkan sekolah yang berkualitas dan berprestasi (Mussalim & Mujahidin, 2019).

Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini di Desa Tegalrejo merupakan lembaga pendidikan yang ikut berpartisipasi mencerdaskan kehidupan bangsa demi mensukseskan tujuan pembangunan nasional Indonesia, lembaga tersebut merupakan lembaga pendidikan negeri yang berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Indonesia. Dari hasil observasi awal, terdapat beberapa permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut hingga menghasilkan sebuah perubahan ke arah yang lebih baik. Di antaranya, masih ada guru yang melanggar tata tertib sekolah dan kurang disiplin hadir di sekolah serta dalam perencanaan pembelajaran. Berdasarkan hasil observasi awal, faktor yang menjadi kendala bagi guru dalam membina siswa yaitu guru belum siap ketika masuk kelas, metode belajar mengajanya yang monoton, dan guru kurang kreatif dalam membina siswa atau ketika proses belajar mengajar di sekolah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu diadakan penelitian yang menjawab: 1) Bagaimana tingkat kesejahteraan Pendidik PAUD non formal di Desa Tegalrejo? 2) Bagaimana tingkat etos kerja Pendidik PAUD non formal di Desa Tegalrejo? 3) Apakah tingkat kesejahteraan pendidik PAUD non formal berpengaruh terhadap etos kerja guru di Desa Tegalrejo Kabupaten Gunung

Kidul?

TINJAUAN PUSTAKA

Kesejahteraan Guru/Pendidik

Kesejahteraan pegawai atau karyawan mendapat perhatian yang lebih disebabkan adanya pendekatan paternalis (*Paternalistic approach*) terhadap masalah personalia (Sirait, 2016). Pendekatan ini menganggap bahwa manajemen personalia adalah ayah bagi pegawai atau karyawan. Oleh karena itu sudah selayaknya jika manajemen memikirkan kesejahteraan karyawannya. Tujuan yang ingin dicapai dari kesejahteraan karyawan atau pegawai menurut Sirait (2016) adalah :

- a. Penarikan tenaga kerja yang lebih efektif.
- b. Perbaikan semangat dan kesetiaan karyawan
- c. Penurunan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja.
- d. Perbaikan hubungan masyarakat
- e. Pengurangan pengaruh organisasi buruh baik yang telah ada maupun yang potensial.
- f. Pengurangan campur tangan pemerintah dalam organisasi.

Secara ringkas tujuan dari program kesejahteraan karyawan atau pegawai adalah meningkatkan pemenuhan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat dan kesetiaan karyawan yang pada akhirnya kinerja individu maupun kinerja kelompok juga meningkat. Dalam prakteknya, program kesejahteraan karyawan yang diberikan manajemen berbeda jenis maupun jumlahnya. Perbedaan ini terjadi karena adanya perbedaan kebutuhan dari para karyawan. Klasifikasi program kesejahteraan menurut Handoko (2008):

- a. *Time of benefit* yang meliputi hari - hari sakit, liburan, cuti, dan alasan – alasan lain.
- b. Jaminan terhadap resiko ekonomi
- c. Program rekreasi, bea siswa pendidikan
- d. Tunjangan lain dalam Undang – Undang.

Program kesejahteraan memiliki tujuan yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhannya diluar kebutuhan rasa adil. Pemenuhan kebutuhan karyawan dalam upaya meningkatkan komitmen pegawai kepada organisasi (lembaga), meningkatkan produktivitas, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa. Sebagai faktor yang penting dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi (Tika, 2016).

Sedang menurut Gary Desler (dalam Tika, 2016), program kesejahteraan meliputi :

- a. Upah untuk waktu tidak bekerja, asuransi pengangguran, cuti dan liburan, cuti sakit dan uang pesangon.
- b. Tunjangan asuransi yang meliputi kompensasi karyawan, asuransi jiwa, asuransi rumah sakit, medis dan cacat.
- c. Tunjangan pensiun yang meliputi *social security* dan rencana pensiun
- d. Tunjangan dinas karyawan yang meliputi tunjangan jasa personel seperti liburan, program belajar dan tunjangan jasa yang berhubungan dengan kerja misalnya jasa pengasuhan anak yang disubsidi.

Guru/Pendidik merupakan kunci utama pelaksanaan pendidikan yang akan mengantarkan peserta didik pada perubahan perilaku, kecerdasan, dan akan menentukan kemajuan bangsa pada masa yang akan datang. Berdasar pengertian diatas maka kesejahteraan guru/pendidik merupakan pemberian kemakmuran hidup kepada orang yang bekerja dilingkungan pendidikan, baik berupa material maupun non material, sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik. Hal tersebut sebagai timbal balik atau balas jasa dari tanggungjawab yang dipikulnya. Pemberian atau bantuan – bantuan yang diterima guru/ pendidik merupakan kompensasi atas kinerja guru atau pendidik untuk

menjalankan kehidupan secara normal dan dapat bekerja lebih baik.

Etos Kerja Guru

Etos kerja dapat didefinisikan sebagai cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja bukan saja untuk memuliakan diri sendiri, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh. Dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur (Tasmana, 2012). Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Etos kerja merupakan keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang dan sekelompok orang atau sebuah institusi. Selain itu, etos kerja juga merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip, dan standar. Hany (dalam Tasmana, 2012) menyebutkan bahwa etos kerja merupakan perilaku positif yang lahir sebagai buah keyakinan fundamental dan komitmen total pada paradigm kerja yang integral.

Menurut Tasmana (2012), etos adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu tetapi juga oleh kelompok masyarakat. Dari kata etos dikenal pula kata etika, etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral). Sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan untuk mencapai kualitas kerja yang lebih sempurna. Etos kerja semacam semangat untuk memberikan pengaruh positif kepada lingkungan. Keberadaannya diukur oleh sejauh mana potensi yang dimilikinya memberikan makna dan pengaruh yang mendalam pada orang lain. Etos kerja dapat dilihat sebagai ciri-ciri mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Jika dikaitkan dengan guru maka etos kerja guru diartikan sebagai sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, dan ciri-ciri mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seorang guru.

Menurut Badriati (2012), beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru yaitu: a) volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang, b) suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan, c) penanaman sikap dan pengertian dikalangan pekerja, d) sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan, e) penghargaan terhadap *need for achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi, dan f) sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi, hiburan dan lain-lain.

Pengaruh Kesejahteraan Guru Terhadap Etos Kerja

Kesejahteraan merupakan usaha dari pemimpin perusahaan untuk merangsang dan meningkatkan semangat kerja karyawannya, sehingga produktivitas karyawan juga meningkat dan tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai (Chandra, 2017). Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa kesejahteraan berpengaruh terhadap etos kerja (Chandra, 2017; Oktari, 2019; Lisna, dkk., 2019). Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis : Kesejahteraan guru berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif untuk menjawab pertanyaan pengaruh variabel kesejahteraan guru dengan etos kerja guru. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 14 guru PAUD yang berada di KB desa Tegalrejo, Gedangsari, Gunung Kidul. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Analisis yang digunakan yaitu dengan regresi sederhana untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan metode survei, yaitu dengan membagikan kuisioner kepada para responden. Teknik survei ini dilakukan sebagai langkah pencarian data primer yang didasarkan pada opini individu. Definisi operasional mencakup satu variabel bebas yaitu kesejahteraan guru PAUD dan satu variabel terikat yaitu etos kerja guru PAUD.

Sebelum dilakukan analisis uji hipotesis, data yang telah dikumpulkan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Analisis uji validitas dilakukan dengan ketentuan bahwa item pertanyaan valid apabila nilai korelasi lebih dari r tabel (untuk $n = 14$) yaitu 0,532, dan jika di bawah 0,532 tidak valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada variabel kesejahteraan guru PAUD dari 25 item pertanyaan, terdapat 13 pertanyaan yang tidak valid. Sedangkan pada variabel etos kerja guru PAUD, dari 30 pertanyaan, terdapat 7 item pertanyaan tidak valid. Item pertanyaan yang tidak valid dihilangkan, dan item pertanyaan valid digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil uji validitas penelitian ini ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil uji validitas

No.	Kesejahteraan Guru (X)	Ket.	Etos Kerja Guru (Y)	Ket.
1	0,703	Valid	0,630	Valid
2	0,611	Valid	0,384	Tidak Valid
3	0,499	Tidak valid	0,624	Valid
4	0,481	Tidak valid	0,467	Tidak Valid
5	0,726	Valid	0,763	Valid
6	0,189	Tidak valid	0,787	Valid
7	0,561	Valid	0,751	Valid
8	0,464	Tidak valid	0,576	Valid
9	0,186	Tidak valid	0,640	Valid
10	0,430	Tidak valid	0,625	Valid
11	0,374	Tidak valid	0,673	Valid
12	0,371	Tidak valid	0,697	Valid
13	0,715	Valid	0,675	Valid
14	0,862	Valid	0,385	Tidak Valid
15	0,546	Valid	0,700	Valid
16	0,681	Valid	0,723	Valid
17	0,533	Valid	0,842	Valid
18	0,159	Tidak valid	0,702	Valid
19	0,472	Tidak valid	0,606	Valid
20	0,431	Tidak valid	0,678	Valid
21	0,672	Valid	0,596	Valid
22	0,745	Valid	0,756	Valid
23	0,472	Tidak valid	0,387	Tidak Valid
24	0,623	Valid	0,330	Tidak Valid
25	0,347	Tidak valid	0,492	Tidak Valid
26	-	-	0,823	Valid

27	-	-	0,544	Valid
28	-	-	0,539	Valid
29	-	-	0,722	Valid
30	-	-	0,268	Tidak Valid

Sumber : Data primer diolah (2022)

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas menggunakan metode *internal consistency* yang menggunakan kriteria *Cronbach's Alpha*. Indikator dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,6-0,7, maka variabel masih dianggap cukup baik, dan jika nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,8 maka reliabilitasnya dianggap baik. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini seluruh variabel memiliki Cronbach's alpha lebih besar dari 0,8 sehingga dinyatakan handal dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
1	Kesejahteraan Guru	0.897
2	Etos Kerja Guru	0.947

Sumber : Data primer diolah (2022)

Data yang valid dan reliabel kemudian diuji dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang pertama yaitu uji normalitas. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Pendekatan yang digunakan untuk melakukan uji normalitas tersebut adalah tes Kolmogorov Smirnov. Jika didapatkan hasil signifikansi $> 0,5$, maka data dikatakan terdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas. Hasil analisis uji normalitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		14
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.51969285
Most Extreme Differences	Absolute	.207
	Positive	.207
	Negative	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z		.776
Asymp. Sig. (2-tailed)		.583

Sumber: Data primer diolah (2022)

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Kolmogorov Smirnov, yang mana model dikatakan terdistribusi normal apabila hasil signifikansi lebih dari 0,05 (memenuhi asumsi normalitas). Data dalam penelitian dinyatakan terdistribusi secara normal karena tingkat signifikansi pada test *Kolmogorov Smirnov* lebih dari 0,05.

Uji asumsi klasik selanjutnya yaitu uji multikolinearitas. Penilaian uji multikolinearitas adalah jika

nilai *tolerance*-nya $> 0,10$ dan nilai VIF-nya < 10 untuk semua variabel, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat di Tabel 4.

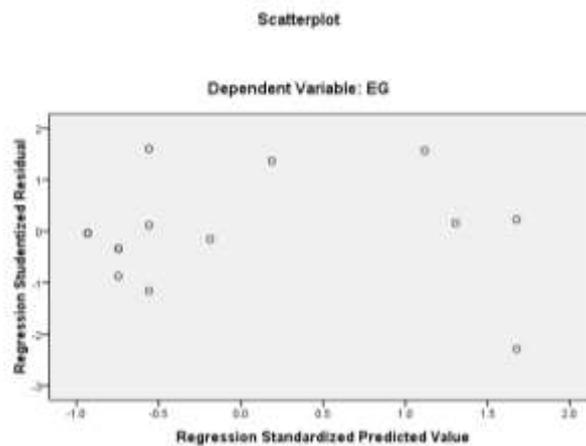
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant) Kesejahteraan Guru	1.000	1.000

Sumber: Data primer diolah (2022)

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk semua variabel dalam penelitian ini bernilai lebih dari 0,10 dan untuk VIF, variabel kesejahteraan guru memiliki nilai kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam penelitian ini.

Uji asumsi klasik yang terakhir yaitu uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas.



Gambar 1. Gambar hasil uji heteroskedastisitas

Berdasar gambar diatas, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik data membentuk pola yang tidak jelas serta titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Berdasar uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik, data penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk analisis regresi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Karakteristik Responden****Tabel 5. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-Laki	1	7.1
Perempuan	13	92.9
Total	14	100

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasar Tabel 5, menunjukkan dari 14 responden terbesar berjenis kelamin perempuan yakni 13 orang atau sebesar 92.9%. Jenis Kelamin Laki-laki sebanyak 1 orang atau sebesar 7.1%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pendidik di lembaga pendidikan non formal di desa Tegalrejo didominasi oleh jenis kelamin perempuan yaitu sebesar 92.9%. Secara umum jenis kelamin perempuan memiliki karakter yang lebih lunak dibanding jenis kelamin pria. Sehingga lebih sesuai untuk mendidik anak-anak usia dini.

Tabel 6. Distribusi Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Persen
< 30 tahun	2	14.3
30 – 40 tahun	7	50
41 – 50 tahun	3	21.4
51 – 60 tahun	2	14.3
Total	14	100

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasar Tabel 6, menunjukkan dari 14 responden mayoritas berumur antara 30 – 40 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar 50%. Sebanyak 3 orang memiliki usia antara 41 – 50 tahun atau 21.4%. Hal ini menunjukkan bahwa dominasi pendidik dalam rentang usia produktif sehingga dalam pelaksanaan pembelajaran diharapkan dapat lebih efektif.

Tabel 7. Distribusi Responden Menurut Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persen (%)
< 5 th	5	35.7
5 th – 10 th	5	35.7
>10 th	4	28.6
Total	14	100

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasar Tabel 7, menunjukkan dari 14 responden ternyata lama kerja <5 tahun dengan 5 – 10 tahun jumlahnya sama yaitu masing-masing sebanyak 5 orang atau sebesar 35.7%. Sedang sisanya memiliki pengalaman kerja lebih 10 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 28.6%. Hal ini menunjukkan bahwa pendidik memiliki pengalaman kerja yang bervariasi, sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja sama satu sama lainnya.

Tabel 8 Distribusi Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persen
SMP	1	7.1
SMA	11	78.6
S1	2	14.3
Total	14	100

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden didominasi oleh tingkat menengah atas yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 78.6 %. Kemudian 2 orang atau 14.3% tingkat sarjana dan 1 orang atau 7.1% tingkat SMP. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pendidik memerlukan pengembangan. Baik lewat berbagai pelatihan atau melalui pendidikan formal.

Uji hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.380	24.735		.218	.831		
Kesejahteraan Guru	1.767	.512	.706	3.450	.005	1.000	1.000

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Seperti terlihat pada Tabel 9, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 5,380 + 1,767x + e$$

Interpretasi dari hasil persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- a. Jika variabel kesejahteraan guru (x) dianggap konstan maka nilai etos kerja guru (y) adalah sebesar 5,380
- b. Jika terjadi kenaikan sebesar satu pada kesejahteraan guru (x) maka etos kerja guru (y) akan meningkat sebesar 1,767. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kesejahteraan guru (x) maka etos kerja guru (y) semakin meningkat

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 7 menunjukkan hasil bahwa kesejahteraan guru kepemimpinan memiliki nilai p value $0,005 < 0,05$ artinya kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru. Berdasar hal tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima.

Ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit* yang dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2). Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 10 berikut:

Tabel 10. Koefisien Determnasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.456	9.90841

Sumber: Data primer diolah (2022)

Hasil *goodness of fit* untuk model dengan variabel dependen etos kerja guru diketahui bahwa nilai *adjusted R²*-nya adalah 0,456 yang artinya 45,6 % variasi dari variabel dependen etos kerja guru dapat dijelaskan oleh variabel independen kesejahteraan guru, sementara sisanya sebesar 54,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa etos kerja guru semakin meningkat jika kesejahteraan guru dapat dijalankan dengan baik. Program kesejahteraan guru/karyawan, merupakan usaha lembaga untuk dapat memiliki kinerja karyawan yang akhirnya juga berakibat pada kinerja lembaga. Oleh karena itu faktor kesejahteraan karyawan penting untuk diperhatikan oleh setiap lembaga atau organisasi.

Adanya bantuan terhadap kesejahteraan karyawan merupakan dari kompensasi yang diberikan lembaga atas unjuk kerja atau etos kerja karyawan yang dilakukan karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan sehari – hari. Wujud dari kompensasi ini banyak macam dan jenisnya sehingga lembaga atau organisasi dapat memilih kompensasi sesuai dengan kemampuan keuangannya. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Chandar 2017; Oktari, 2019; dan Lisna, dkk., 2019, yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kesejahteraan guru terhadap etos kerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa pemimpin berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kekuasaan yang dimiliki misalnya memberikan kompensasi atau penghargaan terhadap pegawainya.

Hasibuan (2010) dalam Chandra (2017), mengatakan bahwa program kesejahteraan karyawan dirancang dan diselenggarakan untuk memelihara karyawan, meningkatkan loyalitas kerja serta melindungi keamanan setiap karyawan. Perusahaan menyadari tidak ada yang abadi didunia ini. Oleh sebab itu, sebaiknya perusahaan mempunyai pedoman dalam menghadapi situasi dan kondisi yang tidak pasti. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan, yaitu membentuk suatu program pelayanan kesejahteraan karyawan yang meliputi: 1)Asuransi, 2) Pemberian Fasilitas, 3) Pemberian Pensiun, dan 4) Memberikan Program Rekreasi.

Dengan memberikan pelayanan kesejahteraan kepada karyawan khususnya guru PAUD, maka akan ada peningkatan etos kerja dari guru PAUD tersebut. Menurut Salamun dkk. (2015) dalam Lisna, dkk., (2019), seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi diindikasikan dengan: (1) kerja keras, dimana karyawan mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai, (2) disiplin kerja, dimana karyawan memiliki sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, (3) jujur, dimana karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan, (4) tanggung jawab, dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan, (5) rajin, terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah

dicapai, dan (6) tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut : 1) Lembaga diharapkan dapat menjalankan program kesejahteraan kepada guru PAUD dengan cara perlindungan status sosial para pendidik baik yang masih aktif maupun yang sudah purna, 2) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain dalam model penelitian seperti motivasi, pelatihan, maupun kepemimpinan, sehingga dapat memperkaya hasil penelitian yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriati, B.E. (2021). *Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya*. Mataram: Sanabil.
- Chandra, R. (2017). Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawann PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(2): 760-769.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Lisna, Syahrudin, dan Fachmi, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti Persada Perkasa Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen STIE Amkop Makassar*, Desember: 1-10.
- Mussalim, dan Mujahidin. (2019). Komitmen Dan Tanggung Jawab Guru. *Jurnal PLS*, 13(2).
- Oktari, D. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Imbalan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu. Skripsi. Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
- Sirait. (2016). *Memahami Aspek –Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Suparlan. (2005). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Tasmana, T. (2012). *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Tika, M. P. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.