

PENGARUH OPTIMISME DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) SWASTA DI KECAMATAN PRAYA LOMBOK TENGAH

MUHAMAD SUHARDI

Fakultas Ilmu Pendidikan Undikma

e-mail: ardhysmart7@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to comprehensively determine the effect of optimism and job satisfaction on the performance of private high school teachers in Praya District, Central Lombok Regency. The research methodology is a survey method with path analysis applied in hypothesis testing. The study was conducted on 98 teachers as a simple random sample. Analysis and interpretation of the data shows that (1) optimism has a direct positive effect on job performance, (2) job satisfaction has a direct positive effect on job performance, and (3) optimism has a direct positive effect on job satisfaction.

Keywords: Optimism, Job Satisfaction, Job Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara komprehensif pengaruh optimisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA swasta di Kecamatan Praya Kabupaten Lombok Tengah. Metodologi penelitian adalah metode survei dengan analisis jalur yang diterapkan dalam pengujian hipotesis. Penelitian dilakukan pada 98 guru sebagai sampel acak sederhana. Analisis dan interpretasi data menunjukkan bahwa (1) optimisme berpengaruh positif langsung terhadap prestasi kerja, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif langsung terhadap prestasi kerja, dan (3) optimisme berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Optimisme, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Kinerja merupakan unjuk kerja yang ditunjukkan dalam bentuk perilaku kerja seseorang yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya, seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas, memiliki kualitas dan kuantitas pekerjaan yang baik, dan mempunyai semangat yang tinggi. Oleh karena itu, guru tidak saja perlu memiliki keterampilan, tetapi ia juga memiliki keinginan dan semangat untuk berprestasi tinggi.

Namun faktanya tidak semua guru memiliki keinginan dan semangat untuk berprestasi tinggi. Keluhan-keluhan dunia pendidikan Indonesia masih saja terdengar. Salah satunya dikarenakan rendahnya tingkat kinerja dan mutu pada guru. Hal ini dapat dilihat dari kinerja guru bersertifikasi yang masih dikeluhkan, guru yang sering absen atau membolos saat jam kerja, guru yang pengajarannya tidak standar, guru yang sering telat, guru yang lebih banyak di kantor daripada di kelas, guru yang banyak memiliki job di luar pekerjaannya sebagai pengajar, hingga guru yang sering mengambil keuntungan lain dengan mengadakan les di rumah.

Peningkatan kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan. Kinerja dan motivasi guru bersertifikasi justru lebih rendah jika dibandingkan dengan motivasi dan kinerja yang ditunjukkan oleh guru-guru yang belum mengikuti sertifikasi. Sedangkan bagi yang belum bersertifikasi justru kinerjanya lebih tinggi, sehingga dengan sikap optimis segera dapat disertifikasi seperti guru-guru yang telah lulus sertifikasi.

Berdasarkan data Uji kompetensi 2012 hingga 2014 yang ditunjukkan oleh Sumarna Surapranata Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Dirjen GTK) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dari jumlah 1,6 juta guru yang sudah tersertifikasi, ada 1,3 juta guru yang mendapatkan nilai rendah, yaitu nilai 0 sampai 5,9. Sementara, guru yang mendapatkan nilai 6 hingga 6,9 berjumlah 185 ribu orang. Untuk nilai 7 hingga 7,9 sebanyak 54 ribu, dan nilai 8 hingga 10 hanya sebanyak 7 ribu orang. Sedangkan di Lombok Tengah hasilnya dua per tiga guru di Lombok Tengah, nilainya di bawah 50. Kenyataan ini sangat disayangkan, terlebih lagi Lombok Tengah kerap dijadikan parameter pendidikan Indonesia. Sudah seharusnya guru meningkatkan kualitasnya terhadap pendidikan agar tujuan peningkatan mutu dan profesionalisme guru setelah sertifikasi benar-benar tercapai.

Bahkan berdasarkan data Lombok Tengah Dalam Angka juga menjelaskan bahwa pada tahun ajaran 2014/2015 Lombok Tengah memiliki 474 fasilitas gedung sekolah SMA, dimana 117 sekolah dikelola oleh pemerintah dan 357 sekolah dikelola oleh swasta. Hal ini jika dibandingkan dengan tahun 2013/2014, pada tahun ini jumlah SMA Lombok Tengah mengalami penurunan. Sama halnya dengan jumlah guru dan murid juga mengalami penurunan. Khusus untuk SMA wilayah Lombok Timur jumlah SMA swasta lebih unggul dibanding SMA negeri. Namun banyaknya sekolah belum tentu dapat memenuhi semua kebutuhan sekolah di dalamnya. Hal ini disebabkan karena terjadinya kekurangan guru dan minat siswa untuk bersekolah di sekolah swasta. Hal ini dapat dibuktikan pada data BPS Lombok Tengah tahun 2014/2015 menyatakan bahwa SMA swasta Lombok Timur hanya memiliki 1725 guru dengan jumlah murid yang cukup padat yaitu 15.503 orang. Akibatnya guru mengalami kepadatan jadwal dalam mengajar serta kepadatan rombongan belajar (murid). Guru yang mengalami hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja dan kualitasnya di sekolah seperti guru menjadi sering absen atau membolos saat jam kerja dan standar pengajarannya menjadi menurun. Jika hal ini terjadi maka akan berdampak buruk pada mutu pendidikan di SMA swasta khususnya wilayah Lombok Timur.

Selain itu, rendahnya kinerja juga ditunjukkan pada guru dan kepala sekolah yang tidak mencerminkan sebagai pendidik. Kepala Dinas Pendidikan Lombok Tengah menyebutkan sebanyak 20 kepala sekolah dan guru telah dicopot dari jabatannya sepanjang tahun ini. Beberapa dicopot karena ada yang melakukan pelecehan seksual dan pungutan liar. Selain praktek asusila dan korupsi, beberapa kepala sekolah dan guru dicopot karena tidak loyal dengan tugas. Bahkan ada yang tidak masuk dalam jangka waktu yang lama. Beberapa kepala sekolah yang dicopot dari jabatannya dimutasi ke sekolah lain. Di sekolah yang baru, tugasnya bukan lagi sebagai kepala sekolah melainkan guru biasa.

Untuk bisa meningkatkan kinerja guru tentunya dibutuhkan adanya faktor pendorong. Faktor pendorong ini bisa berasal dari individu sendiri dan organisasi. Beberapa faktor pendorong ini pastinya dapat mempengaruhi kinerja dari seorang individu.

Optimisme merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Optimisme dapat menularkan semangat dan energi kehidupan yang penuh harapan untuk menyongsong masa depan agar menjadi nyata, sehingga orang-orang sekitarnya termotivasi untuk bersemangat bekerja dan belajar menyongsong masa depannya dengan penuh suka cita. Sikap optimis membuat guru dapat memiliki sikap pengharapan yang tinggi, tidak mudah putus asa, mampu memotivasi diri, memiliki banyak akal dalam mencapai tujuan, memiliki kepercayaan diri dan pantang menyerah, sehingga guru akan bersemangat walaupun tantangan dan kesulitan dunia pendidikan tidak semakin ringan.

Kinerja juga tentunya sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hal ini disebabkan guru yang puas dengan berbagai hal yang terkait dengan sekolah dan kesejahteraannya, seperti kepuasan akan insentif yang diterima, dan kepuasan akan adanya keadilan dalam pekerjaan akan menjalankan seluruh tugas, fungsinya sebagai pendidik dengan baik dan menampilkan perilaku yang baik pula walaupun tidak adanya reward formal dari perilaku ekstra yang ditampilkannya.

Kinerja

Menurut Jex dan Britt (2008:96), “job performance is a deceptively simple term. At the most general level, it can be defined simply as all of the behaviors employees engage in while at work.” Kinerja pada umumnya didefinisikan secara sederhana sebagai perilaku semua karyawan ketika di tempat kerja. Jex dan Britt menambahkan bahwa dimensi kinerja, meliputi: “(1) Job specific task proficiency, (2) non job specific task proficiency, (3) written and oral communication task proficiency, (4) demonstrating effort, (5) maintaining personal discipline, (6) facilitating peer and team performance, (7) supervision / leadership, (8) management / administration.” Kinerja dapat diukur dengan dimensi; (1) mahir dalam tugas-tugas khusus yang diberikan kepada seseorang, (2) mahir dalam tugas-tugas tidak khusus, (3) mahir berkomunikasi secara lisan dan tulisan, (4) menunjukkan usaha, (5) mempertahankan pribadi yang disiplin, (6) memberikan fasilitas kepada rekan dan tim kerja, (7) pengawasan / kepemimpinan, (8) manajemen / administrasi.

Konsep kinerja menurut Mynatt, et.al (2009:253), “job performance is essentially determined by the ability of an individual to do a particular job and the effort the individual is willing to put forth in performing the job”. Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan seorang individu untuk melakukan pekerjaan tertentu dan upaya individu bersedia untuk diajukkan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Bernardin dan Russel (2010:379), “performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period”. Kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Bernardin dan Russel menambahkan bahwa kinerja dapat diukur dengan enam dimensi, yaitu ; “quality, quantity, timelessness, cost-effectiveness, need for supervision, and interpersonal impact”. Kinerja dapat diukur dengan dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan dan dampak interpersonal.

Menurut Walter C. Borman (2003:39), “job performance is defined as the total expected value to the organization on the discrete behavioral episodes that an individual carries out over a standard period of time”. Kinerja merupakan nilai totalitas yang diharapkan organisasi yang dipisahkan oleh perilaku dari individu dalam mengerjakan pekerjaannya selama waktu yang sudah ditentukan.

Dari beberapa uraian di atas, dapat disintesis kinerja adalah unjuk kerja yang ditunjukkan dalam bentuk perilaku kerja seseorang yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, dengan indikator (1) jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu, (2) inisiatif dalam menjalankan tugas, (3) kualitas pekerjaan yang dicapai sesuai aturan, (4) pencapaian target dalam pekerjaan, (5) ketaatan dalam melaksanakan tugas.

Optimisme

Pryke (2006:83) mendefinisikan optimisme sebagai, “optimism is defined as the ability to be positive and persistent when pursuing goals despite obstacles and setbacks”. Menurut Pryke optimisme didefinisikan sebagai kemampuan untuk bersikap positif dan gigih dalam mengejar tujuan walaupun terdapat rintangan dan kemunduran pada pekerjaan.

Menurut C. R. Snyder dan Shane J. Lopez (2002:233), “optimist is defined as a person who sees defeat as temporary, confined to a particular case, and not his or her direct fault”. Optimis didefinisikan sebagai orang yang melihat kekalahan sebagai sesuatu yang bersifat sementara, terbatas pada situasi tertentu saja dan bukan suatu kesalahannya secara langsung. Dengan begitu individu tersebut mampu memperbaiki kesalahannya sesuai yang ditentukan.

Carver and Scheier (2009:7-8) juga melihat bahwa, “optimism to be one’s positive expectation for the future, and optimists as people who expect to have positive outcomes, even when things are hard”. Mereka melihat optimisme dapat menjadi harapan positif seseorang terhadap masa depan, dan bersikap optimis sebagai orang-orang yang berharap mendapatkan hasil positif, bahkan ketika dalam kondisi yang sulit.

Biswas dan Dean (2007:157-158) berpendapat, “optimism is so much more than a positive outlook on the future or a lack of critical thinking. Instead, optimism is a critical strength that lies at the heart of motivation, perseverance, and, ultimately, success in life”. Optimisme jauh lebih luas pemahamannya dibandingkan dengan pandangan positif tentang masa depan atau kurangnya pemikiran kritis. Sebaliknya optimisme adalah kekuatan kritis yang terletak pada motivasi, ketekunan, dan, pada akhirnya mencapai kesuksesan dalam hidup.

Peterson dalam Mihaly Csikszentmihalyi (2014:288) menjelaskan, “he considers optimism to involve cognitive, emotional, and motivational components. People high in optimism tend to have better moods, to be more persevering and successful, and to experience better physical health. Peterson dalam Mihaly Csikszentmihalyi menganggap optimisme melibatkan kognitif, emosional, dan komponen motivasi. Orang yang memiliki tingkat optimisme yang tinggi cenderung memiliki suasana hati yang lebih baik, menjadi lebih tekun dan sukses dalam pekerjaan, serta optimisme dapat mempengaruhi kesehatan fisik menjadi lebih baik.

Dari beberapa uraian di atas, dapat disintesis bahwa optimisme adalah harapan positif seseorang terhadap hasil kerja disertai dengan usaha yang gigih, sehingga tujuannya dapat menjadi kenyataan, dengan indikator: (1) berusaha dan gigih mencapai tujuan, (2) kemampuan menghadapi tekanan dan rintangan, (3) harapan positif terhadap masa depan, dan (4) harapan terhadap hasil positif.

Kepuasan Kerja

Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson (2009:105) menyatakan, “job satisfaction is defined as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one’s job experiences. In other words, it represents how you feel about your job and what you think about your job. Employees with high job satisfaction experience positive feelings when they think about their duties or take part in task activities. Employees with low job satisfaction experience negative feelings when they think about their duties or take part in their task activities”. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan gambaran bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya sendiri dan apa yang dia pikirkan tentang pekerjaannya. Para karyawan dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas-tugas mereka atau mengambil bagian dalam kegiatan tugas. Para karyawan dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas-tugas mereka atau mengambil bagian dalam kegiatan tugas mereka.

Hal senada dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:105) bahwa, “job satisfaction is a positive feeling about one’s job resulting from an evaluation of its characteristics”. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang salah satu hasil pekerjaannya yang berasal dari evaluasi karakteristik.

Laurie J. Mullins (2005:732) juga berpendapat yang sama tentang kepuasan kerja, “job satisfaction is an emotion, a feeling, an attitude and matter of perception. It results from an appraisal of an employee’s experiences at work. Job satisfaction involves likes, dislike, extrinsic and intrinsic needs”. Kepuasan kerja adalah perasaan emosi, sikap dan masalah persepsi. Hal ini merupakan hasil dari penilaian dari pengalaman karyawan di tempat kerja. Kepuasan kerja melibatkan suka, tidak suka, serta kebutuhan ekstrinsik dan intrinsik.

Gibson dan kawan-kawan (2006:109) mengatakan lima dimensi yang berhubungan dengan kepuasan kerja, “1) Pay. The amount received and the perceived equity of pay. 2) Job. The extend to which job task are considered interesting and provide opportunities for learning and for accepting responsibility. 3) Promotion opportunities. The availability of opportunities for advancement. 4) Supervisor. The supervisor’s abilities to demonstrate interest inand concern about employee. 5) Co-workers. The extend to which co-workers are friendly, competent, and supportive.” Kelima demensi tersebut adalah 1) Upah. Merupakan jumlah bayaran yang diterima dan yang dirasakan. 2) Pekerjaan. Tugas tambahan yang dirasa menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab. 3) Peluang Promosi. Tersedianya peluang untuk mengembangkan karir. 4) Pengawas. Kemampuan pengawas untuk menunjukkan minat dan kekhawatiran tentang karyawan. 5) Rekan kerja. Terdapat rekan kerja yang ramah, kompeten, dan mendukung.

Fred Luthans (2011:141) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja adalah : “1) the work it self, 2), pay 3) promotion opportunities, 4) supervision, and 5) coworkers.” 1) pekerjaan itu sendiri, 2) Upah/gaji, 3) kesempatan promosi, 4) supervisi, dan 5) rekan kerja.

Dari beberapa uraian di atas, dapat disintesisakan bahwa kepuasan kerja adalah respon perasaan seseorang yang kebutuhannya terpenuhi, sehingga ia merasa senang bekerja dalam situasi dan kondisi di organisasi, dengan indikator: (1) perasaan terhadap peluang promosi, (2) perasaan terhadap kemampuan pengawas dalam memotivasi, (3) perasaan terhadap kerja sama yang harmonis, (4) perasaan terhadap kesesuaian kemampuan dalam bekerja, dan (5) perasaan terhadap kondisi kerja yang mendukung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Data penelitian dikumpulkan dengan cara memilih sampel dalam populasi. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Swasta di Kecamatan Praya yang berjumlah 130 guru. Dari perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, maka diperoleh jumlah sampel sebesar 98 guru SMA Swasta di Kecamatan Praya Kab Lombok yang akan dijadikan sample frame dalam penelitian ini. Pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan instrumen berbentuk kuesioner. Analisis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah statistika deskriptif dan statistika inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Optimisme terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,419 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,317. Hal ini bermakna bahwa optimisme berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Carolyn M. Youssef dan Fred Luthans (2008:791) melakukan penelitian berdasarkan psikologi positif dan perilaku organisasi. Hipotesis uji penelitian ini yaitu pengaruh pada sumber-sumber psikologis positif, yaitu harapan, optimisme, dan ketahanan terhadap keinginan hasil pekerjaan yang diinginkan karyawan. Hasil pekerjaan yang dimaksud yaitu kinerja, kepuasan kerja, kebahagiaan kerja, dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa sumber-sumber (harapan, optimisme, dan ketahanan) pada psikologis positif karyawan berhubungan serta memberikan kontribusi varian yang unik terhadap hasil kerja (kinerja, kepuasan kerja, kebahagiaan kerja, dan komitmen organisasi). Dengan kata lain, mereka menyatakan bahwa, “only employee optimism was significantly positively related to performance”. Hanya optimisme karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Luthans (2011:216) juga menambahkan dalam bukunya *Organizational Behavior* menyatakan bahwa, “positive Organizational Behavior (POB) study found optimism was related to employee performance, job satisfaction and work happiness. This

optimism-performance relationship was also found with workers in Chinese factories.” Penelitian POB menunjukkan bahwa optimisme memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kebahagiaan bekerja. Hubungan optimisme-kinerja ini juga ditemukan pada para pekerja pabrik-pabrik di Cina. Guru yang memiliki optimisme tinggi, mempunyai perasaan memiliki dan identifikasi yang kuat yang kemudian akan meningkatkan keterlibatan guru tersebut dalam aktivitas sekolah, kemauan untuk berusaha mencapai tujuan sekolah dan kemauan untuk menjaga sekolah. Hal ini mengakibatkan peningkatan kinerja guru tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,428 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,330. Hal ini bermakna bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Gibson dan kawan-kawan (2006:374), “one research study concluded that there is moderate causes between job satisfaction and job performance”. Sebuah penelitian pelajaran menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan dengan kinerja. Selama bertahun-tahun, manajer meyakini kalau karyawan yang puas adalah karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:127) sependapat bahwa, “job satisfaction has a moderate positive effect job performance. People who experience higher levels of job satisfaction tend to have higher levels of Task Performance, higher levels of Citizenship Behavior and lower levels of Counterproductive Behavior”. Kepuasan kerja cukup berpengaruh positif terhadap kinerja. Orang yang mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kerja yang tinggi, perilaku sukarela yang tinggi dan rendahnya perilaku counterproductive. Pendapat di atas dapat dipertegas oleh hasil penelitian dari C. Astrof dalam Robbins dan Timoty (2015:110-111) bahwa 300 penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja cukup kuat. Data produktifitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi yang ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Orang yang memiliki pengalaman kinerja yang tinggi, maka memiliki tingkat kinerja yang tinggi juga. Karyawan yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi tugas yang dijelaskan dalam gambaran pekerjaannya dan terbukti menyarankan bahwa perasaan positif meningkatkan kreatifitas, penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan dan menambah ingatan akan jenis informasi tertentu.

Pengaruh Optimisme terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,309 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,309. Hal ini bermakna bahwa optimisme berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Leung et.al., (2005:339) mengungkapkan bahwa, “in particular, optimism was found to correlate with satisfaction in Western samples”. Secara khusus, optimisme ditemukan korelasi dengan kepuasan seperti di Dunia Barat. optimisme yang dimiliki guru dalam organisasi akan membantu guru mencapai tujuan sekolah. Guru senantiasa melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Optimisme yang dimiliki guru diharapkan dapat mengatasi berbagai permasalahan di sekolah. Guru yang memiliki optimisme yang tinggi terhadap organisasi akan menciptakan kepuasan kerja dalam dirinya. Pernyataan tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ciro Conversano et.al., (2010:3) yang menyatakan, “the role of optimism in the quality of life has also been investigated in depressive disorders emerging in patients suffering from somatic pathologies, (such as acute coronary syndrome, for instance) in which a significant inverse correlation was found between dispositional optimism and level of satisfaction in life on one hand and depressive symptoms emerging after the cardiovascular event on the other hand.” Peran optimisme dalam kualitas hidup juga telah diteliti pada gangguan depresi yang muncul pada pasien yang menderita patologi somatik, (seperti

sindrom koroner akut, misalnya) di mana terdapat hubungan yang signifikan ditemukan antara optimisme disposisional dan tingkat kepuasan di kehidupan di satu sisi dan gejala depresi yang muncul setelah peristiwa kardiovaskular di sisi lain. Pernyataan di atas membuktikan bahwa peran optimisme dapat mempengaruhi kualitas hidup pada guru ketika mengalami depresi, sehingga dengan munculnya optimisme terhadap kepuasan pekerjaan, kualitas hidup akan menjadi meningkat.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

(1) terdapat pengaruh langsung positif optimisme terhadap kinerja. Artinya, peningkatan optimisme di sekolah mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Praya Lombok Tengah.

(2) terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja. Artinya, peningkatan kepuasan kerja di sekolah mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Praya Lombok Tengah.

(3) terdapat pengaruh langsung positif optimisme terhadap kepuasan kerja. Artinya, peningkatan optimisme di sekolah mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru SMA Swasta di Kecamatan Praya Lombok Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Beard, Karen Stansberry, *et.al.* (2009). *Academic Optimism of Individual Teachers : Confirming a New Construct*. The Ohio State University.
- Beeto Wai-Chung Leung, Giovani B. Moneta dan Catherine McBride-Chang. (2005). *Positively and Feel Positively: Optimism and Life Satisfaction in Late Life*. Int'l. J. Aging and Human Development. Vol. 61(4).
- Bernardin, H. John. (2010). *Human Resource Management an Experiential Approach Third Edition*. New York: Mc. Graw-Hill,.
- Biswas, Robert dan Ben Dean. (2007). *Positive Psychology Coaching*. New Jersey: John Wiley & Sons. Inc.
- Borman, Walter C. *et.al.* (2003). *Hand Book of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: John Willey and Son.
- Colquitt, Le Pine dan Wesson. (2009). *Organizational behavior: Improving Performance and Commitment in the workplace*. London: Mc-Graw Hill International Edition,.
- Conversano, Ciro, *et.al.* (2010). *Optimism and Its Impact on Mental and Physical Well-Being*. National Institutes of Health. (25-29)..
- C. R. Snyder dan Shane J. Lopez. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Csikszentmihalyi, Mihaly. (2014). *Flow and the Foundations of Positive Psychology*. London: Springer.
- Gibson, James L. *et al.* (2006). *Organizations: Behavior, Structure, Processes 12th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Jex, Steve M. dan Thomas W. Britt. (2008). *Organizational Psychology : A Scientist-Practitioner Approach*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior 12th Edition*. New York : McGraw Hill International Edition.
- Mullins, Laurie J. (2004). *Management and Organizational Behavior, 7th Edition*. England: Prentice Hall.
- Mynatt, Jenai *et. Al.* (2009). *Encyclopedia of Management 6th Edition* (United States of America: Gale Cengage Learning,), h. 253.

- Pryke, Stephen dan Hedley Smyth. (2006). *The Management of Complex Projects: A Relationship Approach*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A Judge. (2015). *Organization Behavior 16th Edition*. England: Pearson.
- Youssef, Carolyn M. dan Fred Luthans. (2007). *Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience*. Management Department Faculty Publications Journal of Managemen, Vol. 5 (33).