

KEPUASAN KERJA PENDIDIK TK NON-PEGAWAI NEGERI SIPIL DITINJAU DARI RESILIENSI

¹Dinda Arimbi Putri, ²Diah Sofiah, ³Yanto Prasetyo

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jalan Semolowaru 45, Surabaya

E-mail: ¹qwerty.white121@gmail.com, ²diahsofiah@untag-sby.ac.id, ³yanto_prasetyo@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted to find out the relationship between resilience and job satisfaction on kindergarten teachers who are not taking part on the government employees. The hypothesis of this study is that there is a positive and significant relationship between resilience and job satisfaction. The population in this study were honorary kindergarten teachers, amounting to 607 and the sample in this study is up to 241 teachers. Purposive sampling is used as the sampling technique. Data is gathered using JSS and The Resilience Scale™. The method of data analysis in this study uses Spearman's rho analysis techniques based on SPSS 16. The test results show that there is a positive and significant relationship between resilience and job satisfaction about 0.022. The results of effective contributions with the value of 0.0169, and the value of r is 0.13, indicating that resilience is contributing up to 1.69% on the teachers' job satisfaction. Being resilient helps the teachers to gain job satisfaction. By doing so, these teachers can improve their contributions towards the job.

Keywords: honorary kindergarten teachers, job satisfaction, resilience

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui hubungan antara resiliensi dan kepuasan kerja pada guru TK non-PNS di Kota Kediri. Hipotesis penelitian ini yakni terdapat hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dengan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 607 orang, sampel dalam penelitian ini berjumlah 241 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling purposive. Pengambilan data menggunakan skala JSS dan The Resilience Scale™. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi Spearman's rho dalam program SPSS 16. Diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dan kepuasan kerja dengan taraf signifikansi sebesar 0.022. Besar koefisien korelasi yakni sebesar 0.0169 dimana r sebesar 0.13, sehingga resiliensi memberi sumbangan sebesar 1.69% terhadap kepuasan kerja guru TK non-PNS di Kota Kediri. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin resilien para guru, maka semakin puas para guru dalam bekerja. Dengan memiliki kepuasan dalam bekerja, para guru dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam menjalani pekerjaan.

Kata kunci : guru TK non-PNS, kepuasan kerja, resiliensi

PENDAHULUAN

Guru merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memiliki fungsi sebagai tenaga pendidik. Hal ini tertera dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 Pasal 1 ayat 1 yang menyatakan bahwa: “*guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.*” Tenaga pendidik, khususnya guru, dalam pengangkatannya disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan. Adanya status profesionalisme pada guru bertujuan untuk meningkatkan martabat serta peran guru, juga demi meningkatkan mutu pendidikan skala nasional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 4).

Status profesionalisme seorang guru dapat diperoleh melalui sertifikasi pendidik. Adanya sertifikasi sendiri selain dapat meningkatkan martabat pendidik dan mutu pendidikan, juga memberikan pemenuhan hak bagi guru tersebut, diantaranya: 1) memperoleh gaji diatas kebutuhan hidup minimal serta jaminan kesejahteraan; 2) dapat memberikan promosi serta penghargaan atas tugas maupun prestasi dalam bekerja; 3) dalam pelaksanaan tugas memperoleh perlindungan dan hak kekayaan intelektual; 4) adanya kesempatan peningkatan kompetensi; 5) memperoleh pemanfaatan sarana prasarana pendidikan yang dapat menunjang profesionalitas; 6) memiliki kebebasan dalam melakukan evaluasi terhadap peserta didik dengan tetap berdasar pada kaidah, kode etik, dan peraturan perundang-undangan; 7) mendapatkan jaminan keselamatan dalam bekerja; 8) bebas untuk berserikat dalam suatu organisasi profesi; 9) memperoleh kesempatan dalam penentuan kebijakan pendidikan; 10) mendapatkan kesempatan peningkatan kualifikasi akademik dan kompetensi mengajar; dan 11) memperoleh pelatihan serta pengembangan profesi sesuai bidang. Akan tetapi hingga saat ini masih terdapat guru yang bekerja namun belum memiliki status sertifikasi. Kondisi tersebut salah satunya ditemukan di kalangan tenaga pendidik anak usia dini di Kota Kediri.

Sebagaimana diketahui, Pendidikan anak usia dini merupakan salah satu bentuk jenjang pendidikan yang ditempuh oleh anak pada usia 2 hingga 6 tahun. Pada periode awal usia bagi anak (0 hingga 5 tahun), terjadi perkembangan yang pesat dalam pembentukan aspek fisik maupun non-fisik anak. Peran guru selain sebagai pendidik anak setelah orangtua, juga turut berperan dalam pembentukan pribadi anak yang dapat bermanfaat di jenjang usia berikutnya. Sehingga diperlukan pula tenaga pendidik yang profesional demi menunjang pengoptimalan tumbuh kembang anak sebagai peserta didik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan anggota Gabungan Organisasi Penyelenggara Taman Kanak-Kanak Indonesia (GOPTKI) di Kota Kediri, akibat dari situasi demikian memunculkan berbagai permasalahan di kalangan tenaga pendidik anak usia dini, diantaranya: 1) perbedaan honorarium yang diterima, 2) belum optimalnya pengembangan sistem pembelajaran, 3) keterbatasan administrasi khususnya dalam melaksanakan evaluasi, 4) terdapat guru yang masih belum menguasai penggunaan teknologi dengan baik, 5) keterbatasan sarana prasarana di beberapa PAUD dan TK, 6) kurangnya semangat di kalangan guru dalam pemecahan masalah secara ilmiah yang berakibat sedikitnya guru yang melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK), hingga 7) sedikitnya guru yang berminat membuat media pembelajaran yang bervariasi dikarenakan beban administrasi. Dengan melihat hal ini, maka timbul asumsi bahwa ketidakpuasan akibat permasalahan yang dihadapi dalam bekerja dapat mempengaruhi ketahanan diri.

Munandar (2001) mengatakan bahwa apabila suatu individu menyukai pekerjaan yang digeluti, maka individu tersebut akan merasa puas. Kepuasan kerja pada diri individu ditentukan oleh faktor-faktor berikut: 1) pekerjaan yang menantang, 2) upah yang sesuai, 3) kondisi lingkungan kerja

yang suportif, 4) rekan kerja yang mendukung, 5) adanya kesesuaian antara pribadi individu tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan (Yuniar, 2011).

Selain itu, apabila seorang individu menunjukkan respon negatif terhadap pekerjaannya, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut belum memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani. Apabila individu merasa puas, maka individu tersebut cenderung menyukai situasi lingkungan kerja dimana individu tersebut bekerja pula (Marliani dan Hambali, 2015). Munculnya pemaknaan bahwa pekerja puas terhadap pekerjaan yang dijalani dapat memberikan keuntungan, baik bagi individu tersebut sendiri maupun bagi organisasi atau perusahaan dimana individu bekerja. Salah satu faktor intrinsik terkait kepuasan kerja adalah resiliensi. Kemampuan ini dibutuhkan oleh individu agar mampu mengubah ancaman yang dihadapi menjadi kesempatan bagi pengembangan diri. Winwood dkk (2013) mengatakan bahwa resiliensi merupakan proses negosiasi, pengelolaan serta adaptasi terhadap sumber tekanan. Dalam perusahaan atau organisasi, memiliki pekerja dengan kemampuan resiliensi yang baik dapat berkontribusi secara optimal pada perusahaan dan berdampak pada kepuasan kerja (Moosavi, 2011).

Bitsika dkk (2010) mengatakan bahwa melalui pengembangan kepercayaan diri dan optimisme dalam menghadapi permasalahan serta fokus dalam pencarian solusi, hal ini dapat membantu mengurangi tekanan yang dirasakan oleh individu. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Vernold (2008) individu dengan kapasitas resiliensi yang baik cenderung bertahan dengan pekerjaannya, sementara individu dengan kapasitas resiliensi yang rendah cenderung berencana meninggalkan pekerjaan yang dimiliki. Melihat aspek-aspek tersebut, dapat diketahui bahwa problematika yang terjadi di kalangan pendidik anak usia dini, khususnya guru TK di Kota Kediri diperkirakan akibat dari belum baiknya daya resiliensi yang dimiliki, hal ini diprediksi dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pendidik.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional kuantitatif inferensial yang bertujuan untuk mengetahui arah hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Kediri. Didalam penelitian ini variabel yang berperan sebagai variabel bebas adalah resiliensi, sementara variabel terikat adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dimaknai sebagai suatu respon afektif terhadap aspek-aspek di dalam pekerjaan yang dilakukan oleh individu. Seorang individu dapat dikatakan mengalami kepuasan kerja apabila muncul respon positif terhadap pekerjaan yang dijalani. Sementara jika respon yang muncul bersifat negatif maka individu tengah mengalami ketidakpuasan kerja. Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk mempertahankan keseimbangan psikologis (pemulihan dan daya juang) dalam menghadapi tekanan yang ada. Pada dasarnya, kemampuan resiliensi yang dimiliki setiap individu tidak serupa. Sehingga, individu dapat dikatakan sebagai individu resilien apabila individu tersebut telah mampu mengatasi tantangan yang dihadapi dan bergerak maju.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru taman kanak-kanak non-PNS dengan besar populasi 607 orang. Dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana ditetapkan sejumlah kriteria bagi anggota populasi, sehingga dapat diambil beberapa anggota untuk dijadikan sampel. Banyaknya sampel yang diambil sebesar 241 orang. Instrumen yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini berupa skala Job Satisfaction Scale oleh Spector (1994) dan *The Resilience Scale* oleh Wagnild dan Young (1987). Jenis statistik dalam penelitian ini adalah non-parametrik. Uji korelasional yang digunakan adalah *Spearman's Rho*.

HASIL

Berdasarkan hasil olah data uji normalitas, diperoleh hasil bahwa apabila diberlakukan uji normalitas pada variabel dependen, diketahui bahwa data tersebut memiliki signifikansi sebesar 0.564 ($p > 0.05$). Karena hasil uji normalitas yang diperoleh memiliki signifikansi 0.564 yang mana lebih besar dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa sebaran data bagi variabel kepuasan kerja menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov berdistribusi normal. Sedangkan apabila melihat nilai signifikansi pada variabel independen, diperoleh hasil angka sebesar 0.006 ($p < 0.05$). Oleh sebab besarnya signifikansi lebih kecil dari 0.050, maka sebaran data pada variabel resiliensi tidak berdistribusi normal.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Kolmogrov Smirnov | | |
|----------------|-------------------|-------|--------------|
| | Mean | Sig. | Keterangan |
| Kepuasan kerja | 159.67 | 0.564 | Normal |
| Resiliensi | 131.27 | 0.006 | Tidak Normal |

Sumber: Data diolah

Setelah dilakukan uji normalitas, selanjutnya uji linieritas diberlakukan guna memperoleh tabel ANOVA dari data yang diuji. Hasil uji linieritas hubungan antara variabel resiliensi dengan variabel kepuasan kerja diperoleh signifikansi (p) sebesar 0.037 dengan nilai f_{hitung} sebesar 1.548. persyaratan agar suatu korelasi dapat dinyatakan linier adalah memiliki nilai signifikansi yang lebih besar ($>$) dari 0.05 serta f_{hitung} lebih kecil ($<$) dari f_{tabel} . sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungan yang terjadi antara kedua variabel tersebut dinyatakan tidak linier ($0.037 < 0.050$, dan $1.548 > 1.480$ setelah dicocokkan).

Tabel 2
Hasil Uji Linieritas

| Variabel | F | Sig. | Keterangan |
|---------------------------|-------|-------|--------------|
| Resiliensi-Kepuasan Kerja | 1.548 | 0.018 | Tidak Linier |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil olah data terkait hubungan antara variabel resiliensi terhadap variabel kepuasan kerja, diperoleh signifikansi sebesar 0.044. Persyaratan agar suatu data dapat dinyatakan saling berkorelasi secara signifikan adalah memiliki signifikansi lebih kecil ($<$) dari 0.05. oleh karena nilai signifikansi 0.022 lebih kecil dari 0.050, maka dapat dinyatakan korelasi antar kedua variabel tersebut signifikan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0.130 dan bernilai positif. Apabila terjadi peningkatan resiliensi pada individu, maka peningkatan tersebut diiringi peningkatan kepuasan kerja pula.

Tabel 3
Hasil Uji Korelasi *Spearman's Rho*

| Resiliensi Kepuasan kerja | | | |
|---------------------------|--------------------|-------|-------|
| Resiliensi | Koefisien korelasi | 1.000 | 0.130 |
| | Sig. (1-tailed) | - | 0.022 |
| Kepuasan kerja | Koefisien korelasi | 0.130 | 1.000 |
| | Sig. (1-tailed) | 0.022 | - |

Sumber: Data diolah

Jika dilakukan perbandingan antara mean empirik dengan mean teoritis pada variabel resiliensi, maka diperoleh $131.27 > 100$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa resiliensi pada para guru TK non-PNS di Kota Kediri tergolong tinggi. Serta apabila dilakukan perbandingan dengan menggunakan mean empirik terhadap mean teoritis pada variabel kepuasan kerja, maka diperoleh $159.67 > 126$. Oleh sebab mean empirik lebih besar dari mean teoritis, maka dapat kesimpulan mendukung yakni kepuasan kerja pada guru non-PNS di Kota Kediri juga tergolong tinggi.

Tabel 4
Hasil *Mean* Empiris dan *Mean* Teoritis

| | \bar{x}_{empiris} | $\bar{x}_{\text{teoritis}}$ | Keterangan |
|-----------------------|----------------------------|-----------------------------|------------|
| Resiliensi | 131.27 | 100 | Tinggi |
| Kepuasan kerja | 159.67 | 126 | Tinggi |

Sumber: Data diolah

PEMBAHASAN

Setelah melalui sejumlah uji, baik uji asumsi klasik serta uji korelasi non-parametrik, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat korelasi yang bersifat positif antara resiliensi yang dimiliki para guru TK non-PNS dengan kepuasan akan pekerjaan yang dijalani. Dalam hal ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis semula penelitian ini yang diasumsikan terdapat korelasi antar kedua variabel tersebut pun dapat diterima.

Reich dkk (2010) berpendapat bahwa resiliensi dipandang sebagai hasil dari keberhasilan beradaptasi pada situasi kemalangan. Situasi tersebut berupa stres, trauma, keputusan, yang dapat diubah dengan memelihara keseimbangan atau berangsur-angsur memulihkan ketenangan psikologis. Dalam situasi kerja, individu yang resilien adalah individu dengan kemampuan mengelola kesejahteraan pribadi secara profesional ketika menghadapi stres dan kesulitan dalam bekerja (McCann dkk, 2013). Resiliensi bukanlah suatu pengobatan agar individu dapat melindungi diri, akan tetapi berupa *empowerment* (pemberdayaan). Hal ini merupakan suatu kapasitas yang telah ada dalam diri manusia untuk menghadapi, melawan, melalui, hingga melakukan perubahan diri pada saat melalui pengalaman sulit yang tidak terhindarkan dalam hidup.

Setiap individu memiliki kapasitas kemampuan tersebut sejak lahir dan dapat meningkat seiring waktu. Adanya status sosial-ekonomi belum tentu menentukan kapasitas resiliensi individu. meskipun anggota masyarakat dari kalangan sosial-ekonomi kelas rendah memiliki sumber daya dan cakupan pelayanan yang lebih sedikit daripada kalangan di atasnya, namun ternyata mereka memiliki kapasitas resiliensi yang setara dengan yang lain. Hal ini membuktikan bahwa resiliensi bersifat universal. Sehingga dengan adanya resiliensi yang baik, maka individu juga memiliki pengelolaan diri dan menghadapi tantangan yang baik.

Dalam Wijono (2010), Ketidakpuasan seseorang dapat dilihat dari dua hal, kesehatan dan motivasi. Apabila dalam faktor yang menunjang kesehatan individu tersebut tidak terpenuhi (gaji, jaminan, kesehatan hubungan kerja, kebijakan kerja), maka akan terjadi ketidakpuasan. Namun bila hal tersebut terpenuhi belum tentu menentukan kepuasan. Artinya hal-hal tersebut hanya mempengaruhi ketidakpuasan individu tersebut. Sementara pada aspek motivasi, terjadi sebaliknya. Jika aspek tersebut terdapat dalam pekerjaan maka akan menyebabkan kepuasan, dan jika tidak belum tentu mengakibatkan ketidakpuasan.

Hal-hal berkaitan dengan aspek motivasi misalnya seperti penghargaan atas bekerja, keberhasilan kerja, karir, tanggungjawab dan nilai intrinsik dari pekerjaan. Berdasarkan teori kepuasan bidang, individu akan merasakan kepuasan pada bidang tertentu dari pekerjaan yang

digeluti (contoh: rekan kerja, relasi yang terjalin dengan atasan, supervisi, gaji). Jika individu dapat menerima dan melakukan pekerjaannya dengan positif, maka akan diperoleh kesetaraan hasil dengan persepsi nyata yang diterima. Dalam hal ini, ditemukan fakta bahwa para guru telah menerima pekerjaan tersebut dan mempersepsi pekerjaan tersebut secara positif meskipun terdapat berbagai hambatan.

Kesimpulan bahwa adanya keterkaitan antara resiliensi dengan kepuasan kerja individu juga didukung oleh penelitian serupa yang dilakukan oleh Yuniar (2011) terkait kepuasan kerja serta resiliensi terhadap perilaku *organizational citizenship* (OCB) pada pegawai kantor BPD Bali. Ditemukan bahwa kedua variabel tersebut mempengaruhi OCB yang dilakukan oleh pegawai di perusahaan tersebut sebesar 39.6%, sementara 60.4% dipengaruhi oleh aspek lain. Adanya kapasitas resiliensi dan merasa puas terhadap pekerjaan turut mendorong individu untuk berkontribusi dengan melakukan *organizational citizenship behavior*, dimana semakin tingginya resiliensi dan kepuasan yang ditunjukkan oleh seorang individu maka perilaku OCB akan meningkat.

Selain itu, dalam penelitian Rahmawati (2013) dengan subjek pegawai perusahaan konsultan pajak ditemukan bahwa terdapat korelasi yang positif antara variabel resiliensi dan kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Besarnya korelasi yang diperoleh yakni 0.010 ($p < 0.050$). Adanya resiliensi sendiri dapat memberi dampak pada kinerja individu, komitmen mereka dalam bekerja, hingga level kepuasan terhadap pekerjaan yang dirasakan. Individu dengan resiliensi yang baik akan mampu memberikan kontribusi pada pekerjaannya dengan melakukan *problem solving* setiap kali menghadapi permasalahan. Keberhasilan mengatasi permasalahan akan memberikan hasil berupa kepuasan.

Adanya perbedaan antara data wawancara awal dan hasil penelitian terkait kapasitas resiliensi dan kepuasan kerja pada para guru tersebut diperkirakan disebabkan oleh adanya faktor lain. Dugaan semula bahwa resiliensi para guru tergolong rendah ternyata tidak sesuai, hasil penelitian diperoleh bahwa baik resiliensi maupun kepuasan kerja tergolong tinggi. Sehingga penyebab permasalahan yang dialami diduga disebabkan oleh faktor lain yang bukan resiliensi dan kepuasan kerja. Peneliti menduga bahwa faktor tersebut adalah konsentrasi dalam bekerja.

Para guru sebagai tenaga honorer memiliki upah di bawah UMR, sehingga untuk memenuhi kebutuhan hidupnya perlu mencari penghasilan tambahan dengan melakukan kegiatan lain yang dapat menambah penghasilannya di luar jam kerja. Para guru kurang mampu fokus pada pekerjaan mengajar dan segera pergi setelah menyelesaikan pekerjaan untuk dapat melakukan pekerjaan lain. Meskipun demikian, para guru mengungkapkan bahwa pada dasarnya para guru telah merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan sebagai pengajar. Para guru berpendapat bahwa mengajar anak-anak pada usia tersebut turut membantu dalam membentuk kepribadian anak.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui hubungan yang terjadi antara resiliensi dan kepuasan kerja pada guru TK non-PNS di Kota Kediri. Resiliensi sendiri merupakan kondisi dimana individu mampu beradaptasi, bertahan, bangkit dari situasi tidak menyenangkan dan bergerak maju dengan menghadapi hal-hal yang menjadi rintangan. Sementara kepuasan kerja merupakan respon afektif yang bersifat positif yang muncul berdasarkan persepsi individu terhadap pekerjaan yang dijalani. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 607 orang dengan besar sampel yang diambil sebanyak 241 orang.

Melalui penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan yang terjadi antara resiliensi dengan kepuasan kerja. Memiliki resiliensi yang tinggi dalam diri individu turut menyumbang dalam munculnya perasaan puas terhadap pekerjaan. Artinya, jika para

guru TK non-PNS tergolong dalam individu yang resilien, maka hal tersebut dapat meminimalisir ketidakpuasan akan pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan uji korelasi Spearman's rho pada variabel resiliensi dan kepuasan kerja dalam penelitian ini, diperoleh data bahwa taraf signifikansi sebesar 0.022 ($p = 0.05$). Sehingga hipotesis penelitian diterima.

Dengan melihat hasil penelitian, maka beberapa saran yang dapat dipergunakan bagi sekolah diantaranya mempertimbangkan insentif yang layak bagi para guru. Dalam tuntutan peningkatan kompetensi, guru juga perlu didukung dengan pemberian fasilitas pelatihan guna peningkatan skill para guru tersebut. Dalam aspek komunikasi perlu di tingkatkan dan menjalin kedekatan guna memelihara keeratan dan tenggang rasa antar guru maupun terhadap supervisi. Untuk peneliti lain diharapkan agar menggali dan menelaah variabel lain yang memiliki kemungkinan berkorelasi dengan kepuasan kerja selain variabel resiliensi.

REFERENSI

- Bitsika, V., Sharpley, C. F, Peters, K. (2010). How is resilience associated with anxiety and depression? Analysis of factor score interactions within a homogeneous sample. *German Journal of Psychiatry*, 13(1), 9–16.
- Marliani, R., Hambali. H. A. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- McCann, C. M., et al (2013). Resilience in the health professions: A review of recent literature. *International Journal of Wellbeing*.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Moosavi, E. A. (2011). Resiliency and attributional style as predictor of mental health in factory workers.
- Rahmawati, S.W. (2013). Employee resiliencies and job satisfaction. *Journal of Educational. Health and Community Psychology*. 2(1): 30-37.
- Reich, J.W, Zautra, A. J, Hall, J. S. (2010). *Handbook of Adult Resilience*. New York: The Guilford Press.
- RI, K. P. N. (2006). *Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- RI, K. P. N. (2017). *Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*.
- Spector, P. E. (1994). *Job Satisfaction Survey*. All rights reserved.
- Vernold, E. L. (2008). Special education teacher resiliency: what keeps teachers in the field. <https://doi.org/10.17615/n41h-h961>
- Wagnild, G. M., Young, H. M. (1987). *The Resilience Scale*TM. All rights reserved.
- Winwood, P., Colon, R., McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience-developing the resilience at work scale. *Journal Occupational and Environmental Medicine*.
- Yuniar, I.G.A.A.Y., Nurtjahjanti, H., Rusmawati, D. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip*. 9(1): 11-20. Grafindo Persada.
- Wijono, S (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.