

EFEK *WORK CLIMATE* DAN *SUBJECTIVE WELL BEING* PADA *JOB PERFORMANCE* GURU SD WANITA SAAT WFH

Sylvia Diana Purba^{1*}, Diona Christy²

¹Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomii Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta
Email: sylvia.purba@atmajaya.ac.id

²Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta
Email: diona.christy97@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Masuk : 14-11-2022, revisi: 27-04-2023, diterima untuk diterbitkan : 30-04-2023

ABSTRAK

Situasi pandemi yang berpengaruh terhadap berbagai dimensi kehidupan turut pula mempengaruhi situasi pembelajaran di berbagai sekolah. Riset ini dilakukan terhadap sejumlah guru SD wanita di Jakarta Timur, Jakarta Pusat, Jakarta Utara, Bekasi dan Bogor untuk menganalisis pengaruh iklim kerja dan kesejahteraan subjektif terhadap kinerja ketika proses belajar mengajar dilakukan secara daring. Sebanyak 87 guru SD wanita yang menjadi responden penelitian masih memiliki kinerja yang relatif baik dimasa pandemi. Metode sampel purposive dilakukan mempertimbangkan guru wanita yang sudah menikah memiliki peran ganda akan lebih terdampak bila bekerja dari rumah (WFH). Penelitian ini mengolah data menggunakan analisis SEM dengan smartPLS, dan hasil uji membuktikan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, begitu pula terhadap kesejahteraan subjektif. Di sisi lain kesejahteraan subjektif sangat kuat dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja serta signifikan memediasi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja, meskipun pengaruh langsungnya lebih kuat.

Kata kunci: *Work Climate, Subjective Well Being, Job Performance*

ABSTRACT

The pandemi situation that affects various dimensions of life also affects the learning situation in various schools. This research was conducted on a number of female elementary school teachers in East Jakarta, Central Jakarta, North Jakarta, Bekasi and Bogor to analyze the effect of work climate and subjective well-being on performance when the teaching and learning process is conducted online. A total of 87 female elementary school teachers who became research respondents still had relatively good performance during the pandemi. The purposive sampling method was carried out considering that married female teachers who had multiple roles would be more affected when working from home (WFH). This study processes data using SEM analysis with smartPLS, and the test results prove that the work climate has a significant effect on performance, as well as on subjective well-being. On the other hand, subjective well-being is very strong and has a significant effect on performance and significantly mediates the effect of work climate on performance, although the direct effect is stronger.

Keywords: *Work Climate, Subjective Well Being, Job Performance*

1. PENDAHULUAN

Pandemi yang terjadi pada bulan maret 2020 sampai saat ini belum berakhir dan telah merubah kehidupan dalam berbagai dimensi. Selama pandemi banyak aktifitas dilakukan bekerja dari rumah dengan jam kerja yang tidak terjadwal serta penggunaan IT dan internet yang tak terhindarkan membuat para pekerja merasakan iklim kerja yang berbeda. Demikian halnya pada profesi tenaga pendidik seperti guru Sekolah Dasar (SD) yang banyak terpengaruh oleh bekerja jarak jauh dalam situasi pandemi. Mengajar dengan sistem online tentu memiliki kendala dan kesulitan beradaptasi dan juga menjangkau respon siswa secara virtual. Dikutip dari Kompas.com, Prof. Dr. Arief Rachman, M. Pd., selaku koordinator Harian Komisi Nasional Indonesia untuk UNESCO menyatakan bahwa pengajar juga terkena akibat pandemi, terdapat sebesar 51 juta siswa serta hampir 3 juta guru yang terdampak pandemi. Hasil survei yang dikutip dari cnnindonesia.com memberikan sebesar 77 % responden pengajar mengaku bahwa tidak seluruh

peserta didik bisa berpartisipasi pada pembelajaran jarak jauh. Sebesar 1 dari tiga responden guru juga merasa dukungan orang tua masih kurang. Sementara, pada masa pandemi covid-19 ini pengajar dituntut dapat memastikan tercapainya tujuan pendidikan serta pemenuhan target akademik pada peserta didik. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan baku yang telah ditetapkan. Hasil dari kinerja tenaga pendidik harus diketahui secara menyeluruh oleh tenaga pendidik untuk memberikan informasi kepada tenaga pendidik, apabila hasil penilaian kinerja kurang memuaskan, tenaga pendidik dapat secara penuh memperbaiki dan meningkatkan kompetensi tersebut, Darmadi (2018:34).

Persepsi tenaga pendidik akan pengalaman hidupnya selama melaksanakan pekerjaan mampu mendatangkan kebahagiaan menjadi salah satu penentu terbentuknya kesejahteraan subjektif (*subjective wellbeing/SWB*). Kesejahteraan subjektif menjadi hal yang sangat penting. Tenaga pendidik yang merasakan emosi positif memiliki kecenderungan dalam menikmati sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara maksimal. Situasi kerja dari rumah (WFH) ditanggapi dengan berbagai pengalaman dan sikap yang berbeda-beda bagi tiap individu, beberapa riset menunjukkan hasil yang berbeda-beda terkait pengaruh iklim kerja dengan situasi WFH.

Work Climate

Iklim kerja merupakan persepsi karyawan mengenai lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi. Hicklenton (2019:41) menyatakan bahwa iklim kerja dapat direpresentasikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasa safety, damai, serta nyaman pada melakukan pekerjaan mereka dan bisa meningkatkan motivasi serta akibat lingkungan kerja. Owens dalam Supardi (2013:130) menyatakan bahwa iklim organisasi sekolah merupakan ciri keseluruhan lingkungan sekolah yang mencakup: lingkungan fisik, lingkungan sosial, sistem sosial, dan budaya

Iklim kerja dalam suatu organisasi mencakup dua komponen utama, yaitu fisik dan aspek psiko-sosial. Aspek fisik menjadi fokus utama dalam pertimbangan kinerja karyawan. Aspek psiko-sosial menjadi fokus dalam pengembangan Quality Of Work Life (QWL), Shanker (2017). Sistem sosial pada organisasi menunjuk kepada aspek struktur administrasi, pembinaan kepala sekolah terhadap tenaga pendidik serta staf, pengambilan keputusan, serta pola komunikasi pada kalangan anggota organisasi.

Faktor-Faktor dalam Work Climate Tenaga Pendidik

Iklim organisasi yang aman dapat dibentuk beberapa faktor seperti kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi ke atas dan ke bawah, perasaan senang dalam bekerja, tanggung jawab, keterbukaan anugerah, alasan lumrah buat kerja keras, peluang, alasan wajar mengawasi struktur dan birokrasi dan lingkungan pekerja dan partisipasi, Davis dalam Usman (2014:204) Sedangkan Brief pada Triatna (2015:69) mengemukakan empat faktor yang mendukung iklim sekolah yaitu lingkungan fisik yang mendukung serta kondusif buat pembelajaran, lingkungan sosial yang mendorong komunikasi serta interaksi, lingkungan afektif yang mendorong rasa kepemilikan dan rasa percaya diri, dan lingkungan akademik yang mendorong belajar dan pemenuhan diri. Dengan demikian iklim organisasi adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi.

Subjective Well-Being

Defenisi *subjective well-being* ialah penilaian individu terhadap kehidupannya yang berisi evaluasi ihwal afeksi baik positif juga negatif yang dimilikinya, Eryilmaz (2015:27). Artinya *subjective well-being* ialah penilaian individu terhadap kehidupannya yang meliputi evaluasi kognitif serta afektif, Deiner (2016). Faktor-faktor yang memengaruhi *Subjective well-being* dapat berupa

kepuasan subjektif, pendapatan, demografi, perilaku serta akibat, kepribadian, dan kontrol diri. Adapun unsur yang terkait dengan kepuasan subjektif yakni kepuasan terhadap diri, kehidupan keluarga, pekerjaan, dan kesehatan. Kepuasan menggunakan pendapatan terkait pula kebahagiaan.

Aspek-Aspek Subjective Well-Being tenaga Pendidik

Evaluasi kognitif dan afektif, *subjective well-being* oleh Deiner (2016:35) yaitu sebagai berikut:

Aspek penilaian Kognitif (evaluasi atau Judgement)

Komponen kognitif dari *subjective well-being* artinya evaluasi terhadap kepuasan hidup yang didefinisikan sebagai penilaian atau diri hidup seorang. penilaian terhadap kepuasan hidup terbagi 2 yaitu penilaian kepuasan hidup secara keseluruhan serta evaluasi terhadap kepuasan domain tertentu.

Aspek Afektif (emosional)

Secara umum bagian krusial asal *subjective well-being* merefleksikan suatu pengalaman dasar dalam insiden yang terjadi pada hayati seorang. Adapun bagian penting asal afektif terbagi sebagai dua yaitu afek positif serta afek negatif.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Subjective Well-Being

Beberapa faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* para pendidik menurut Deiner (2016:39), yaitu, kepuasan subjektif yakni, kepuasan terhadap diri, kehidupan keluarga, pekerjaan, dan Kesehatan. Faktor lain adalah pendapatan. Kepuasan pendapatan terkait dengan kebahagiaan, meskipun dampak pendapatan cenderung kecil waktu faktor-faktor lain dikendalikan. Faktor yang ketiga yaitu variabel demografi yang turut mensugesti *subjective well-being* yaitu usia, jenis kelamin, ras, pekerjaan, pendidikan, kepercayaan, dan pernikahan dan keluarga. Selanjutnya perilaku seperti sikap dan dampaknya merupakan hubungan sosial, insiden kehidupan serta aktivitas sehari-hari. Kepribadian juga secara signifikan dapat memprediksi terjadinya *subjective well-being*. Kepribadian memiliki berbagai ciri yang mana setiap ciri dapat menjadi perbedaan dalam menyikapi peristiwa maupun keadaan. Yang terakhir adalah kontrol diri, suatu keyakinan berasal dari diri individu bahwa berperilaku dengan cara yang tepat sesuai kehendaknya dalam menghadapi suatu peristiwa atau persoalan,

Job Performance

Evaluasi kinerja energi pendidik dilakukan dalam satu tahun ajaran, dengan pertimbangan asal satu tahun masa ajaran tadi kinerja energi pendidik bisa ditinjau serta dibandingkan asal tahun sebelumnya. Peraturan Pemerintah nomor 137 tahun 2014 digunakan sebagai skala pengukuran kinerja tenaga pendidik.

Aspek-Aspek Job Performance tenaga Pendidik

Aspek kinerja berdasarkan Perpu nomor 137 tahun 2014, seperti diuraikan berikut ini.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan tenaga pendidik dalam mengelola pembelajaran. Beberapa indikator asal kompetensi pedagogik yaitu merencanakan aktivitas program pendidikan, pengasuhan, serta proteksi; aspek lain melaksanakan proses pendidikan, pengasuhan, dan proteksi serta yang ketiga adalah melaksanakan penilaian terhadap proses dan akibat pendidikan, pengasuhan, serta perlindungan. Kompetensi kepribadian ialah suatu performansi pribadi (sifat-sifat) yang wajib dimiliki seorang tenaga pendidik yaitu bersikap dan berperilaku sinkron dengan kebutuhan psikologis anak, bersikap dan berperilaku sempurna sesuai dengan istiadat agama, budaya serta keyakinan anak serta menampilkan diri menjadi pribadi yang berbudi pekerti luhur.

Selanjutnya kompetensi sosial merupakan suatu kemampuan seseorang tenaga pendidik pada hal berkomunikasi dan berteman secara efektif. Beberapa indikator asal kompetensi social yakni menyesuaikan diri dengan lingkungan dan berkomunikasi secara efektif. Yang keempat adalah kompetensi profesional yaitu dominasi materi pembelajaran secara luas serta mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditentukan Badan Nasional Standard Pendidikan (BNSP). Indikatornya seperti memahami tahapan perkembangan anak, mengetahui pertumbuhan serta perkembangan anak, pemberian rangsangan pendidikan, pengasuhan, serta proteksi, membangun kerjasama dengan orang tua dalam pendidikan, pengasuhan, serta perlindungan anak serta berkomunikasi secara efektif.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Job Performance* Tenaga Pendidik

Kinerja tenaga pendidik dapat dipengaruhi oleh 2 dimensi yaitu internal dan eksternal. Internal mencakup kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, serta latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang datang asal luar diri energi pendidik yang meliputi kesejahteraan, wahana serta prasarana, lingkungan kerja fisik, serta kepemimpinan, Barnawi dan Arifin (2017:43). Selain itu, menurut Hafe (2019:183) lingkungan di mana tenaga pendidik melakukan pekerjaan akan mensugesti sikap mereka pada organisasi. Lingkungan yang kurang baik akan menurunkan motivasi seperti waktu kerja yang kurang baik, otoritas atau tugas yang tidak sesuai, kurangnya penghargaan, dan kurangnya kesempatan pada pengambilan keputusan. Faktor-faktor tersebut berperan dalam mempengaruhi kinerja para pendidik secara umum.

Riset-riset terdahulu

Work Climate terhadap Subjective Well-Being dan Job Performance

Iklm Organisasi yang dikemukakan oleh Aljehani & Batool (2021) dinyatakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditinjau berdasarkan kepuasan kerja di antara karyawan diidentifikasi dengan pandangan mereka tentang tempat kerja mereka, hubungan dengan mitra, serta visi dan budaya yang dimiliki organisasi. Riset lain juga membuktikan pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja juga signifikan, (Bahrami et. Al., 2-16; Caricati et al., 2014) dan juga berpengaruh terhadap kinerja, (Cooper, 2019).

Subjective Well-Being terhadap Job Performance

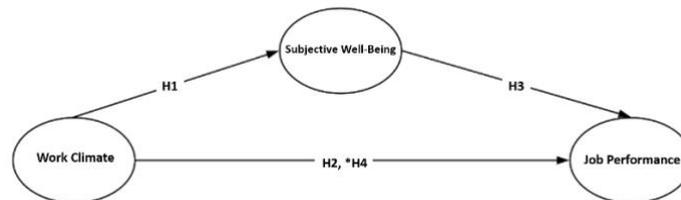
Penelitian Moscoso & Salgado (2021) menguji hubungan antara keseluruhan *subjective well-being* (SWB), kognitif SWB, afektif SWB, dan peringkat *job performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *subjective well-being* memiliki korelasi dengan peringkat *job performance*. SWB kognitif menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki kepuasan hidup atau kebahagiaan pada banyak kesempatan, maka semakin baik *job performance* yang ditampilkan. Sedangkan SWB afektif menunjukkan bahwa emosi di tempat kerja adalah karakteristik yang sangat penting dari perbedaan individu dalam memprediksi *job performance*. Riset lain yang dilakukan di Jepang membuktikan *subjective well-being* bertindak sebagai pelengkap *organizational virtuousness* untuk mempengaruhi *job performance* secara positif, Magnier-Watanabe, et. al. (2020).

Subjective Well-Being memediasi Work Climate terhadap Job Performance

Selanjutnya menurut Cooper (2019) menguji hubungan antara praktik HRM berorientasi *well-being* yang dialami secara kolektif, *social climate* (ditandai dengan kepercayaan dan kerja sama di antara individu dalam organisasi), *employee resilience*, dan *employee performance*. Dengan adanya praktik HRM yang berorientasi *well-being*, *social climate* berupa adanya hubungan dengan manajer langsung dan adanya berbagai informasi, keamanan kerja, penggunaan tim, pelatihan atau

pengembangan pembelajaran, dan kualitas pekerjaan, akan mampu meningkatkan *employee performance*.

Model Penelitian



Hipotesis Penelitian:

H1: Work Climate berpengaruh signifikan terhadap Subjective well-being pada tenaga pendidik wanita di salah satu Yayasan Pendidikan

H2: Work Climate berpengaruh signifikan terhadap Job Performance pada tenaga pendidik wanita di salah satu Yayasan Pendidikan

H3: Subjective well-being berpengaruh signifikan terhadap Job Performance pada tenaga pendidik wanita di salah satu Yayasan Pendidikan

H4: Subjective well-being dapat memediasi pengaruh Work Climate terhadap Job Performance pada tenaga pendidik wanita di salah satu Yayasan Pendidikan

2. METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai bulan Maret tahun 2022. Penelitian dilakukan pada tenaga pendidik pada salah satu Yayasan Pendidikan yang berada di wilayah Jakarta Timur, Jakarta Pusat, Jakarta Utara, Bekasi serta Bogor terkhusus pada jenjang Sekolah Dasar (SD) menggunakan berbagai kuesioner melalui media sosial dengan menggunakan *google form*.

Populasi dan sampel

Populasi penelitian artinya tenaga pendidik perempuan menggunakan kriteria yaitu sudah menikah pada salah satu Yayasan Pendidikan yang berada pada daerah Jakarta Timur, Jakarta Pusat, Jakarta Utara, Bekasi dan Bogor jenjang Sekolah Dasar (Sekolah Dasar). Metode purposive sampling dipergunakan peneliti yaitu hanya para pengajar wanita yaitu menggunakan teknik sampling convenience sampling. Sampel pengajar perempuan dipilih sebab wanita memiliki peran ganda yaitu peran domestik pada urusan tempat tinggal tangga yang membentuk mereka mengalami kompleksitas Bila bekerja dari tempat tinggal pada kondisi pandemi. Jika akan melakukan analisis menggunakan korelasi atau regresi ganda (multivariate) maka jumlah sampel minimal 10 kali lebih banyak dari jumlah variabel yang diteliti, (Roscoe dalam Sugiyono, 2016). Variabel penelitian merupakan 3 maka sampel sebesar 87 dianggap telah memenuhi.

Defenisi operasional

Variabel penelitian yang digunakan yaitu:

- (1) Variabel eksogen yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk digunakan dalam penelitian kali ini yaitu *Work Climate (social environment)*.
- (2) Variabel endogen yaitu *Subjective Well being (Cognitive dan Affective)* dan *Job Performance (Pedagogic, Personal, Professional, dan Social)*.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan Structural Equation contoh (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Pendekatan SEM ialah pengembangan lebih lanjut berasal path analysis, di metode SEM korelasi kausalitas antar variabel eksogen serta variabel endogen. Berdasarkan Haryono (2017:62), uji validitas pada nilai loading factor pada setiap indikatornya yang dinyatakan valid Jika lebih besar asal 0.7 (>0.7). Data kuesioner menggunakan skala likert 1-5 untuk menyatakan jawabannya. Nilai score bisa dinyatakan sebagai berikut: 1,0 - 1,8 = sangat rendah (sangat buruk); $>1,8 - 2,6 =$ rendah (buruk); $> 2.6 - 3.4 =$ relatif tinggi (relatif baik); $> 3.4 - 4.2 =$ tinggi (baik); $> 4.2 - 5.0 =$ sangat tinggi (sangat baik).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji *Measurement Model*

Berikut yang akan terjadi perhitungan uji validitas dan reliabilitas berdasarkan Cronbach's Alpha, Composite Reliability serta Average Variance Extracted (AVE):

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
JP	0.970	0.971	0.978	0.918
SWB	0.985	0.988	0.986	0.821
WC	0.985	0.985	0.986	0.879

Berdasarkan tabel diatas, instrumen yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan valid, reliabel atau bisa dipercaya sehingga bisa digunakan sang peneliti pada mengumpulkan suatu data.

Uji *Goodness of Fit*

Berikut hasil perhitungan Model Fit dengan menggunakan Smart PLS:

	Saturated model	Estimated model	Keterangan
SRMR	< 0.10 atau 0.08	0.045	Fit
NFI	$>x0.90$	0.981	Good Fit

Berdasarkan tabel diatas, model penelitian dikatakan good fit.

Uji *Structural Model*

a. R-Square

Berikut hasil perhitungan R-Square yang diperoleh dari hasil perhitungan menggunakan SmartPLS:

	R-Square	R-Square Adjusted
JP	0.791	0.786
SWB	0.641	0.637

* Nilai R-squares 0.75, 0.50 dan 0,25 memiliki makna bahwa model kuat, moderat dan lemah.

Dari tabel diatas diketahui variabel WC dan SWB berpengaruh terhadap JP sebanyak 79.1% serta sisanya ditentukan oleh variabel lain diluar varibel dalam penelitian ini. Selanjutnya buat variabel WC berpengaruh terhadap SWB sebanyak 64.1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar varibel pada penelitian ini.

b. Q-Square

Berikut hasil perhitungan Q-Square yang diperoleh dari hasil perhitungan menggunakan SmartPLS:

	Q-Square
JP	0.655
SWB	0.525

* Nilai Q2 > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance.

Berdasarkan tabel diatas, variabel WC dan SWB memiliki relevansi prediksi yang kuat dengan JP yaitu sebesar 0.655. Selanjutnya untuk variabel, WC memiliki relevansi prediksi yang kuat dengan SWB yaitu sebesar 0.525

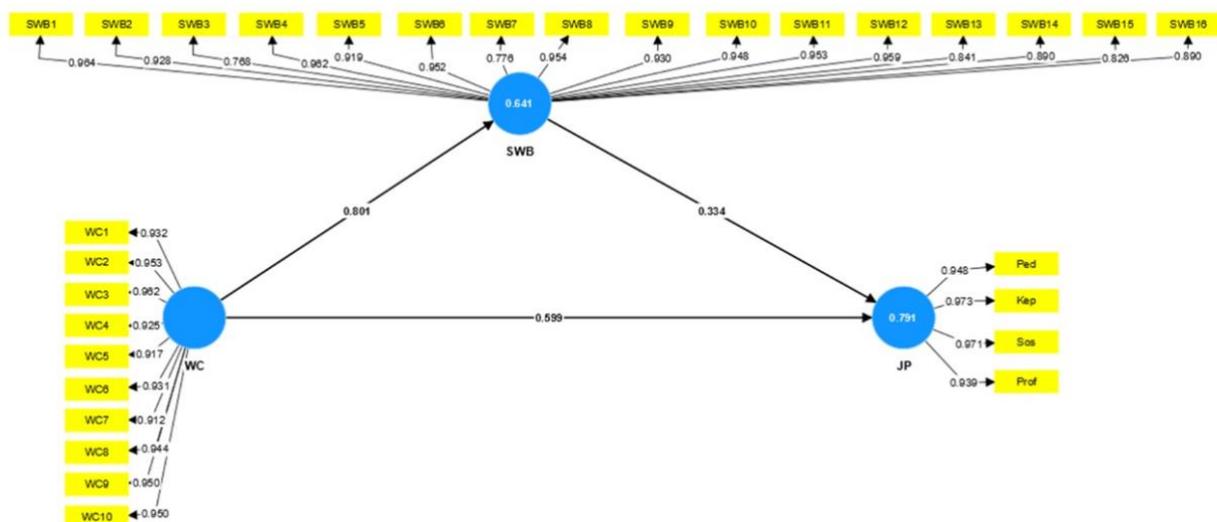
c. Uji Hipotesis

Berikut hasil perhitungan uji hipotesis dengan memperhatikan nilai t-statistik yang diperoleh dari hasil perhitungan menggunakan SmartPLS:

Hipotesis	Originali Sample (O)	Samplei Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	iT Statistics	iP Values
H1: WC → SWB	0.801	0.801	0.060	13.388	0.000
H2 : WC → JP	0.599	0.597	0.128	4.686	0.000
H3 : SWB → JP	0.334	0.336	0.127	2.622	0.009
H4 : WC → SWB → JP	0.267	0.269	0.106	2.529	0.011

*Nilai signifikansi yang digunakan yaitu (two-tailed) t-value atau t-statistik 1.96 dengan taraf signifikansi sebedar 5%. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis pada penelitian kali ni adalah H_a diterima dan H₀ di tolak ketika t-statistik > 1,96.

Sesuai tabel perhitungan dengan smartpls, Hipotesis 1, Hipotesis 2, serta Hipotesis 3, serta Hipotesis 4 dapat diterima dimana nilai t statistik yang diperoleh telah lebih besar dari 1.96 serta nilai p values telah lebih kecil dari 0.05. Dari hasil ini terbukti *work climate* berpengaruh signifikan terhadap *subjective well being*, dan *subjective well being* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. *Work climate* pula berpengaruh langsung terhadap *job performance*. Yang akan terjadi pula memberikan *subjective well being* signifikan menjadi variable mediasi *work climate* terhadap *job performance* namun pengaruh langsungnya lebih kuat. Berikut tampak path gambar dalam model penelitian menggunakan yang akan terjadi ujinya:



Pembahasan

Work Climate terhadap Subjective Well-Being dan Job Performance

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja guru-guru wanita pada masa pandemi dipengaruhi oleh iklim kerja dan kesejahteraan subjektif. Namun iklim kerja berpengaruh lebih kuat dengan koefisien pengaruh 0.599 sementara kesejahteraan subjektif 0.334. Iklim kerja juga sangat berpengaruh kuat dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif dengan koefisien sangat tinggi sebesar 0.801. Ini menunjukkan bahwa iklim kerja yang baik akan bisa meningkatkan kesejahteraan guru-pengajar dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja pengajar-guru wanita. Dari hasil penelitian ditunjukkan bahwa kinerja guru-guru masih bisa ditingkatkan melihat meanscore untuk 2 dimensi masih pada level baik yang belum maksimal. Memelihara dan meningkatkan iklim kerja yang baik akan dapat mendorong meningkatnya kinerja. Kepala sekolah masih perlu memperbaiki kemampuannya dalam memberikan perhatian pada tiap individu guru wanita agar terkait situasi kerja yang dirasakan. Iklim kerja yang hanya belum maksimal sebaiknya ditingkatkan agar mampu memberi dampak positif pada kesejahteraan subjektif yang dirasakan dan juga kinerja guru-guru wanita. Terutama di masa pandemi guru-guru wanita bekerja di rumah sembari menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga.

Mean score variabel *Work Climate* termasuk dalam kategori baik. Persepsi tertinggi terdapat pada item pernyataan menggunakan kode WC 6 sebanyak 4.06 yaitu “tenaga pendidik mempunyai rasa ikut merasakan pada sesama”. Sedangkan persepsi terendah ada di item pernyataan menggunakan kode WC lima sebesar 3.77 yaitu “Kepala sekolah membantu tenaga pendidik mengatasi perbedaan”. Hasil pada penelitian ini, terkhusus pada aspek Tingkah Laku Kepala Sekolah menjelaskan bahwa tenaga pendidik cukup memiliki hubungan yang baik dimana kepala sekolah telah menjadwalkan pekerjaan untuk tenaga pendidik dengan baik. Dalam hal ini, dapat dilihat bahwa adanya hubungan yang baik dengan menjadwalkan pekerjaan yang sudah baik harus diikuti dengan perhatian terhadap kemampuan guru-guru dalam menghadapi sistem pembelajaran yang berubah yang memberikan dampak besar bagi Job Performance tenaga pendidik. Tenaga pendidik tidak hanya memerlukan prosedur pekerjaan dalam bentuk dokumen saja melainkan dalam bentuk arahan secara langsung dari pimpinan sekolah. Dalam kondisi yang masih tidak jelas dengan kemampuan yang beragam atau tidak sepenuhnya memahami metode pembelajaran daring yang tepat maka diperlukan arahan atau bimbingan bagi guru-guru wanita dalam melakukan tugas-tugasnya. Kondisi ini akan berpengaruh pada kesejahteraan subjektif yang dirasakan yang mana adanya keyakinan diri dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban.

Subjective Well-Being terhadap Job Performance

Nilai rata-rata Subjective Well-Being termasuk dalam kriteria baik namun belum maksimal. Persepsi tertinggi ada pada item pernyataan menggunakan kode SWB 11 sebanyak 3.95 yaitu “saya bersyukur atas segala hal yang saya miliki saat ini”. Sedangkan persepsi terendah terdapat pada item pernyataan dengan kode SWB 15 sebanyak 3.13 (nilai yang telah direverse) yaitu “Ada beberapa situasi yang membuat saya takut atau merasa khawatir, seperti keluarga, pekerjaan atau ekonomi”, artinya dengan nilai score tersebut responden masih belum sepenuhnya yakin dalam menghadapi situasi pekerjaan atau ekonomi dalam hidupnya. Hasil pada penelitian ini, aspek Cognitive secara keseluruhan menjelaskan tenaga pendidik relatif menjalani setiap waktu serta kegiatan menggunakan penuh harapan serta keyakinan bahwa apa yang dijalani akan berjalan menggunakan baik serta memiliki manfaat bagi pekerjaan. Di aspek Affective Positive menyebutkan tenaga pendidik relatif bersyukur atas segala hal yang telah dimiliki saat ini. Tetapi di aspek Affective Negative menyebutkan tenaga pendidik mempunyai beberapa situasi yang menghasilkan relatif takut atau merasa khawatir, seperti famili, pekerjaan atau ekonomi. SWB sangat signifikan berpengaruh kuat terhadap Job performance. Oleh sebab itu meningkatkan SWB

akan dapat mendorong peningkatan *Job performance* pengajar-pengajar perempuan menggunakan SWB yang baik atau Bila dimungkinkan sangat baik maka kinerja akan menjadi optimal.

Subjective Well-Being memediasi Work Climate terhadap Job Performance

Nilai mean score penilaian *Job Performance* tenaga pendidik termasuk dalam kriteria sudah tinggi. Penilaian tertinggi ada pada aspek Kepribadian dimana tenaga pendidik perlu memiliki suatu performansi eksklusif (sifat-sifat) sebagai seorang pendidik yang dapat dilihat melalui penampilan, tindakan, ucapan, dan cara berpakaian. Di sisi lain kinerja guru-guru meski sudah baik namun nilainya masih sangat mungkin untuk ditingkatkan mengingat iklim kerja dan kesejahteraan subjektif berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja guru-guru wanita. Sedangkan score terendah terdapat pada aspek Pedagogik dimana tenaga pendidik perlu memiliki kemampuan dalam mengelola pembelajaran. Hal ini menunjukkan para guru masih beradaptasi dengan metode daring yang baru sehingga masih terus mengupayakan cara-cara terbaik yang bisa dilakukan. Hal ini juga mengingat tidak semua fasilitas yang dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat menunjang proses dengan optimal.

Berikut tabel kesimpulan hasil uji tiap hipotesis:

Hipotesis	Hasil
H1: WC → SWB	diterima
H2 : WC → JP	diterima
H3 : SWB → JP	diterima
H4 : WC → SWB → JP	diterima

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Job Performance yang maksimal yang dimiliki oleh tenaga pendidik wanita dipengaruhi oleh beberapa yaitu *Work Climate* dan *Subjective Well-Being*. Pengaruh *Work Climate* terhadap *Job Performance* moderat signifikan namun pengaruh *Subjective Well-Being* terhadap *Job Performance* sangat kuat dan signifikan. Meskipun SWB dapat memediasi pengaruh *Work Climate* terhadap *Job Performance* namun pengaruh langsungnya lebih kuat. Dari hasil penelitian, dapat disarankan kepada Yayasan Pendidikan untuk menyelenggarakan kegiatan yang dapat menunjang tenaga pendidik agar dapat mencapai tuntutan standar kompetensi dengan pengelolaan diri yang baik.

REFERENSI

- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2014). Kinerja Tenaga pendidik Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian. *Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA*.
- Cooper, B., Wang, J., Bartram, T., & Cooke, F. L. (2019). Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: The role of social climate and resilience. *Human Resource Management, 58*(1), 85–97.
- Darmadi, H. (2018). Membangun Paradigma Baru Kinerja Tenaga pendidik. Lampung: Guepedia.
- Diener, E., Heintzelman, S., Kostadin, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes, L. & Oishi, S. (2016). Findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being. *Canadian Psychology, 58*(2), 87-104.
- Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Education, 17*(2), 173– 193.
- Haryono, Siswoyo. 2017. Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS. *Luxima Metro Media*.

- Magnier--Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. F. (2020). Organizational virtuousness, Subjective well-being, and Job Performance: Comparing employees in France and Japan. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(2), 115–138. <https://doi.org/10.1108/APJBA-10-2019-0210>
- Moscoso, S., & Salgado, J. F. (2021). Meta-analytic examination of a suppressor effect on subjective well-being and job performance relationship. *Revista de Psicología Del Trabajo de Las Organizaciones*, 37 (2), 119–131. <https://doi.org/10.5093/JWOP2021A13>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Supardi. (2013). Kinerja Tenaga pendidik. Jakarta: Rajawali Press.
- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tentang Tenaga pendidik dan Dosen.
- Supardi. (2013). Kinerja Tenaga pendidik. Jakarta: Rajawali Press.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. Bandung: PT Remaja RosdaKarya.
- Usman, Husaini. (2014). Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4. Jakarta: Bumi Aksara.