

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU

Nurhasan

Teknologi Pendidikan Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

nurhasansanur2@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship of leadership and work environment together with teacher job satisfaction at the Kartika Jaya Foundation Branch XVIII Jayakarta. This type of research is a quantitative field research with a correlational approach. This research was conducted at the Yayasan Kartika Jaya Branch School XVIII Jayakarta. The population in this study was the teacher of Kartika Jaya Foundation Branch XVIII Jayakarta with a total sample of 88 teachers. The results showed that: 1) The correlation analysis results between leadership and teacher job satisfaction obtained Pearson Correlation value of (rcount) 0.618, with a Significance value of 0,000. With these results, it can be concluded that there is a relationship between leadership and teacher job satisfaction; 2) The results of the correlation analysis between work environment and teacher job satisfaction obtained Pearson Correlation value of 0.522, with a Significance value of 0,000. Then it can be concluded that there is a relationship between the work environment with teacher job satisfaction; 3) Analysis of multiple correlations obtained correlation coefficients are meaningful (significant). This is because the Fcount value obtained is 30.517, while with a df of 85.2 and a significance level of 0.05, the Ftable value of 3.104 is obtained. After comparing it turns out that the value of Fcount > F table (30.517 > 3.104). From the results of the hypothesis test, it can be stated that the hypothesis which states that there is a positive and significant relationship between leadership and work environment together with teacher job satisfaction at the Kartika Jaya Foundation, Jayakarta Branch XVIII, is proven to be true. The magnitude of the contribution of leadership and work environment contributes to teacher job satisfaction, it can be seen from the value of R Square of 0.418 (41.8%), this means that jointly the leadership and work environment contributed 41.8% to the teacher job satisfaction at the Kartika Jaya.

Keywords: Leadership, Work Environment, Teacher Job Satisfaction

A. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kepuasan kerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik.

Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 sudah mulai dilaksanakan. Maka kepuasan kerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten di bidangnya dan guru juga harus mampu

mengabdikan secara optimal. Kepuasan kerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Ukuran kepuasan kerja seorang pegawai adalah mereka dapat menikmati pekerjaan yang mereka hadapi. Ganjaran diperoleh dari pekerjaan yang dihasilkan agar mendapatkan kompensasi (Gaji) yang diterima. Pegawai akan bekerja sepenuh hati dan bukan menjadi beban yang harus ditanggung dengan membuat mereka puas. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap aktualisasi diri dengan menunjukkan keterampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan kerja. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan akan frustrasi, banyak melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dalam tugas, serta melakukan pekerjaan lain yang berlainan dengan pekerjaannya. Karyawan yang puas akan pekerjaannya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang baik dan berprestasi sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Martoyo (2012:115) menyebutkan bahwa kepuasan kerja

merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Artinya jika guru merasa senang atas pekerjaannya, dan didukung dengan gaji yang layak dan lingkungan kerja yang menyenangkan maka guru tersebut akan berkomitmen untuk tetap bekerja di sekolah tersebut. Sama halnya seperti yang dinyatakan Robbins (2008: 182) bahwa karyawan yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan akan dapat mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya akan termotivasi dan lebih produktif dibandingkan guru yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut akan mempengaruhi guru untuk mengembangkan keahlian dan kemahirannya.

Berdasarkan observasi awal penulis yang dilakukan pada 40 orang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika Jaya Cabang XVIII Jayakarta, diketahui sebagai berikut:

Tabel. Hasil Observasi Awal Pra Penelitian

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	Jumlah jawaban	Persentase
Gaji dan Insentif	10 Orang	25 %
Budaya Organisasi	1 Orang	2,5 %
Gaya Kepemimpinan	11 Orang	27,5 %
Beban Kerja	1 Orang	2,5 %
Lingkungan Kerja	17 Orang	42,5 %
Jumlah	40	100%

Sumber: Hasil Observasi Awal Penulis, 2020

Dari hasil observasi awal tersebut terlihat bahwa banyak dari guru menyebutkan gaji dan insentif sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 10 jawaban. Kemudian diikuti faktor dari gaya kepemimpinan sebanyak 11 jawaban. Faktor lingkungan kerja sebanyak 17 jawaban responden, sedangkan 2 responden memilih faktor memilih budaya organisasi dan beban kerja.

Selain hasil di atas, penulis juga menemukan beberapa permasalahan diantaranya masih lemahnya kerja sama antara guru, staf atau karyawan, komite sekolah, dan orang tua siswa untuk pengembangan dan kemajuan sekolah akibat dari kurangnya peran kepala sekolah sebagai *leader* dan manager, kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai administrator, sekaligus sebagai pemimpin (*leader*), manager, dan supervisor. Kepala sekolah memiliki

kedekatan yang berbeda-beda terhadap guru. Hal-hal yang bersifat hubungan antar guru, tanggung jawab kerja, dan kerja sama antar guru yang positif seringkali terabaikan dalam kegiatan pengawasan sekolah. Yayasan Kartika Jaya Cabang XVIII Jayakarta masih memiliki iklim sekolah yang lebih menekankan perhatian pada lingkungan fisik seperti pendataan sarana dan prasarana yang ada di sekolah. Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik ada yang sudah cukup baik dan ada yang masih kurang. Pelatihan dan pendidikan di Yayasan Kartika Jaya Cabang XVIII Jayakarta belum terlaksana secara merata, tidak semua guru mendapatkan kesempatan untuk mengikuti kegiatan seminar, pelatihan karya ilmiah, atau penataran. Padahal sebagian besar sekolah sangat membutuhkan kesempatan tersebut untuk berkembang lebih baik dan berprestasi. Sebagian guru merasakan bahwa gaji yang diperoleh masih belum sesuai dengan beban kerjanya. Sebagian guru bersikap mengeluh dan merasa bosan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika Jaya Cabang XVIII Jayakarta?
2. Apakah terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika Jaya Cabang XVIII Jayakarta?
3. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika Jaya Cabang XVIII Jayakarta?

B. KAJIAN TEORI

1. Kepuasan Kinerja Guru

Menurut Handoko (2010: 12) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Wexley dan Yulk (2016) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika Jaya Cabang XVIII Jayakarta
2. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika Jaya Cabang XVIII Jayakarta.
3. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika Jaya Cabang XVIII Jayakarta.

Masing- masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin layak kepuasan kerjanya.

Deskripsi tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada di dalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat positif atau negatif tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Robbins (2013: 86) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat

dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari

setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut As'ad (2013: 104) pengertian kepuasan kerja yang dikutip dari beberapa pendapat yaitu: Wexley dan Yukl mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai "perasaan seseorang terhadap pekerjaannya"

- a. Vrom mengatakan sebagai *refleksi job attitude* yang bernilai positif.
- b. Hoppeck mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat

dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.

- c. Blum mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerja, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu terhadap di luar kerja.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti pekerjaan itu sendiri, upah atau gaji yang diterima, kesempatan promosi atau pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan kerja, pengawasan yang diterapkan.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Beberapa pengertian yang berbeda tentang kepemimpinan, diantaranya Mulyasa (2018:107) menjelaskan bahwa kepemimpinan

merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mulyono (2018: 143) kepemimpinan adalah ruh yang menjadi pusat sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan. Seperti halnya kepemimpinan yang berkaitan dengan kepala sekolah, maka perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Terry (2011:10) berpendapat bahwa “kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Koontz dan O’Do nell (2009) mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat. Yukl yang dikutip Usman (2018: 309) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui kebutuhan yang harus dipenuhi dan cara

melakukannya, serta proses memfasilitasi individu dan kelompok berusaha mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan mencakup upaya yang tidak hanya memengaruhi dan memfasilitasi pekerjaan kelompok atau organisasi yang sekarang tetapi dapat juga digunakan untuk memastikan bahwa semuanya dipersiapkan untuk memenuhi tantangan di masa depan. Kepemimpinan dipandang sebagai peran khusus dan proses pemberian pengaruh secara sosial. Setiap orang dapat memerankannya misalnya kepemimpinan dapat dilakukan bersama atau didistribusikan, tetapi beberapa perbedaan peran diasumsikan terjadi dalam berbagai kelompok atau organisasi. Baik proses rasional maupun emosional ditinjau sebagai aspek yang esensial dalam kepemimpinan. Tidak ada asumsi yang dilakukan atas hasil aktual dari proses pengaruh, karena evaluasi sangat sulit dilakukan dan sangat subyektif.

Dari berbagai pendapat tentang kepemimpinan, maka pada dasarnya kepemimpinan meliputi:

- a. Proses memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

- b. Proses memfasilitasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Seni memengaruhi orang lain dengan cara ketaatan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama dalam mencapai tujuan bersama.
- d. Kemampuan memengaruhi seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- e. Kemampuan mengarahkan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- f. Kemampuan memberikan inspirasi kepada seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan
- g. Melibatkan tiga hal yaitu, pemimpin, pengikut dan situasi tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, maka kepemimpinan adalah kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan uraian kepemimpinan di atas kepemimpinan dalam organisasi sekolah secara umum sama. Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo: 2010).

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah

mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.

Dalam mencapai tujuan bersama, pemimpin dan anggotanya mempunyai ketergantungan satu dengan yang lainnya. Setiap anggota organisasi mempunyai hak untuk memberikan sumbangan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, perlu adanya kebersamaan. Rasa kebersamaan dan rasa memiliki pada diri setiap anggota mampu menimbulkan suasana organisasi yang baik.

Menurut Supriadi. (2012), ada tujuh indikator keberhasilan kepemimpinan

seorang kepala sekolah, yaitu:

- a. Kepala Sekolah sebagai Manajer
- b. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin
- c. Kepala Sekolah sebagai Wirausaha
- d. Kepala Sekolah sebagai Pencipta Iklim Kerja
- e. Kepala Sekolah sebagai Pendidik
- f. Kepala Sekolah sebagai Administrator

g. Kepala Sekolah sebagai Penyelia

Supriadi juga mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kepribadian dan integritas serta kemampuan untuk meyakinkan dan mengarahkan orang lain, untuk mencapai tujuan sesuai dengan sasaran. Hal tersebut di atas meliputi kepribadian, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap (Mulyasa, 2012). Pendapat tersebut, mengandung arti bahwa kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah.

Kepemimpinan khususnya di lembaga pendidikan memiliki ukuran atau standar pekerjaan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi.

Menurut Mulyasa (2012), Seorang kepala sekolah harus

melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi:

- a. Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)
- b. Kepala sekolah sebagai manajer
- c. Kepala sekolah sebagai administrator
- d. Kepala sekolah sebagai supervisor
- e. Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)
- f. Kepala sekolah sebagai inovator
- g. Kepala sekolah sebagai motivator

Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi-fungsi di atas dengan baik dapat dikatakan kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik. Jadi, dengan demikian jelas bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin agar berhasil harus menjalankan sekurang-kurangnya tujuh fungsi di atas selain juga memiliki kriteria lain seperti latar belakang pendidikan dan pengalamannya. Kepala sekolah selain mampu untuk memimpin, mengelola sekolah juga dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat memotivasi guru dalam bekerja dan dapat mencegah timbulnya

disintegrasi atau perpecahan dalam organisasi.

3. Lingkungan Kerja

Nitisemito (2011: 183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Ahyari (2014: 2001) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. Menurut Agus Ahyari (2004:124), lingkungan kerja adalah seorang guru melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Misalnya kebersihan, rencana kerja, tugas dan lain-lain.

Sedangkan The Liang Gie (2014:154), mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah segenap faktor yang berwujud yang berada di sekeliling ruang kerja dan umumnya mempengaruhi baik buruknya pelaku pekerja yang bersangkutan. Faktor-faktor yang terpenting umumnya berupa cahaya, penerangan, warna ruang, keadaan udara (suhu, kelembaban dan peredarannya), serta sumber kegaduhan (sumber suara). Menurut Sedarmayati (2010:1) mendefinisikan

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut jurnal Stewart and Stewart (2009: 2): "*Work environment is working condition can be defined as series of conditions of the working environment in which become the working place of the employee who works there.*"

Pengertian di atas menyebutkan bahwa kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif Korelasional. Menurut Anwar (2011:5), penelitian lapangan merupakan suatu penelitian untuk memperoleh data-data yang sebenarnya terjadi di lapangan. Sedangkan bersifat kuantitatif berarti menekankan analisa

dalam sebuah institusi sangatlah penting untuk diperhatikan karena akan berhubungan langsung dengan para guru yang melaksanakan proses kegiatan didalam instansi yang bersangkutan. Lingkungan guru yang baik tercermin dalam keadaan ruang kerja yang memadai, adanya sarana dan prasarana yang dapat menunjang pekerjaannya, serta hubungannya yang harmonis antara sesama guru.

Dari sinilah dapat dikatakan bahwa lingkungan unit kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga setiap organisasi atau unit kerja yang ada harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga nantinya mempunyai pengaruh yang positif bagi instansi itu sendiri.

pada data numerikal (angka) yang diperoleh dengan metode statistik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey. Menurut Singarimbun dan Effendi (2010:3), penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan

menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Kerlinger dalam Sugiyono (2011:7) mengemukakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Variabel dalam penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel (X1), lingkungan kerja sebagai variabel (X2), dan satu variabel terikat

yaitu kepuasan kerja guru sebagai variabel (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang berada di Yayasan Kartika Jakarta. Berdasarkan perhitungan di atas didapat angka 88,1 dibulatkan menjadi 88. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 guru yang diambil secara acak (*random sampling*)

Teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut adalah teknik statistik korelasi parsial dan korelasi ganda. Uji-t dan F untuk menguji signifikansi Korelasi dari variabel (X) terhadap variabel (Y).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Guru.

Hasil output SPSS analisis korelasi parsial hubungan antara

motivasi kerja dengan kinerja guru diketahui sebagai berikut:

Tabel Analisis Korelasi X₁ dengan Y

		Kepuasan kerja guru
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,618**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88

Berdasarkan *hasil* analisis korelasi antara kepemimpinan dengan *Kepuasan kerja guru* diperoleh nilai *Pearson Correlation* sebesar (rhitung) 0,618. dengan nilai Signifikansi sebesar 0,000. Jika dibandingkan nilai rhitung > rtabel (0,618 > 0,210). Demikian juga dengan nilai Sig < nilai α (0,000 < 0,05). Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan *Kepuasan kerja guru* di Yayasan Kartika Jaya Cabang XVIII Jayakarta.

Tingkat kekuatan hubungan antara variabel X1 dengan Y, dilihat berdasarkan nilai rhitung 0,618, jika dimasukkan kedalam tabel *Pearson Correlation*, nilainya berada di range 0,60-0,799, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kepemimpinan dengan *Kepuasan kerja guru* memiliki hubungan yang tinggi.

Berdasarkan *hubungan fungsional* tersebut dapat dinyatakan bahwa *kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah*.

Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru disekolah tersebut. Hal yang sebaliknya akan terjadi apabila kepemimpinan kepala sekolah buruk maka semakin rendah pula kepuasan kerja guru dalam mengajar disekolah.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mulyono (2008: 143) bahwa perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru. Artinya dorongan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap guru mampu memotivasi guru untuk mengembangkan kemampuannya sehingga kepuasan guru dalam bekerja akan semakin meningkat.

Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru

Hasil output SPSS analisis korelasi parsial hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru diketahui sebagai berikut:

Tabel Analisis Korelasi X₂ dengan Y

	Lingkungan kerja	
Kepuasan kerja guru	Pearson Correlation	,540**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88

Berdasarkan *hasil analisis* korelasi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,522. Jika dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,540 > 0,210$). Demikian juga dengan nilai $Sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan *Kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika Jaya Cabang XVIII Jakarta*. Nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,540, berada di range 0,40 – 0,599, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara dan lingkungan kerja dengan *Kepuasan kerja guru* memiliki hubungan yang sedang.

Berdasarkan hubungan fungsional tersebut dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja guru merupakan efek dari lingkungan kerja yang baik. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja

guru disekolah tersebut. Hal yang sebaliknya akan terjadi apabila lingkungan kerja buruk maka semakin rendah pula kepuasan kerja guru dalam mengajar disekolah.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Alex S Nitisemito (2000: 183) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan, artinya baik keadaan fisik maupun non fisik sekolah dapat mengubah semangat guru untuk mengembangkan kemampuannya. Dalam hal ini, lingkungan kerja sebagai penunjang bagi guru untuk melaksanakan tugasnya.

Hubungan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama dengan Kepuasan Kerja Guru

Hasil output SPSS analisis korelasi ganda hubungan antara antara motivasi kerja dan Sikap

terhadap profesi dengan kinerja guru diketahui sebagai berikut:

Tabel Analisis Korelasi X₁ dan X₂ dengan Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646 ^a	,418	,404	4,299

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis korelasi ganda antara kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan Kepuasan kerja gurudiperoleh nilai Pearson Correlation sebesar 0,646. Jika dibandingkan nilai rhitung > tabel ($0,646 > 0,210$). Dengan demikian hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan Kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika Jaya Cabang XVIII Jayakarta.

Nilai Pearson Correlation sebesar 0,646, jika dimasukkan ke dalam tabel Pearson Correlation berada di range 0,60-0,799, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan Kepuasan kerja guru memiliki hubungan yang tinggi. Kepemimpinan dan lingkungan

kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,418 (41,8%). ini artinya bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 41,8% terhadap kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika Jaya Cabang XVIII Jayakarta.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djumaji Purwoatmodjo (2011), yaitu terdapat pengaruh secara signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan keinginan guru mampu meningkatkan kepuasan kerja guru.

Artinya, guru akan merasa puas bekerja pada suatu instansi/sekolah ketika pemimpinya mampu mendorong dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru tersebut. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Novianti (2013), yaitu terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika Jaya Cabang XVIII Jayakarta. Hal ini menunjukkan *makin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru demikian juga sebaliknya semakin buruk kepemimpinan kepala sekolah maka akan membawa dampak rendahnya* kepuasan kerja guru.
2. Terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika Jaya Cabang XVIII Jayakarta. Hal ini

Menurut Wursanto (2002: 288-289) salah satu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik yaitu keadaan bangunan yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja, serta kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis yaitu adanya perasaan puas dikalangan pegawai.

menunjukkan *makin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula* Kepuasan kerja guru *demikian juga sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka akan membawa dampak rendahnya* kepuasan kerja guru.

3. Terdapat hubungan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru di Yayasan Kartika Jaya Cabang XVIII Jayakarta. Hal ini menunjukkan *makin baik kepemimpinan dan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru, demikian juga sebaliknya semakin buruk kepemimpinan dan lingkungan kerja maka akan*

membawa dampak rendahnya
kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2011, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani 2010. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No.2.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyono. 2018. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar- Ruzz Media
- Robbins, S.P. 2013. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: Pearson Education Asia Pte Ltd dan PT Prenhallindo.
- Saydam Gouzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta: Djanbatan.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Guru Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2010. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3E. Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Moh Uzer. 2013, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya Offset.