

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI
GUGUS II TARANTANG JAYA KECAMATAN BATIPUH KABUPATEN
TANAH DATAR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

RIKI FEBRIAN

2005/ 65315

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2012

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Gugus II Tarantang Jaya Kecamatan Batipuh Kabupaten Tanah Datar

Nama : Riki Febrian

Nim : 2005 / 65315

Program Study: Manajemen

Keahlian : Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Universitas : negeri Padang

Padang, September 2012

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP.19650306 199001 2 001

Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak
NIP. 19741125 200501 1 00

Mengetahui :

Ketua Prodi Manajemen

Erni Masdupi, M.Si, Ph.D
NIP. 19740424 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR
DI GUGUS II TARANTAN JAYA KECAMATAN BATIPUH KABUPATEN
TANAH DATAR**

**Nama : Riki Febrian
NIM/TM : 65315/2005
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi**

Padang, 17 juli 2012

Tim Penguji

Nama Tanda Tangan

- | | | |
|----------------------|---------------------------------------|-----------------|
| 1. Ketua | : Rini Sarianti, SE, M.Si | 1. _____ |
| 2. Sekretaris | : Hendri Andi Mesta, SE, MM.Ak | 2. _____ |
| 3. Anggota | : Kamaruddin, SE, MSi | 3. _____ |
| 4. Anggota | : Firman, SE, MSc | 4. _____ |

ABSTRAK

Riki Febrian :Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus II Tarantang Jaya Kecamatan Batipuh Kabupaten Tanah Datar

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus II Tarantang Jaya Kecamatan Batipuh Kabupaten Tanah Datar. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan kerja dan satu variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Guru.

Penelitian ini merupakan penelitian kausatif yaitu bertujuan menggambarkan fakta-fakta yang terjadi secara jelas dan melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru guru yang mengajar di Gugus II tarantang jaya Kecamatan Batipuh Kabupaten Tanah Datar . Penetapan sampel diambil secara *Propotional cluster random sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif melalui analisis Regresi Linear Berganda serta uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang terlihat pada uji t yang ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,592 > 2,002$). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dimana $t_{hitung} = 2,087 > t_{tabel} = 2,002$. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana $F_{hitung} = 28,877 > F_{tabel} = 3,159$. Untuk dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Guru di Gugus II Tarantang Jaya Kecamatan Batpuh hendaknya pimpinan lebih memberikan perhatian kepada karyawan, meningkatkan hubungan antara atasan dengan bawahan serta lebih mengarahkan karyawan dalam bekerja. Sejalan dengan itu dengan terciptanya suatu lingkungan kerja yang kondusif maka Kepuasan kerja guru juga akan semakin tinggi.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Gugus II Tarantang Jaya Kecamatan Batipuh Kabupaten Tanah Datar”**.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Berbagai bantuan moral maupun materil banyak penulis terima dari berbagai pihak dalam melaksanakan penelitian dan penulisan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada Ibu Rini Sarianti SE, M.Si selaku pembimbing 1 dan Bapak Hendri Andi Mesta, SE, MM selaku pembimbing 2, atas segala bimbingan dan dorongan yang berarti selama penyelesaian skripsi ini.

Selanjutnya rasa terima kasih yang sama juga penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Kamaruddin, SE, MS, dan Bapak Firman, SE, M. Sc, selaku penguji yang telah banyak memberikan masukan demi sempurnanya skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
3. Ibu Erni Masdupi, SE, MSI, Ph,D dan Ibu Rahmiati, SE, M,Sc selaku Ketua dan Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

4. Ibu Rahmiati, SE, M,Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA)
5. Bapak dan Ibu dosen, staf pengajar dan Administrasi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
6. Pustakawan/wati perpustakaan Fakultas Ekonomi, perpustakaan Majister Manajemen (MM) Universitas Negeri Padang
7. Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
8. Ibu Ketua Gugus II Tarantang Jaya Kecamatan Batipuh yang telah memberi izin dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini. Harapan penulis semoga karya tulis ini memberi arti dan manfaat bagi pembaca terutama bagi penulis sendiri. Semoga Allah SWT meridhoi dan mencatat usaha ini sebagai amal kebaikan kepada kita semua. Amin...

Padang, September 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	11
1. Kepuasan Kerja	11
a. Pengertian Kepuasan Kerja	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ...	13
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2. Kepemimpinan	17
a. Pengertian Kepemimpinan	17
b. Pengertian Gaya Kepemimpinan	19
c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	20
d. Karakteristik Kepemimpinan	20
e. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan kerja ..	21
f. Indikator Kepemimpinan	24
3. Lingkungan Kerja	24
a. Pengertian Lingkungan Kerja	24

b. Jenis Lingkungan Kerja	27
c. Unsur pembentuk lingkungan kerja.....	29
d. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	32
e. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	33
f. Indikator Lingkungan Kerja	33
B. Penelitian yang Relevan	34
C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	37
D. Jenis dan Sumber Data	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Variabel dan Definisi Operasional.....	42
G. Instrumen Penelitian	44
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	46
I. Teknis Analisis Data	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	56
B. Karakteristik Responden	58
C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	60
D. Analisis Induktif Variabel Penelitian	65
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel	65
2. Hasil Uji Parametrik	67
3. Analisis Regresi Linear Berganda	71
E. Pembahasan Hasil Penelitian	77

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 83

B. Saran 84

DAFTAR PUSTAKA 85

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1.Rekapitulasi Ketidakhadiran Guru Sekolah Dasar di Gugus II Kecamatan Batipuh Kabupaten Tanah Datar	3
3.1.Rekapitulasi Jumlah Guru-Guru Sekolah Dasar di Gugus II Kecamatan Batipuh Kabupaten Tanah Datar	38
3.2.Jumlah Sampel Penelitian Masing-masing Sekolah Dasar	40
3.3.Kisi-Kisi Instrument Penelitian	45
4.1.Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.2.Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	59
4.3.Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
4.4.Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja	61
4.5.Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah...	63
4.6.Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	64
4.7.Hasil Uji Multikolinearitas	68
4.8.Hasil Uji Normalitas Sebaran Data	69
4.9.Correlations	70
4.10.Nilai Dugaan Koefisien Regresi Linear Berganda Nilai Koefisien Regresi Linear Berganda	71
4.11.Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	73
4.12.Anova	75
4.13.Hasil Uji t	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1.Kerangka Konseptual	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian	88
2. Tabulasi Data Uji Instrumen Penelitian	92
3. Hasil Uji Instrumen Penelitian	93
4. Tabulasi Data Sampel Penelitian.....	99
5. Hasil Tabel Distribusi Frekuensi.....	101
6. Tabulasi Tabel Distribusi Frekuensi.....	112
7. Hasil Uji Normalitas.....	115
8. Hasil Uji Homogenitas	119
9. Hasil Analisis Linear Berganda.....	120
10. Data Responden.....	123
11. Surat Keterangan Telah Mengadakan Penelitian.....	125

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai suatu media pembelajaran yang membekali siswanya dengan ilmu dan pengetahuan. Sekolah bertujuan menciptakan lulusan sekolah yang berprestasi dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Begitu juga dengan sekolah dasar sebagai lembaga pendidikan yang merupakan lembaga pendidikan dasar yang wajib diikuti oleh seluruh masyarakat Indonesia demi tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan pasal 3 Bab II Undang Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003, dinyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu pengetahuan, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk menciptakan suatu generasi penerus bangsa yang mempunyai kepribadian mulia dan kemampuan yang baik para guru berperan besar dalam hal ini, sehingga dalam proses belajar mengajar tercipta kondisi yang kondusif dan pemberian imbalan yang sesuai agar kepuasan dalam melakukan pekerjaan tercapai.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Menurut Robbins (2003: 91) “Secara umum kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamik. Kepuasan kerja secara umum, menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal, seperti kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang.

Pada sekolah dasar yang ada di gugus II kecamatan batipuh, permasalahan sumber daya manusia masih terlihat dengan masih kurangnya kepuasan kerja guru. Menurut Nitisemito (1996) menyatakan bahwa indikasi kecenderungan umum dari menurunnya kepuasan kerja dalam sebuah organisasi antara lain; rendahnya produktifitas, tingkat absensi yang naik/tinggi, labour turn-over (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik/tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan sering terjadi pemogokan. Menurut pendapat As’ad (1995 ; 103) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya karyawan (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan (*performance*).

Kurangnya kepuasan kerja guru ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah, yang menyebabkan karyawan tidak bekerja

dalam kondisi puncak sehingga akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Kurangnya kepuasan kerja guru ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pada sekolah negeri yang ada di gugus II kecamatan batipuh. Data tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Ketidakhadiran Guru
Sekolah dasar di gugus II kecamatan batipuh kab Tanah datar
Januari, februari, april 2012

Bulan	Sekolah Dasar							Jumlah Pegawai (orang) 1	Hari Kerja 2	Jumlah mangkir (orang) 3	Tingkat Kemangkiran (3/1*2)
	SDN 09	SDN 12	SDN 17	SDN 37	SDN 38	SDN 46	SDN 48				
Januari	14	11	2	2	4	19	2	74	19	39	2,77%
Februari	7	7	6	5	6	8	0	74	25	54	2,92%
April	36	1	0	5	2	10	1	74	24	55	3,10%

Sumber : Bagian Pengawasan Unit Pelaksana Teknis Dinas (2011)

Pendidikan Dasar kecamatan Batipuh, kabupaten Tanah Datar

Dari tabel 1.1 di atas terlihat bahwa masih banyak guru guru yang mangkir dari tugasnya, berdasarkan data ketidakhadiran guru selama 3 bulan ini, Adanya peningkatan angka kemangkiran pada bulan februari dan april sebesar 2,92% dan 3,10%. Hal ini memperlihatkan kurangnya kepuasan kerja yang menyebabkan guru tidak hadir kesekolah dan malas dalam mengajar.

Kurangnya kepuasan kerja guru menyebabkan guru menjadi malas dalam mengajar sehingga tingginya tingkat kemangkiran guru akan menyebabkan kegiatan belajar mengajar tidak berjalan dengan lancar sehingga sekolah sulit untuk mencapai

tujuan yang diinginkan. Kemangkiran ini merupakan efek dari rendah dan turunnya kepuasan kerja mereka terhadap pekerjaan yang mereka jalani saat ini.

Dalam sekolah, pertentangan-pertentangan bisa saja terjadi antara para Guru sendiri ataupun para kepala sekolah sendiri, hal itu terjadi karena banyaknya manusia yang ada dalam sekolah, dikarenakan masing-masing mempunyai sifat, sikap, keinginan, kepribadian dan minat yang berbeda-beda. Salah satu ciri dari suatu kelompok yang matang adalah kemauan dan kemampuannya untuk mengangkat perselisihan yang ada ke permukaan sehingga bisa dibicarakan dan memberi kemungkinan penyelesaian yang lebih baik. Ada banyak macam konflik yang membawa implikasi, dan jika tidak ditangani dengan baik akan berlanjut pada stress dan tekanan yang dirasakan oleh guru dan pada akhirnya akan menyebabkan kepuasan kerja guru akan menurun.

Menyikapi hal tersebut maka seorang kepala sekolah dalam suatu sekolah mempunyai peran paling penting dalam menentukan kebijakan suatu kondisi organisasi, dengan kata lain maju mundurnya suatu sekolah sangat dipengaruhi oleh peran seorang kepala sekolah. Kepemimpinan seseorang kepala sekolah dalam mengatur suatu sekolah sangat penting karena berpengaruh terhadap kelangsungan sekolah itu sendiri, perbedaan kepemimpinan di suatu sekolah mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada hubungan antara seorang kepala sekolah dengan guru bawahannya.

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam kemajuan suatu organisasi. Maju tidaknya suatu organisasi tergantung pada kepemimpinan dari sang pemimpin. Kepemimpinan menurut Griffin dan Ebert (2007 : 263) adalah “proses memotivasi

orang lain untuk berusaha memenuhi tujuan-tujuan tertentu”. Memimpin adalah salah satu aspek kunci pekerjaan, pemimpin merupakan salah satu komponen penting dari fungsi pengarahan terhadap pegawai atau bawahan. Jadi, seorang pemimpin harus dapat memotivasi bawahannya untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Tetapi dilain pihak pemimpin juga harus menyesuaikan gaya kepemimpinan yang akan dipakainya sesuai dengan keadaan bawahannya.

Kepemimpinan itu sendiri terdiri dari berbagai macam jenis gaya kepemimpinan. Gaya-gaya kepemimpinan secara garis besar terdiri dari gaya otokratis yang memberikan perintah dan mengharapkan pegawai mematuhi atasan tanpa pertanyaan, gaya demokratis yang meminta masukan dari bawahan-bawahannya sebelum membuat keputusan tetapi tetap memegang kekuasaan akhir dalam membuat keputusan, gaya wewenang penuh dimana pemimpin berperan sebagai penasehat bagi bawahan yang diperbolehkan membuat keputusan. Pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang akan dipakainya merujuk pada kondisi saat ini dari pegawai. Jadi, setiap gaya kepemimpinan yang dipakai oleh Kepala sekolah akan mempengaruhi Kepuasan kerja guru.

Dalam kepemimpinan terdapat suatu pemikiran, apabila tanpa kepemimpinan suatu organisasi atau sekolah adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur (kacau-balau). Kepemimpinan yang efektif harus dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan sekolah. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan sekolah mungkin akan menjadi renggang (lemah). Keadaan ini bisa menimbulkan

situasi di mana Guru akan bekerja untuk mencapai tujuannya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai tujuannya.

Di samping kepemimpinan, lingkungan kerja juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Menurut **Nitisemito (1986 : 184)** **lingkungan kerja** adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Guru yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan guru lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan dengan peralatan yang memadai.

Karena itu, setiap sekolah hendaknya dapat menciptakan suatu sarana dan prasarana yang mendukung agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik, fenomena yang terjadi biasanya lingkungan kerja tidak kondusif dikarenakan faktor dari luar sekolah itu seperti kegaduhan atau kebisingan dari kendaraan bermotor dan juga suara dari mesin pemotong kayu karena letak sekolah yang berada di perkampungan, hal ini dapat dinetralisir dengan mengisolasi sumber suara. Tetapi bilamana kegaduhan tersebut tidak dapat dikurangi, maka hendaknya sekolah memperhatikan faktor dari dalam sekolah seperti mengontrol rutinitas murid agar tidak terjadi keributan. Dengan pengaturan sumber suara maka jelas proses belajar mengajar tidak akan terganggu lagi oleh suara gaduh yang datang dari dalam lingkungan sekolah atau tempat lingkungan

luar sekolah, sehingga guru mempunyai perhatian penuh pada tugasnya dan proses belajar mengajar lebih efektif dan efisien.

Keleluasaan pribadi atau kebebasan individu dalam sekolah banyak diinginkan oleh para guru dalam kelas. Para guru kebanyakan menginginkan derajat yang lebih luas dalam hal privasi dalam pekerjaan mereka oleh karena itu penyusunan ruangan diusahakan dapat membuat guru untuk merasakan privasi dan kenyamanan dalam mengajar.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam untuk melihat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus II Tarantang Jaya Kecamatan Batipuh Kabupaten Tanah Datar”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan kerja guru di gugus II tarantang jaya kecamatan Batipuh
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif mengakibatkan guru-guru tidak melaksanakan tugasnya dengan maksimal
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Di gugus II tarantang jaya kecamatan Batipuh

4. Kurangnya Kepuasan kerja guru mengakibatkan terjadinya kemangkiran dari tugasnya.
5. Masih adanya karyawan yang merasa belum puas atas kepemimpinan kepala sekolah
6. Masih adanya karyawan yang merasa belum puas atas lingkungan kerjanya

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang terhadap organisasi atau sekolah dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Faktor-faktornya diantaranya adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti baiknya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan pekerjaan, kompensasi yang dirasakan, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Apabila seseorang merasa kepemimpinan kepala sekolah sangat baik dan lingkungan kerja yang kondusif maka akan tercipta suatu kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru. Selain itu masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu penulisan karya tulis ini dibatasi dengan memfokuskan pengkajian pada masalah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru-guru sekolah dasar.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru-guru sekolah dasar di Gugus II Tarantang Jaya Kecamatan Batipuh Kabupaten Tanah Datar
2. Sejauh mana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru-guru sekolah dasar di Gugus II Tarantang Jaya Kecamatan Batipuh Kabupaten Tanah Datar

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru-guru sekolah dasar di Gugus II Tarantang Jaya Kecamatan Batipuh Kabupaten Tanah Datar
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru-guru sekolah dasar di Gugus II Tarantang Jaya Kecamatan Batipuh Kabupaten Tanah Datar

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat sebagai tambahan pengalaman yang sangat berharga dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah, terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Bagi pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.
3. Sebagai informasi tentang arti pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam membuat suatu keputusan demi mencapai kepuasan kerja guru. Lingkungan kerja penting untuk meningkatkan kepuasan kerja guru baik terhadap pekerjaan maupun organisasi. Tulisan ini juga dapat dijadikan salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan, dan diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah-masalah sumber daya manusia. Juga sebagai bahan informasi bagi pihak lain yang mungkin akan memerlukan.
4. Sebagai tambahan informasi bagi penulis berikutnya dan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1) Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang mengkaji tentang perilaku orang-orang dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan persepsi seorang karyawan terhadap pekerjaan dan hasil yang mereka terima.

Menurut Robbins (2003: 91) “Secara umum kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya. Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dimengerti bila Luthans dalam Debora (2006: 63) menyatakan bahwa “Terdapat tiga dimensi penting dari kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi dan kondisi kerja. Kedua, kepuasan kerja seringkali menentukan seberapa besar hasil yang akan dicapai atau harapan-harapan yang akan dilampaui. Misalnya, bila anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja lebih keras daripada yang lainnya dalam suatu departemen tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit, maka mereka dapat memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan rekan sekerjanya. Mereka akan menjadi tidak puas. Sebaliknya jika mereka merasa diperlakukan dengan baik dan dibayar

dengan adil, maka mereka akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri”.

Menurut Debora (2006: 64) “Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka”.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari baik atau tidaknya hasil kerja seseorang tentunya diawali oleh puas atau tidaknya yang bersangkutan dalam merespon lingkungan kerjanya. Menurut Hasibuan (2002: 202) kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat, sehingga pegawai akan bergairah dan bersemangat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Berdasarkan hasil pekerjaan, maka kepuasan kerja terbagi atas kepuasan kerja di dalam pekerjaan, kepuasan kerja di luar pekerjaan dan kombinasi keduanya. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana kerja yang baik. Kepuasan kerja di luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan dengan memperoleh balas jasa agar pegawai dapat membeli kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi antara kepuasan kerja di dalam pekerjaan dengan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang

antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Menurut Handoko (2002:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Hasibuan (2003: 203) adalah sebagai berikut:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dan kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Robbins (1996) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi/ lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Harold E

Burt dalam Tohardi (2002 : 133) yaitu :

- 1) Faktor-faktor hubungan antara karyawan antara lain:
 - a) Hubungan langsung antara manajer dengan karyawan
 - b) Faktor fisik dan kondisi kerja
 - c) Hubungan sosial diantara karyawan
 - d) Sugesti diantara teman sekerja
 - e) Emosi dan situasi kerja
- 2) Faktor Individu yang berhubungan dengan:
 - a) Sikap
 - b) Umur
 - c) Jenis Kelamin
- 3) Faktor luar yang berhubungan dengan:
 - a) Keadaan keluarga karyawan
 - b) Rekreasi
 - c) Pendidikan

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Robbins (1996: 181) adalah

sebagai berikut:

- 1) Kerja yang secara mental menantang
- 1) Ganjaran yang pantas
- 2) Kondisi kerja yang mendukung
- 3) Rekan kerja yang mendukung
- 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008 : 171) menambahkan bahwa

kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, di antaranya :

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Pengakuan
- 4) Supervisi
- 5) Kerja sama yang baik dengan rekan kerja
- 6) Kesempatan untuk berkembang

Faktor faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja menurut wexley dan yulk dalam sopiah (2008 : 171) adalah sebagai berikut:

- 1) Upah
- 2) Pekerjaan
- 3) Pengawasan
- 4) Teman kerja
- 5) Materi pekerjaan
- 6) Jaminan kerja

Luthan dalam sopiah (2008 : 171) mengemukakan Faktor-faktor kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Promosi
- 4) Supervisi
- 5) Kelompok kerja
- 6) Kondisi kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Nitisemito (2003: 132) adalah sebagai berikut:

- 1) Turun atau rendahnya produktivitas kerja
- 2) Tingkat absensi yang tinggi
- 3) Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi
- 4) Tingkat kerusakan yang tinggi
- 5) Kegelisahan terdapat dimana mana
- 6) Adanya pemogokan

c. Indikator Kepuasan kerja

Indikator pengukuran untuk mengukur kepuasan kerja menurut Riggio dalam Thomas (2007: 54) meliputi:

- 1) Kompensasi
- 2) Desain pekerjaan
- 3) Partisipasi

Indikator pengukuran kepuasan kerja menurut Ramlan Ruvendi

(2005: 17) adalah sebagai berikut:

- 1) Jumlah kehadiran pegawai atau jumlah kemangkiran.
- 2) Perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan.
- 4) Suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipegangnya.
- 5) Sikap menolak pekerjaan atau menerima dengan penuh tanggung jawab.
- 6) Tingkat motivasi pegawai yang tercermin dari tingkah laku
- 7) Reaksi positif atau negative terhadap kebijakan organisasi

Pengukuran kepuasan kerja menurut Welss dalam Feldman dan Arnold (1986: 99) ada dua puluh dimensi atau indikator yang dapat dijadikan unsur untuk menilai perasaan puas atau tidak puasnya seorang karyawannya, yaitu:

- 1) *Ability Utilization* (Penggunaan Kemampuan)
- 2) *Achievement* (Prestasi)
- 3) *Activity* (Aktivitas)
- 4) *Advancement* (Kemajuan)
- 5) *Authority* (Kewenangan)
- 6) *Company Policies and Practice* (Kebijakan dan peraturan perusahaan)
- 7) *Compensation* (Kompensasi)
- 8) *Co-Workers* (Rekan kerja)
- 9) *Creativity* (Kreativitas)
- 10) *Independence* (Kebebasan)
- 11) *Moral value* (Nilai moral)
- 12) *Recognition* (Pengakuan)
- 13) *Responsibility* (Tanggung jawab)
- 14) *Job security* (Keamanan/Jaminan kerja)
- 15) *Social service* (Pelayanan sosial)
- 16) *Sosial state* (Status sosial)
- 17) *Supervision human relation* (Hubungan atasan dan bawahan)
- 18) *Technical supervision* (Teknik pengawasan)
- 19) *Variety* (Variasi kerja)
- 20) *Working condition* (Kondisi kerja)

Dari beberapa pendapat di atas, indikator kepuasan kerja yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Rasa senang terhadap kondisi pekerjaan
- 2) Perasaan diakui dalam lingkungan kerja
- 3) Rekan kerja yang mendukung
- 4) Merasa aman dengan jaminan pekerjaan

2) Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu sikap yang harus ada pada diri seorang pemimpin. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang dapat mengarahkan, memotivasi dan meningkatkan kinerja serta semangat dari orang-orang yang dipimpinnya. Dengan ini akan tercapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Menurut Griffin dan Ebert (2007 : 263) "kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain supaya bekerja untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu". Memimpin adalah salah satu aspek kunci pekerjaan dari manajer/ pemimpin dalam suatu organisasi dan juga merupakan salah satu komponen penting dari fungsi pengarahan. Fungsi pengarahan disini yaitu salah satu fungsi dari pemimpin organisasi dalam mengarahkan bawahan yang dipimpinnya untuk bekerja secara lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Ivancevich dan Matteson dalam Teman (2007 : 31) menyatakan “kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi”. Ini berarti bahwa kepemimpinan terjadi disaat seseorang menggunakan pengaruhnya kepada orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Musselman dan Jackson dalam Teman (2007 : 31) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang lain untuk berperilaku dalam suatu cara tertentu”. Pada hakekatnya kepemimpinan merupakan hubungan dimana diri seorang pemimpin mempengaruhi orang-orang lain untuk mau bekerja sama secara sukarela sehubungan dengan tugasnya untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

Menurut Rivai (2003 : 2) Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar melakukan sesuatu secara sukarela. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan.

Kepemimpinan menurut Northouse dalam Thoyib (2005 : 63) “kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum”. Definisi kepemimpinan menurut Northouse ini dipertajam lagi oleh Dubrin dalam Thoyib (2005 : 64) bahwa “kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan

memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi”. Jadi seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk bekerja sesuai dengan yang pemimpin harapkan dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dari pendapat-pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan suatu definisi dari kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi mengarahkan, menggerakkan dan memotivasi orang lain supaya bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi dengan suatu cara tertentu.

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan masing-masing. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang. Strategi inilah nantinya yang akan dipakai untuk mencapai tujuan perusahaan. Biasanya yang menentukan strategi perusahaan ini adalah pemimpin puncak dari organisasi.

Gaya kepemimpinan menurut Griffin dan ebert (2002 : 305) adalah “pola perilaku yang diperlihatkan oleh seorang pemimpin dalam berhadapan dengan bawahan-bawahannya”. Gaya kepemimpinan yang dipakai seorang pemimpin nantinya akan mempengaruhi bawahan dalam melakukan kegiatan mereka di organisasi. Jadi pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan yang akan dipakainya sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada dalam organisasi agar hasil kerja guru menjadi seperti yang diharapkan.

c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Griffin dan ebert (2002 : 305) secara umum gaya kepemimpinan terbagi atas tiga macam jenis gaya kepemimpinan yaitu :

- 1) Gaya otokratis (*otocratic style*)
Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otokratis umumnya memberikan perintah dan mengharapkan bawahannya mematuhi atasannya tanpa pertanyaan. Gaya kepemimpinan otokratis memungkinkan pembuatan keputusan secara cepat.
- 2) Gaya demokratis (*democratic style*)
Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis umumnya meminta masukan dari bawahan-bawahannya sebelum membuat keputusan tetapi tetap memegang kekuatan akhir dalam pembuatan keputusan.
- 3) Gaya wewenang penuh (*free-rein style*)
Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan penuh umumnya berperan sebagai penasehat bagi bawahan yang diperbolehkan membuat keputusan.

d. Karakteristik Kepemimpinan

Menurut Luthans dalam Thoyib (2005 : 64) karakteristik pemimpin abad 21 adalah :

- 1) Menciptakan sesuatu yang baru
- 2) Asli dari pemimpin
- 3) Mengembangkan
- 4) Terkonsentrasi pada manusia
- 5) Menghidupkan rasa percaya
- 6) Memiliki perspektif jangka panjang
- 7) Ia menanyakan apa dan mengapa
- 8) Berpandangan sama pada sesamanya
- 9) Memiliki keaslian
- 10) Menentang kemapanan
- 11) Mengakui tanggung jawab ada pada pemimpin
- 12) Mengerjakan yang benar

Lindawati (2001 : 143) juga mengemukakan beberapa karakteristik-karakteristik watak pemimpin abad 21 antara lain :

- 1) Kejujuran
- 2) Keadilan
- 3) Pemahaman diri
- 4) Spiritualitas yang non dogmatik
- 5) Kerja sedikit tetapi hasil banyak
- 6) Mengakui kelebihan orang lain
- 7) Naluri humor
- 8) Visi yang terkangkau dan fokus yang jelas
- 9) Disiplin yang tidak biasa
- 10) Keseimbangan

Handy dalam Lindawati (2001) memberikan petunjuk mengenai atribut yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin masa depan antara lain:

- 1) Pemimpin perlu memiliki keyakinan diri yang kuat, namun harus diimbangi dengan kemampuan untuk mempertanyakan kembali keyakinannya tersebut.
- 2) Pemimpin perlu memiliki kegairahan terhadap pekerjaannya, namun harus diimbangi dengan kesadaran terhadap dunia lain.
- 3) Pemimpin perlu mencintai orang, namun harus diimbangi dengan keberanian untuk berjalan dalam kesendirian.

e. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan karena tindakan pemimpin dapat menghilangkan kekecewaan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Locke yang dikutip oleh Munandar (2001), ada dua hubungan atasan-bawahan, yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana penyelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Misalnya, jika kerja yang menantang penting bagi tenaga

kerja, penyeliaanya membantu memberikan pekerjaan yang menantang kepadanya. Sedangkan hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

Yukl dalam Munandar (2001). Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berdasarkan teori path-goal, pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan karyawan tergantung pada aspek situasi, termasuk karakteristik pekerjaan dan karakteristik karyawan. Kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan merupakan elemen terpenting yang mempengaruhi efektivitas keseluruhan organisasi. Ali dalam Munandar (2001) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, interaksi dengan atasan dan partisipatif yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan mempengaruhi kepuasan pegawai.

Miller dalam Ruvendi (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian Gruenberg dalam Ruvendi (2005) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman kerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan.

Blakely dalam Ruvendi (2005) mengatakan dimana pekerja yang menerima penghargaan dari penyelia yang lebih tinggi dibandingkan dengan

penilaian mereka sendiri akan lebih puas, akan tetapi penyeliaan yang terlalu ketat akan menyebabkan tingkat kepuasan yang rendah

Mengingat perusahaan merupakan organisasi bisnis yang terdiri atas orang-orang, maka pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi. Sejalan dengan itu diharapkan seorang pimpinan mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan yang berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan Robbins(2002:181).

Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya kepuasan dapat ditingkatkan, bila atasan bersifat ramah dan memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka ,Robbins,(2002:181).

Partisipasi dalam pengambilan keputusan kepemimpinan khususnya pada kepemimpinan demokratis akan mempunyai dampak pada peningkatan hubungan manajer dengan bawahan, menaikkan moral dan kepuasan kerja serta menurunkan ketergantungan terhadap pemimpin ,Supardi (2002 : 76). Dengan demikian dapat dikatakan kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang memperoleh respon

positif dari karyawan cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, demikian bila terjadi sebaliknya.

f. Indikator Kepemimpinan

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka indikator kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Mempengaruhi, meliputi mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi serta merubah pola fikir bawahanya
- 2) Mengarahkan, meliputi mengarahkan bawahan untuk bekerja lebih baik serta memberikan petunjuk bagi bawahan dalam bekerja
- 3) Menggerakkan, meliputi pengorganisasian serta memenej kegiatan kegiatan dalam organisasi
- 4) Memotivasi, yaitu memberikan semangat kerja dan perhatian kepada bawahan.

3) Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Nitisemito (1986 : 184)** **lingkungan kerja** adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan **lingkungan kerja sebagai berikut** :“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Robin (2002) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi/ lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Menurut Rivai (2004:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut Tohardi (2002 :128) untuk meningkatkan produktifitas individual yang sekaligus meningkatkan produktifitas organisasi kita perlu mendisain organisasi, mendisain pekerjaan dan juga mendesain lingkungan kerja, semuanya untuk memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah, dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Tujuan dari mendesain lingkungan kerja yaitubagaimana kita mampu mendesain lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, enak, menggairahkan, sehingga menjadi spirit dalam bekerja. Dalam mendesain lingkungan kerja ada dua hal yang perlu di desain yaitu mendesain fisik ruang kerja dan mendesain manusia yang merupakan sekeompok manusia dan membentuk

lingkungan sosial. Kedua hal tersebut baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial di tempat kerja sama-sama memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Anoraga (2009 : 58) lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pemimpin ataupun pada hasil pekerjaannya.

Menurut Sutalaksana, Anggawisastra dan Tjakraatmadja (2006 :91) suatu kenyataan bahwa lingkungan dekat manusia di tempat kerjanya ini berpengaruh terhadap hasil kerja manusia. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga di capai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik. Dapat dikatakan bahwa suatu kondisi lingkungan yang baik apabila didalamnya manusia bisa melaksanakan kegiatan dengan aman, sehat dan nyaman.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21), **“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.**

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sadarmayanti (2001:31), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisemito (2000:171) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

c. **Unsur Pembentuk Lingkungan Kerja**

Sebagaimana kita ketahui, keadaan lingkungan kerja di bentuk oleh berbagai unsur, Menurut Sutalaksana, anggawisastra dan tjakraatmadja (2006 :91) unsur pembentuk lingkungan kerja adalah :

- 1) Suhu udara dan kelembapan
- 2) Sirkulasi udara
- 3) Pencahayaan
- 4) Kebisingan
- 5) Getaran mekanis
- 6) Bau bauan
- 7) Warna

Ruang Lingkup lingkungan kerja terdiri dari :

1). Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2). Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kedinasan, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat non formal.

3). Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Pemimpin yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pemimpin. Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan karyawannya, atau karyawan menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pimpinan yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.

4). Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua pegawai atau pegawai tertentu saja karena prestasinya agar pegawai tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu perusahaan dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain. Menurut Saydam (1996:237) fasilitas adalah sarana atau kemudahan yang diberikan kepada karyawan. Tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk para karyawannya. Karena penyediaan fasilitas banyak berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan.

Agus Ahyari (1986:128) membagi lingkungan kerja menjadi tiga bagian, yaitu:

1). Fasilitas kerja

Fasilitas-fasilitas ini ada beberapa macam antara lain pelayanan makan, pelayanan kesehatan dan pengadaan kamar mandi/ kamar kecil di dalam perusahaan dimana para karyawan tersebut bekerja.

2). Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan menaikkan produktivitas perusahaan. Dalam pengaturan kondisi kerja termasuk antara lain pengaturan suara bising, pemilihan warna cat dinding, penerangan, ruang gerak yang diperlukan, serta keamanan karyawan.

3). Masalah hubungan karyawan dalam perusahaan

Perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Dalam hal ini manajemen perusahaan yang bersangkutan perlu mempertimbangkan motivasi kerja karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari pimpinan, maka hubungan karyawan akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktivitas kerja dari perusahaan tersebut akan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan oleh karena di dalam penyelesaian tugas-tugasnya para karyawan akan merasa terganggu atau diganggu dengan hal-hal lain sebagai akibat tidak serasinya hubungan karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Dengan demikian bahwa terciptanya lingkungan kerja yang memuaskan bagi guru akan meningkatkan gairah mengajar di dalam

sekolah yang bersangkutan sehingga secara otomatis akan meningkatkan Kepuasan kerja guru dalam mengajar.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1986 : 184) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pewarnaan
- 2) Kebersihan
- 3) Pertukaran udara
- 4) Penenerangan
- 5) Musik
- 6) Keamanan
- 7) Kebisingan

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Menurut tyssen (1996 : 50) lingkungan kerja lebih daripada sekedar tempat kerja, ruangan, tata letak, dan kebisingan hanyalah beberapa unsur dari lingkungan kerja. Faktor lain yang biasanya didefinisikan secara negatif sebagai rintangan kerja adalah :

- 1) Sakit atau cuaca buruk
- 2) Alat alat yang tidak memadai
- 3) Ketiadaan bahan untuk di proses
- 4) Anggaran yang tidak cukup
- 5) Rusaknya peralatan
- 6) Masalah dengan sesama pekerja

e. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Nitisemito (1996) yang menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap kepuasan dan kegairahan kerja diantaranya adalah pewarnaan ruangan, kebersihan, pertukaran udara, musik, keamanan, lingkungan kerja maupun kebisingan

Menurut Tohardi (2002 :128) untuk meningkatkan produktifitas individual yang sekaligus meningkatkan produktifitas organisasi kita perlu mendisain organisasi, mendisain pekerjaan dan juga mendesaain lingkungan kerja, semuanya untuk memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah, dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

f. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan

6. Keamanan kerja
7. hubungan karyawan

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka indikator Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1). Suasana kerja
- 2). Hubungan dengan rekan kerja
- 3). Hubungan antara guru dan kepala sekolah
- 4). Tersedianya fasilitas untuk guru

B. Penelitian yang Relevan

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat penelitian sebelumnya dari ahli yang mengkaji dan meneliti masalah serupa. Dalam sebuah penelitian yang pernah dilakukan oleh Parwoto Widodo (2002) menunjukkan “ Pengaruh signifikan positif kepemimpinan terhadap kepuasan kerja aparatur Kantor Pelayanan Pajak Salatiga diperkuat oleh lingkungan kerja yang baik”.

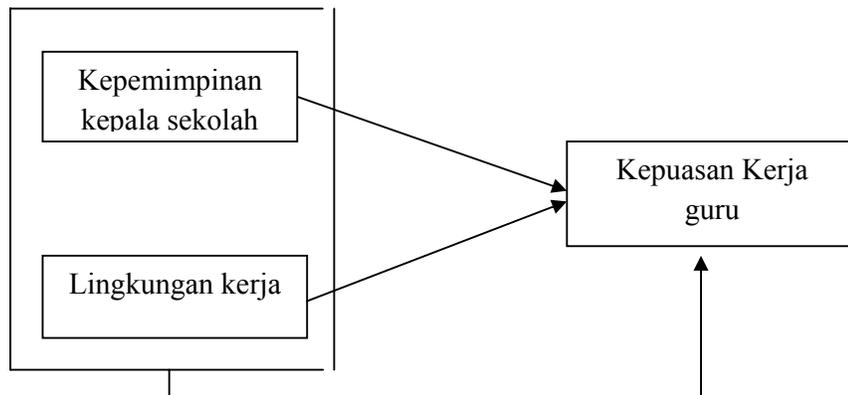
C. Kerangka Konseptual

Dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu mewujudkan tujuan organisasi yang mampu bersaing menghadapi pesaing di persaingan global, Pemimpin harus senantiasa memberikan perhatian dan dukungan kepada seluruh anggota dalam organisasi tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberi motivasi yang dapat diwujudkan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif agar mereka dapat bekerja dengan sepenuh hati dan melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang seharusnya.

Peran kepemimpinan sangat penting sekali dalam menciptakan kepuasan kerja para pegawai. Kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi akan mempengaruhi Kepuasan kerja dari pegawai, tergantung apakah kepemimpinan pemimpin tersebut sesuai dengan yang diharapkan bawahan sehingga tercipta sebuah kepuasan kerja dan menciptakan suatu pandangan yang positif dari bawahan untuk tetap setia kepada sekolah. Bawahan akan berusaha mencapai Tujuan yang di cita-citakan dan bekerja seoptimal mungkin demi meraih tujuan sekolah.

Dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif perlu adanya perhatian mengurangi rasa jenuh dan lelah, serta akan meningkatkan kesenangan bagi karyawan dalam mengetahui pekerjaannya. Jadi jelaslah bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kesenangan bagi karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya..

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menuangkan kerangka berpikir dalam kerangka konseptual seperti berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan perumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru sekolah dasar di Gugus II Tarantang Jaya kecamatan Batipuh.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru sekolah dasar di Gugus II kecamatan Batipuh.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru sekolah dasar di Gugus II Tarantang Jaya kecamatan Batipuh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis regresi linear berganda antar variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru sekolah dasar di gugus II kecamatan Batipuh kabupaten tanah datar. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja guru-guru dapat dilakukan dengan lebih meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru sekolah dasar di gugus II kecamatan Batipuh kabupaten tanah datar. Untuk itu dengan memperhatikan lingkungan kerja sebagai cara meningkatkan kepuasan kerja guru
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa keseluruhan variabel penyebab yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru sekolah dasar. Hal ini berarti dengan peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

4. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru sekolah dasar di gugus II kecamatan batipuh.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah terlihat bahwa sebagian kecil guru-guru yang ada dalam penelitian ini menganggap bahwa kepemimpinan kepala sekolah masih belum maksimal mengarahkan guru untuk bekerja kearah ang lebih baik . Hal ini akan dapat berdampak kurang baik terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada UPTD untuk lebih menekankan kepada kepala sekolah agar lebih mengarahkan guru dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukanya sehingga guru dapat bekerja dengan maksimal dan merasakan kepuasan dalam bekerja
2. Pada variabel lingkungan kerja terlihat bahwa sebagian kecil guru merasa bahwa lingkungan kerjanya dan fasilitas belum sepenuhnya maksimal,. Oleh karena itu, penulis memberikan saran untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja dan melengkapi fasilitas yang ada di skolah agar dapat membantu kelancaran proses belajar mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. (1999) *Manajemen Produksi, Perencanaan Sistem Produksi* (buku 2). Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. (1998) *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty. Yogyakarta
- Armanu Thoyib. (2005). "Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja : Pendekatan Konsep". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1. www.petra.ac.id.
- Debora. (2006). "Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis Terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 8, No. 2. www.petra.ac.id.
- Griffin, Ricky W. & Ebert, Ronald. J. (2007). *Bisnis*. Jakarta : Erlangga
- Idris. 2008. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS Edisi III*. Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Irianto, Agus.2009. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta. kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaihatu, Thomas Stefanus dan Wahyu Astarjo Rini. (2007). "Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Atas Kualitas Kerja, Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran : Studi Pada Guru-Guru SMU Di Kota Surabaya". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 9, No. 1. www.petra.ac.id.
- Munandar, Ashar Sunyoto 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1986. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia