

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Memperoleh pendidikan merupakan hak dari setiap manusia terutama bagi mereka yang berada di usia belasan tahun. Setiap individu diharapkan bisa mengikuti jenjang pendidikan yang sudah disediakan oleh pemerintah. Pendidikan merupakan suatu wujud nyata dari tujuan negara Indonesia itu sendiri sebagaimana tercantum dan tertera dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disebut UUD), yakni : melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia mewujudkan dan untuk memajukan kesejahteraan umum mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan (Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Menurut Langeveld (dalam Amin, 1996) pendidikan merupakan bimbingan kepada anak untuk mencapai kedewasaannya, yang kelak anak itu akan mampu sendiri dalam arti dapat menampilkan individualitasnya, kemampuan sosialitasnya (menjadi anggota masyarakat yang konstruktif) dan moralitasnya (hidup sesuai dengan norma-normanya). Pendidikan sangat diwajibkan untuk diikuti oleh setiap anak pada umumnya khususnya di Negara Indonesia. Salah satu hasil studi atau survei oleh *The Political and Economic Risk Consultancy* (PERC) yang merupakan lembaga konsultan dari Hongkong menyatakan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia sangat rendah, diantara 12 negara Asia yang diteliti, Indonesia satu tingkat dibawah Vietnam. Khususnya di Negara Indonesia sendiri, menanggapi kondisi hasil survey yang dilakukan oleh PERC, telah ditempuh berbagai upaya pembenahan sistem pendidikan dan

perangkatnya. Akibatnya muncul beberapa peraturan pendidikan untuk saling melengkapi dan menyempurnakan peraturan-peraturan yang sudah tidak relevan lagi dengan kebutuhan saat ini.

Salah satu cara yang dilakukan adalah memberlakukannya UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dan UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Disisi lain, tantangan datang dari perspektif bahwa kualitas pendidikan menjadi tuntutan global untuk kemudian menyiapkan sumber daya yang dapat bersaing dengan dunia global. Tanggung jawab dan peran seorang pendidik amatlah berat dan tidak semudah apa yang diucapkan, sebab pendidik adalah kader-kader bangsa dan seorang pendidik harus siap dalam menghadapi perubahan dalam pendidikan dimasa depan. Guru merupakan input sumber daya manusia bagi sekolah.

Guru membutuhkan peningkatan kualitas atau profesionalisme seperti karyawan pada organisasi yang lain. Guru dikatakan profesional apabila dapat menjalankan tugas sesuai apa yang harus dilakukan yaitu mendidik dan membimbing anak menjadi insan yang beriman, bertawakal, dan berilmu tinggi. Peningkatan kualitas ini dapat terwujud dengan munculnya kepuasan kerja yang didapatkan oleh para pendidik atau guru. Kepuasan kerja juga merupakan faktor atau bagian yang penting dalam dunia pendidikan khususnya bagi dunia pendidikan. Kepuasan kerja juga sangat dibutuhkan terutama untuk menghasilkan atau mencapai apa yang sudah di targetkan sebelumnya.

Setiap sekolah memiliki individu-individu yang berinteraksi didalamnya. Individu yang berperan didalam sekolah yaitu yayasan, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pegawai, guru, dan murid. Kepala sekolah memiliki tugas sebagai pendidik, manajer, pengelola administrasi, pemimpin, pembaharu, dan pendorong motivasi. Wakil kepala sekolah sebagai

bagian kesiswaan bertugas dalam menyusun program kesiswaan. Dan demi meraih masa depan peran guru begitu penting disekolah.

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu refleksi atau pencerminan dari seberapa jauh seseorang merasa tertarik dan terdorong pada suatu pekerjaan, sehingga situasi atau keadaan pekerjaan tersebut mempunyai nilai tertentu bagi dirinya. Kepuasan kerja itu sendiri terdiri dari perasaan-perasaan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya. Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Umam, (2010), yaitu : (a) Gaji, (b) Kondisi Kerja, (c) Hubungan kerja.

Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana individu memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001). Pengertian berikut juga dapat diartikan, bahwa kepuasan kerja dapat menentukan bagaimana emosi seseorang ketika dia melaksanakan atau mengajar ditempat dia mengajar. Guru dituntut memiliki cara mengajar yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang mempercayai pihak sekolah dan guru dalam membina anak didik. Sehingga kepuasan kerja juga erat kaitannya dengan hasil atau proses yang telah dilakukan.

Berikut hasil wawancara yang didapat peneliti dari seorang guru berinisial H.M (Pr) sebagai berikut :

“Saya selama mengajar, tidak terlalu dekat dengan kepala sekolah disini. Saya merasa agak terbebani dengan peraturan yang dibuat. Dan untuk kasus tertentu yang mengharuskan saya untuk izin mengajar namun kepala sekolah tidak mengizinkan. Pernah waktu itu juga saya lagi kurang enak badan mau permisi

sama bapak tapi takut karna kejadian sebelumnya dan udah tau pasti bakal panjang prosesnya, jadi saya tetap mengajar dalam keadaan kurang fit sampai jam pelajaran selesai”.

(Komunikasi Personal, Rabu 08 Mei 2019)

Dari wawancara diatas dapat dilihat bahwa guru berinisial H.M cenderung kurang dalam menjalin hubungan yang baik dengan kepala sekolah. Ini juga sesuai dengan salah satu faktor dari kepuasan kerja yaitu hubungan kerja (Umam, 2010). Hasil wawancara diatas peneliti menemukan masalah pada gaji guru yang tidak sesuai dengan tuntutan kepala sekolah, dan juga terdapat guru yang kurang menjalin hubungan baik dengan kepala sekolah.

Berikut juga berdasarkan hasil pengamatan peneliti selama berada di lingkungan sekolah tersebut, terdapat beberapa guru yang cenderung menghindari dari kepala sekolah. Peneliti melihat saat salah satu guru ingin ke ruangan guru, guru tersebut menyuruh siswanya untuk melihat apakah ada kepala sekolah didalam ruangan. Guru merasa kurang nyaman apabila bertemu dengan kepala sekolah didalam ruangan, sehingga cenderung memilih untuk menghindari.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan dengan seorang guru berinisial A.R (Pr) :

“Saya sudah bekerja disini selama 6 tahun dan masih honor. Sudah coba coba ikut ujian seleksi PNS tapi belum lulus juga jadinya tetap mengabdikan disini sampai pensiun nantinya. Kalau gaji honor ini berapalah paling cukup cukup makan tapi daripada tidak punya pekerjaan lain saya akan tetap bekerja disini bersama dengan guru-guru lainnya. Yang buat saya bertahan disini itu karena jarak tempat tinggal saya ke sekolah tidak terlalu jauh, guru-guru disini bisa diajak bekerja sama. Dan ada juga beberapa hal yang buat saya kurang nyaman disini dimana hubungan kedekatan saya dengan bapak kepala sekolahnya bisa dikatakan kurang dekat karena beliau terlalu perfeksionis, tuntutannya terlalu banyak dan untuk beberapa hal tertentu beliau kurang dalam memahami perasaan anggotanya”.

(Komunikasi Personal, Selasa 14 Mei 2019)

Dari wawancara diatas dapat dilihat bahwa guru berinisial A.R bertahan bekerja sampai saat ini disekolah tersebut karena jarak lokasi kerja dekat, dan butuh pekerjaan tersebut.

Tetapi guru berinisial A.R merasa kurang memiliki kedekatan dengan kepala sekolah dalam hal kepemimpinan kepala sekolah tersebut. Menurut teori kepemimpinan (dalam Hasan, 2018) pemimpin memiliki pengaruh besar pada cara bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila seorang kepala sekolah dapat mengontrol para guru, kemungkinan guru akan berusaha memberikan hasil yang baik demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Seorang pemimpin harus mampu peka terhadap masalah, dan mengatasi masalah dengan baik. Didalam sekolah yang menjadi pemimpin adalah kepala sekolah. Kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi disekolah dianggap berhasil apabila dapat meningkatkan kinerja guru melalui beragam jenis kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran disekolah (Depdiknas, 2003).

Menurut Sopiah (2008) kepemimpinan merupakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok atau budaya (Rivai, 2004). Seorang pemimpin haruslah memahami keadaan dan kondisi bawahannya, berlaku adil dan tegas terhadap seluruh bawahannya, memberikan dan membagikan tugas yang jelas, menjaga hubungan baik dan menjunjung tinggi kebersamaan kepada bawahan.

Pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan aset yang sangat berharga didalam perusahaan, hal inilah yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Soekandar, 2010). Dalam penelitian Koustelios (2014), guru dilaporkan merasa puas ketika mereka mengamati jenis kepemimpinan yang diberikan dan guru lebih suka bekerja dengan kepala sekolah yang menunjukkan kepemimpinan yang baik.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Prantama, dkk (2013), terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara. Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Sonedi (2016) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 7 Palangka Raya.

Sesuai dengan hasil analisis yang telah diuraikan, Sudharto (2011) mengemukakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kota Semarang, dan didukung oleh penelitian yang dilakukan Amin (2013), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada anggota Fakultas di Universitas Umum Punjab, Pakistan.

Dalam hal ini penulis menemukan permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, yaitu kepemimpinan. Bertitik tolak dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Guru yang berada di Sekolah Dasar Gracia Sustain Medan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan peneliti maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Di Sekolah Dasar Gracia Sustain Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut, untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan KerjaseorangGuru khususnya di Sekolah Dasar Gracia Sustain Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan referensi untuk menambah pengetahuan dalam bidang atau dunia pendidikan terutama yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja seorang guru atau pendidik.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Untuk sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan untuk membantu memahami guru saat ini serta pengaplikasiannya dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada guru.

b. Untuk staf pengajar atau guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi guru sebagai refleksi diri sendiri.

c. Untuk peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan kajian pemikiran tentang kepuasan kerja pada guru sebagai acuan bagi mahasiswa dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kata lain, menurut Howell & Dipboye (dalam Munandar, 2001) kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Widyantoro (dalam Syah, 2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi yang menyenangkan atau positif yang terbentuk dari penilaian terhadap pekerjaan tertentu atau pengalaman kerja tertentu atau seluruh karakteristik dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja yang mana seorang pekerja mendapatkan ganjaran, pencapaian, dan kepuasan atau ketidakpuasan.

Mangkunegara (dalam Syah, 2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek/aspek seperti gaji/upah, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan..

Senada dengan definisi tersebut Robbins & Judge (dalam Sibyan & Aditya, 2012) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Selanjutnya menurut Handoko (dalam Sibyan & Aditya, 2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah suatu ungkapan sikap atau emosional yang bersifat positif atau negatif sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan. Kepuasan kerja dilakukan berdasarkan persepsi karyawan terhadap ciri-ciri pekerjaannya dalam satu waktu, dapat dikatakan bahwa dua orang dengan pekerjaan yang sama dapat melaporkan tingkat kepuasan yang berbeda.

2.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Khaerul Umam, (2010) mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

a. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

b. Kondisi kerja yang menunjang,

Bagaimana kondisi fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja.

c. Hubungan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2006) mengatakan ada beberapa dimensi yang menjadi pengaruh utama kepuasan kerja, yaitu :

a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri adalah merupakan sumber utama kepuasan. Dalam hal ini, dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa diandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain didalam organisasi.

c. Promosi

Promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan

d. Pengawasan (Supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pengawasan merupakan sumber penting dalam kepuasan kerja.

e. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan interaksi sosial yang terjadi antara sesama rekan sekerja dalam lingkungan pekerjaan baik sebagai sesama pekerja, atasan dan bawahan dan antara rekan sekerja yang berbeda jenis pekerjaannya.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sopiah (2008) kepemimpinan merupakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Ada tiga implikasi penting dari batasan kepemimpinan, yaitu : (1) Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Karena kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. Tanpa bawahan maka semua sifat kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan. (2) Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa aktivitas anggota kelompok, yang caranya tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lain. (3) Di samping secara sah mampu memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahan atau pengikutnya, pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara.

Menurut Rivai (2004), dalam beberapa bukunya yang berjudul “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi” menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya,

pengorganisasian dan aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan menurut Hadari (dalam Umam, 2010) dapat dilihat dari dua konteks, Pertama, konteks struktural merupakan proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Selain itu juga mengarahkan, membimbing, mempengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok masing-masing. Kedua, konteks nonstruktural bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan yang dilakukan oleh seseorang kepada anggotanya.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan para guru untuk bekerja, berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran pemimpin disekolah (kepala sekolah) sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan menurut Sopiah (2008), yaitu:

1. Harapan dan perilaku atasan

Gaya kepemimpinan yang disetujui atasan seorang manajer sangat penting dalam penentuan orientasi yang akan dipilih seorang manajer. Sebagai contoh, seorang atasan yang nyata lebih menyukai gaya yang berorientasi pada tugas dapat menyebabkan manajer memilih gaya kepemimpinan tersebut. Seorang atasan yang lebih menyukai gaya yang berorientasi pada karyawan akan memilih gaya tersebut dalam tugasnya. Hal itu penting untuk dilakukan oleh

manajer. Karena kekuasaannya untuk mengeluarkan imbalan, seperti bonus dan promosi, jelas atasan akan mempengaruhi perilaku manajer tingkat yang lebih rendah.

2. Persyaratan Tugas

Sifat tanggung jawab pekerjaan bawahan juga mempengaruhi tipe gaya kepemimpinan yang akan digunakan seorang manajer. Misalnya, pekerjaan yang memerlukan instruksi yang tepat menuntut gaya yang lebih berorientasi pada tugas daripada pekerjaan (seperti mengajar di universitas) yang prosedur operasinya sebagian besar diserahkan kepada karyawan yang bersangkutan.

3. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan

Sudah dikatakan bahwa nilai, latar belakang dan pengalaman manajer mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan seseorang manajer. Sering manajer yang telah berhasil melaksanakan supervisi kecil, misalnya, atau yang menghargai kebutuhan pemenuhan diri bawahan mungkin memilih gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan. Seorang manajer yang tidak mempercayai bawahan atau yang ingin benar-benar mengelola semua aktivitas kerja secara langsung mungkin memilih gaya kepemimpinan yang otoriter, pada umumnya manajer mengembangkan gaya kepemimpinan yang paling menyenangkan bagi dirinya.

4. Kultur dan kebijakan organisasi

Kultur sebuah organisasi membentuk perilaku pemimpin dan harapan bawahan. Kebijaksanaan organisasi yang sudah ditentukan juga mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang manajer. Sebagai contoh, didalam organisasi di mana iklim dan kebijaksanaan mendorong tanggung jawab yang ketat untuk pengeluaran dan hasil, manajer biasanya menyelia dan mengendalikan bawahan secara ketat.

5. Perilaku harapan rekan kerja

Rekan kerja manajer adalah kelompok referensi yang penting. Manajer membina persahabatan dengan rekan-rekannya didalam organisasi dan pendapat dari rekan-rekan ini memiliki arti bagi manajer yang bersangkutan. Di samping itu sikap seorang rekan manajer sering dapat bersaing secara agresif memperebutkan sumber daya organisasi, menjatuhkan reputasi manajer yang bersangkutan dan memperlihatkan tidak mau diajak bekerja sama dengan berbagai cara.

6. Karakteristik harapan dan perilaku bawahan

Bawahan memainkan peran penting dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer. Karakteristik bawahan mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer dengan beberapa cara. Pertama, keterampilan dan pelatihan bawahan mempengaruhi pilihan gaya manajer. Kedua, sikap bawahan juga menjadi sebuah faktor yang berpengaruh. Tipe karyawan tertentu (seperti polisi militer) mungkin lebih menyukai seorang pemimpin yang otoriter, sedangkan tipe karyawan lainnya (seperti ilmuwan, peneliti) mungkin lebih suka bila diberi tanggung jawab penuh atas pekerjaannya sendiri.

2.2.3 Teori Kepemimpinan

Menurut Sopiah (2008) mengatakan ada beberapa teori yang mendukung dari diri seorang pemimpin, teori tersebut antara lain adalah :

1. Teori Sifat

Trait theory ini mempertanyakan sifat-sifat apakah yang membuat seseorang menjadi pemimpin. Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah dilahirkan.

2. Teori Kelompok

Menurut *group theory* ini, agar kelompok dalam organisasi bisa mencapai tujuan maka harus ada pertukaran positif antara pemimpin dan pengikut atau bawahan.

a. Teori situasional dan model kontijensi

Studi kepemimpinan ini berangkat dari anggapan bahwa kepemimpinan seseorang ditentukan oleh berbagai faktor situasional dan saling ketergantungan satu sama lainnya.

b. Teori situasional Hersey dan Blanchard

Suatu teori kemungkinan yang memusatkan perhatian kepada para pengikut kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat yang tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya.

c. Teori pertukaran pemimpin-anggota

Para pemimpin menciptakan kelompok dalam dan kelompok luar. Bawahan dengan status kelompok dalam mempunyai penilaian kinerja yang lebih tinggi, tingkat keluarnya karyawan lebih rendah dan kepuasan yang lebih besar bersama atasan mereka.

d. Teori jalur tujuan

Hakikat dari teori ini adalah bahwa tugas pemimpin adalah membantu pengikutnya mencapai tujuan dan untuk memberikan pengarahan atau dukungan yang perlu guna memastikan tujuan mereka sesuai dengan sasaran keseluruhan dari kelompok atau organisasi.

e. Teori sumber daya kognitif

Suatu teori yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memperoleh kinerja kelompok yang efektif dengan pertama-tama membuat rencana keputusan dan strategi yang efektif dan kemudian mengkomunikasikannya lewat perilaku pengaruh.

f. Teori neokharismatik

Teori kepemimpinan yang menekankan simbolisme daya tarik emosional dan komitmen pengikut yang luar biasa.

g. Teori kepemimpinan kharismatik

Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribut dari kemampuan kepemimpinan yang heroik bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu.

2.2.4 Dimensi Fungsional Kepemimpinan

Ada dua dimensi penting yang harus ada pada seorang pemimpin menurut Sopiah (2008), yaitu :

1. Fungsi Tugas

Fungsi ini berhubungan dengan sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional. Adapun fungsi tugas seorang pemimpin adalah :

a. Menciptakan kegiatan

Tugas pemimpin adalah menetapkan deskripsi pekerjaan secara jelas untuk karyawan/bawahannya. Dengan demikian setiap karyawan dapat merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatannya dari waktu ke waktu dengan baik.

b. Mencari informasi.

Informasi adalah sumber daya yang sangat penting yang harus dimiliki organisasi. Tugas pemimpin adalah mencari informasi tersebut secara cepat, tepat dan akurat.

c. Memberi informasi

Informasi yang telah diperoleh kemudian didistribusikan kepada bawahannya sehingga semua karyawan mendapatkan informasi yang dibutuhkannya.

d. Memberi pendapat

Tugas pemimpin adalah memberikan pendapat dan nasihat kepada bawahan, baik diminta maupun tidak diminta jika memang dirasa perlu.

e. Menjelaskan

Tugas pemimpin yang lain adalah menjelaskan apa saja yang dirasa belum jelas oleh bawahannya. Misalnya, tentang tugas, kewajiban dan hak-hak bawahan.

f. Mengordinasikan

Tugas ini penting karena tanpa koordinasi yang baik yang dilakukan pemimpin maka organisasi bisa tidak dapat berjalan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya.

g. Meringkas atau menyimpulkan

Semua yang telah disepakati sehingga bawahan bisa mencapai pemahaman yang sama tentang sesuatu hal.

h. Menguji kelayakan

Jika organisasi merencanakan berbagai program, terlebih dahulu pemimpin harus menguji layak atau tidaknya program tersebut.

i. Mengevaluasi

Adalah mengevaluasi atau mengendalikan orang dengan harapan, semua kegiatan atau orang dalam organisasi bergerak ketujuan yang telah ditetapkan dalam tahap perencanaan.

j. Mendiagnosis

Adalah melakukan tindakan preventif yang bisa dilakukan mengingat tindakan preventif jauh lebih efisien dari pada tindakan kuratif.

2. Fungsi pemeliharaan

Fungsi ini berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi. Adapun fungsi pemeliharaan seorang pemimpin adalah :

a. Mendorong semangat

Memotivasi karyawan agar selalu bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian karyawan yang berkinerja baik menjadi tugas pimpinan, disamping juga tugas karyawan secara pribadi.

b. Menetapkan standar

Standar kinerja harus ditetapkan dari awal dan hal ini merupakan tugas pemimpin. Tanpa standar kinerja yang jelas, karyawan tidak tahu apakah dia sudah bekerja dengan baik atau belum.

c. Mengikuti

Pemimpin tidak boleh lepas tangan begitu saja setelah tugas didistribusikan. Pemimpin tetap harus memantau anak buahnya.

d. Mengekspresikan perasaan

Perasaan senang atau tidak senang dengan apa yang dilakukan bawahan perlu diekspresikan si pemimpin dengan baik sehingga bawahan bisa menangkap maksud dan keinginan pemimpin dengan baik.

e. Mengambil consensus

Tugas pemimpin adalah mengambil atau menetapkan konsensus walaupun prosesnya melibatkan banyak orang,

f. Menciptakan keharmonisan

Keharmonisan dalam organisasi perlu dibangun karena hal itu sangat penting, keharmonisan hubungan antar individual dalam organisasi, antara atasan-bawahan, individu dengan rekan kerja, keharmonisan antara tugas/kewajiban dengan hak-hak yang diperoleh karyawan, keseimbangan antara kebutuhan fisik dengan psikis, dll.

g. Mengurangi ketegangan

Ketegangan yang berlebihan akan berdampak negatif terhadap kinerja, baik kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja

Menurut Sopiah (2008) kepemimpinan merupakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Sopiah (2008) mengungkapkan bahwa terdapat 6 faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, yaitu : harapan dan perilaku atasan, persyaratan tugas, Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan, Kultur dan kebijakan organisasi, Perilaku harapan rekan kerja, Karakteristik harapan dan perilaku bawahan. Dalam hal ini peran pemimpin sangat berpengaruh besar terhadap anggotanya. Tanggapan anggota terhadap pemimpin menentukan seberapa jauh pemimpin yang

bersangkutan akan efektif. Menurut Bass (1995) menyatakan bahwa kualitas pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi, jadi pemimpin dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh besar.

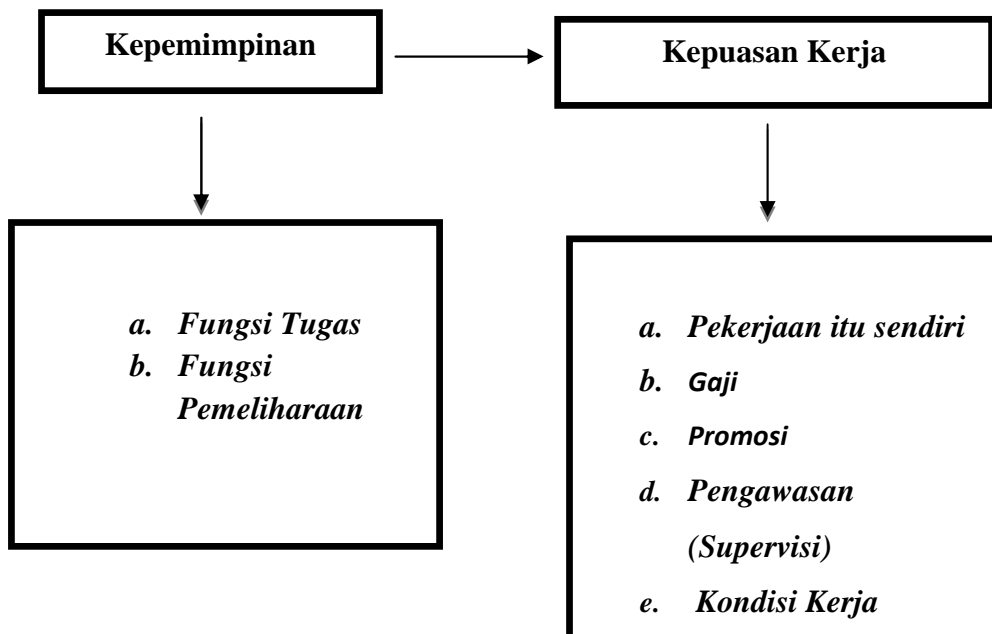
Menurut teori kepemimpinan (dalam Hasan, 2018) pemimpin memiliki pengaruh besar pada cara bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Yukl (dalam Hariyansyah, 2014) Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan dilingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Umam (2010) yaitu : gaji, kondisi kerja, dan hubungan kerja. Hubungan kerja yang dimaksud dalam faktor dari kepuasan kerja tersebut merupakan perasaan seseorang terhadap rekan ataupun atasannya. Menurut Siagiaan (dalam Sonedi, 2016) kepuasan kerja dapat memacu prestasi kerja (kinerja) yang lebih baik. Oleh karena itu ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Oleh karena itu ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Maka seorang pemimpin berusaha untuk memahami para anggotanya dan mengupayakan agar anggotanya memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Artinya, persepsi bawahan terhadap kepemimpinan berdampak pada tingkat kepuasan pada organisasi.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan Prawati, dkk (2015) mengungkapkan terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Swasta pada Sub Rayon III SMA Kota Pontianak.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Model kerangka konseptual pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Guru Di Sekolah Dasar Gracia Sustain Medan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dengan gambaran model kerangka konseptual diatas, maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada guru di Sekolah Dasar Gracia Sustain Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Masalah

Variabel penelitian dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yang dimana terdiri dari satu variabel terikat (dependen) dan satu variabel bebas (independen). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi, sedangkan variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi.

- a. Variabel bebas (X) : Kepemimpinan
- b. Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel-variabel yang secara kongkrit berhubungan dengan realitas dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian.

3.2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah suatu tindakan yang positif seperti menyukai pekerjaannya, merasa puas terhadap gaji yang diterima, memiliki persepsi bahwa terdapat kesempatan untuk maju, yang mampu mempengaruhi hasil kerja sehingga dapat memenuhi pencapaian yang ditentukan oleh organisasi tempat dimana seseorang bekerja. Kepuasan Kerja akan diukur berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2006), yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan (supervise), dan kondisi kerja.

3.2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin seharusnya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya melalui tindakan yang ia tunjukkan. Untuk mengungkap tingkat skala Kepemimpinan akan digunakan skala yang disusun berdasarkan 2 (dua) dimensi kepemimpinan, yaitu : Fungsi Tugas, dan Fungsi Pemeliharaan (Sopiah, 2008).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian (Arikunto, 2006). Dari populasi ini kemudian diambil contoh dan sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi. Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah seluruh staf pengajar di Sekolah Dasar Gracia Sustain Medan sebanyak 30 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2006) sampel adalah sebagian atau populasi yang diteliti. Cara pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *total sampling* (teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi) yaitu cara pengambilan sampel dengan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Total sampel pada penelitian ini adalah seluruh staf pengajar di Sekolah Dasar Gracia Sustain Medan sebanyak 30 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data utama adalah dengan metode survei dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur untuk mengungkapkan aspek-aspek psikologis. Skala yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statement*), (Arikunto, 2006).

3.4.1 Skala Likert

Dalam skala Likert ini terdiri dari 4 alternatif jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Adapun kriteria penilaiannya bergerak dari 4, 3, 2, 1 untuk jawaban yang *favourable* dan 1, 2, 3, 4 untuk jawaban *unfavorable*.

Jawaban	SS	S	TS	STS
<i>Favorable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavorable</i>	1	2	3	4

Tabel 3.1 Skala likert

3.4.2 Pengujian Skala

a. Validitas Alat Ukur

Azwar (2005) mengatakan validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa untuk mendapatkan hasil yang lebih konsisten, digunakan teknik komputasi korelasi antara setiap aitem dengan suatu kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan adalah skor internal yaitu skor total alat ukur yang bersangkutan.

Dengan menggunakan *content validity* berdasarkan isi dari aitem yang akan dilakukan untuk mengetahui aitem-aitem yang sudah dikerjakan. Konsistensi internal didapat dengan mengkorelasikan antara skor pada masing-masing item dengan skor total.

b. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas sering diartikan dengan kepercayaan, keterampilan, keterandalan,

kestabilan, keajegan. Konsep reliabilitas adalah tingkat kepercayaan dari hasil pengukuran. Reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini ditentukan oleh koefisien *Alpha Cronbach* (Azwar, 2005). Seluruh analisis reliabilitas pada penelitian ini dikerjakan menggunakan alat bantu *SPSS For Windows Release 17*.

3.5 Prosedur Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian ini terdiri dari dua tahap, yaitu tahap persiapan dan tahap pembuatan alat ukur.

3.5.1 Persiapan Penelitian

Penelitian ilmiah merupakan suatu cara untuk memperoleh, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan. Untuk mendapat data yang akurat peneliti membutuhkan instrumen yang tepat sehingga peneliti harus merencanakan dan menyiapkan langkah yang tepat untuk menyusun instrumen penelitian yang akan dipergunakan dalam penelitian.

3.5.2 Pembuatan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur berbentuk skala yang disusun sendiri oleh peneliti dengan bantuan dan arahan dari dosen pembimbing. Skala Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja disusun berdasarkan dimensi kepemimpinan yang dikembangkan oleh Sopiah (2008) dan juga dimensi Kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Luthans (2006). Penyusunan

skala ini dilakukan dengan membuat *blue print* dan kemudian dioperasionalkan dalam bentuk item-item pernyataan berdasarkan aspek-aspek yang telah ditentukan.

a. Dalam skala ini dimensi yang dipilih adalah seperti yang dikembangkan oleh Sopiah (2008).

Penyebaran skala Kepemimpinan diberi berdasarkan *blue print* berikut:

No .	Dimensi/Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
1.	Fungsi Tugas	• Menciptakan kegiatan	1	7	2
		• Menetapkan deskripsi pekerjaan secara jelas		4	1
		• Mencari informasi dan memberikan informasi	3, 5		2
		• Mengkoordinasi	2	6	2
2.	Fungsi Pemeliharaan	• Mendorong semangat	9, 11	8, 13	4
		• Menetapkan standar	12		1
		• Menciptakan keharmonisan	14, 15	10	3
	Jumlah		9	6	15

Tabel 3.2 *Blue Print* sebelum uji coba Skala Kepemimpinan

No.	Dimensi/Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
1.	Fungsi Tugas	• Menciptakan kegiatan	1	7	2
		• Menetapkan deskripsi pekerjaan secara jelas		4	1
		• Mencari informasi dan memberikan informasi	3, 5		2
		• Mengkoordinasi	2	6	2
2.	Fungsi Pemeliharaan	• Mendorong semangat	9, 11	8	3
		• Menetapkan standar	12		1
		• Menciptakan keharmonisan	15	10	2
	Jumlah		8	5	13

Tabel 3.3 *Blue Print* setelah uji coba Skala Kepemimpinan

b. Dalam skala ini dimensi yang dipilih adalah seperti yang dikembangkan oleh Luthans (2006).

Penyebaran skala Kepuasan kerja diberi berdasarkan *blue print* berikut:

No.	Dimensi/ Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
1.	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> Menyukai tugas pekerjaan 	1, 3, 7	2, 4, 6	6
		<ul style="list-style-type: none"> Menganggap pekerjaan sebagai kesempatan 	5	8	2
2.	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> Mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaannya 	9, 11, 13	10, 12	5
		<ul style="list-style-type: none"> Adanya perbedaan gaji terhadap pencapaian yang dilakukan 	15, 17	14	3
3.	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki kesempatan untuk naik jabatan 	18, 20, 22		3
		<ul style="list-style-type: none"> Adanya jenjang karir 	24	16, 19	3
4.	Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> Mendapat dukungan teknis 	26,	28	2
		<ul style="list-style-type: none"> Mendapat dukungan secara moral 	21, 27, 32, 37	23, 25	6
5.	Kondisi kerja	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja 	35, 36	29, 30	4
		<ul style="list-style-type: none"> Secara aktif menjalin interaksi dengan rekan kerja 	34, 38	31, 33	4
Jumlah			22	16	38

Tabel 3.4 *Blue Print* sebelum uji coba Skala Kepuasan Kerja

No.	Dimensi/ Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
1.	Pekerjaan itu sendiri	• Menyukai tugas pekerjaan	1, 3	2, 4, 6	5
		• Menganggap pekerjaan sebagai kesempatan	5	8	2
2.	Gaji	• Mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaannya	9, 11, 13	10, 12	5
		• Adanya perbedaan gaji terhadap pencapaian yang dilakukan	15, 17	14	3
3.	Promosi	• Memiliki kesempatan untuk naik jabatan	18, 20, 22		3
		• Adanya jenjang karir	24	16, 19	3
4.	Pengawasan	• Mendapat dukungan teknis	26	28	2
		• Mendapat dukungan secara moral	27, 32, 37	23, 25	5
5.	Kondisi kerja	• Memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	35, 36	29	3
		• Secara aktif menjalin interaksi dengan rekan kerja	38	31, 33	3
	Jumlah		19	15	34

Tabel 3.4 *Blue Print* sebelum uji coba Skala Kepuasan Kerja

3.6 Teknik Analisis Data

Data penelitian ini diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan statistik inferensial. Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum sedangkan analisis inferensial

dilakukan dengan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji analisis regresi sederhana. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yakni uji normalitas dan uji linearitas dan dilanjutkan dengan uji hipotesis data.

3.6.1 Uji Asumsi

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

a. Uji normalitas

Yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas untuk data kedua variabel diperoleh dari nilai kolmogorov-Smirnov Z (K-S Z), apabila nilainya lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi data normal. Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan program *SPSS for Windows Release 17*.

b. Uji linieritas

Bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Guru Sekolah Dasar Gracia Sustain Medan memiliki hubungan linier atau tidak, dengan menggunakan program *SPSS for Windows Release 17*.

3.6.2 Uji Hipotesa

Uji ini menggunakan rumus analisa regresi linear sederhana dengan menggunakan program komputer *SPSS for Windows Release 17* dengan taraf signifikan sebesar < 0.05 .

Analisis data bertujuan untuk menguji hipotesis berikut:

Ho: Tidak Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja pada Guru Sekolah Dasar Gracia Sustain Medan.

Ha: Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja pada Guru Sekolah Dasar Gracia Sustain Medan.

