

## PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

<sup>1</sup>Septika Arini, <sup>2</sup>Yasir Arafat, <sup>3</sup>Achmad Wahidy

<sup>1,2,3</sup> Universitas PGRI Palembang, Indonesia

E-mail: <sup>1</sup>[septika.arini@gmail.com](mailto:septika.arini@gmail.com)

Received: 12 Desember 2020

Revised: 15 Januari 2021

Aproved: 03 Maret 2021

### Abstract

This study aims to find out the influence of the headmaster's leadership and work environment on job satisfaction at SMA Negeri 2 Prabumulih. This research is an *expost facto* research with quantitative approach. The population of this study was teachers at SMA Negeri 2 Prabumulih, a sample of 72 people in this study. Research data collection techniques using questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis techniques use double correlation analysis and double regression. The results showed that: (1) the leadership of the head of the school had a positive effect on job satisfaction at SMA Negeri 2 Prabumulih; (2) The work environment has a positive effect on job satisfaction at SMA Negeri 2 Prabumulih; and (3) the leadership of the principal and the work environment together have a positive effect on job satisfaction at SMA Negeri 2 Prabumulih.

**Keywords:** *Principal Leadership, Work Environment, and Job Satisfaction*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di SMA Negeri 2 Prabumulih. Penelitian ini merupakan penelitian *expost facto* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru di SMA Negeri 2 Prabumulih, sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 orang. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitas. Sementara itu, teknik analisis data menggunakan analisis korelasi ganda dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan kepala sekoalah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di SMA Negeri 2 Prabumulih; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di SMA Negeri 2 Prabumulih; dan (3) Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di SMA Negeri 2 Prabumulih.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja*

### PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukan Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Hal ini disampaikan pada penjelasan umum atas Undang-undang No. 14 tahun 2005, pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan hal tersebut pendidikan adalah faktor yang sangat menentukan (Bashori, 2016b).

Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal 1 menyebutkan bahwa:

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Pendidikan selalu mempunyai hubungan yang erat dengan upaya peningkatan wawasan dan pandangan, yang berarti ada proses belajar yang dilaksanakan baik proses secara formal, nonformal dan informal dan terjadi secara sendiri atau kelompok.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan sosial, bisa disebut juga sebagai satu organisasi yaitu terikat kepada tata aturan formal, berprogram dan bertarget atau bersasaran yang jelas, serta memiliki struktur kepemimpinan dalam penyelenggaraan yang resmi. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menjadi wahana pengembangan peserta didik dimana akitivitas didalamnya adalah pelayanan jasa. Peranan sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang membantu lingkungan keluarga, maka sekolah bertugas mendidik dan mengajar serta memperbaiki dan memperhalus tingkah laku peserta didik yang dibawa dari keluarganya. Peserta didik datang ke sekolah untuk mendapatkan pelayanan, sementara kepala sekolah, guru dan tenaga yang lain adalah tenaga professional yang akan memberikan pelayanan terbaik untuk kemajuan sekolah.

Kemajuan sekolah sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah (Bashori, 2016a). Kepala sekolah adalah tokoh sentral dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Berhasil atau tidaknya sebuah lembaga pendidikan khususnya pada satuan pendidikan akan sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki kepala sekolah tersebut, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala sekolah/madrasah menegaskan bahwa seorang kepala sekolah/madrasah harus memiliki lima dimensi kompetensi minimal yaitu: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah sehingga ia pun harus memiliki kompetensi yang disyaratkan memiliki kompetensi guru, yaitu: kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Berdasarkan kenyataan tersebut, maka menjadi sangat penting bagi kepala sekolah menguasai kompetensi kepala sekolah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan.

Tidak hanya kepala sekolah guru sebagai ujung tombak penyelenggara pendidikan dan pengajaran merupakan orang yang paling dekat hubungannya dengan peserta didik. Tugas guru tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi memiliki multi peran diantaranya sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks

terhadap pencapaian tujuan pendidikan, guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi peserta didik.

Fungsi dan peran guru dalam kegiatan belajar mengajar memiliki arti yang strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan (Prasetyo, Bashori, & Novi Nur Lailisna, 2020). Oleh karena itu, guru harus mampu menunjukkan prestasi kerja dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, khususnya di dalam melaksanakan profesi guru yaitu mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik untuk meraih prestasi belajar yang lebih baik. Kenyataan yang terjadi sekarang masih dijumpai bahwa guru sebagai ujung tombak pendidikan belum semua melaksanakan peran dan fungsinya sebagaimana tuntutan profesional guru. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa ketidakpuasan di dalam bekerja. Selain daripada kepemimpinan kepala sekolah, guru tentu saja mengharapkan lingkungan tempat bekerja adalah lingkungan yang aman, nyaman, dan tentram. Menurut Mulyasa (2013), untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya harus memperhatikan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12). Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja bagi setiap orang adalah relatif, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, secara umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspon sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan (Hussein Fattah, 2017). Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Berdasarkan observasi awal SMA Negeri 2 Prabumulih berdiri pada tahun 1984 dan telah berganti pemimpin sebanyak 12 kali. Pergantian kepala sekolah ini disebabkan karena mutasi maupun purnatugas. Setiap pemimpin memiliki tipe kepemimpinan yang beragam, sehingga dalam melakukan pendekatan kepada para guru berbeda-beda. Hal tersebut menyebabkan guru ada yang beranggapan bahwa kepala sekolah tersebut menyenangkan, bahkan adapula yang beranggapan sebaliknya. Kondisi tersebut akan membuat guru merasa nyaman atau tidak nyaman bekerja pada sekolah tersebut. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah di lingkungan sekolah

juga mempengaruhi guru dan pegawai merasa nyaman atau tidaknyaman berada di lingkungan sekolah tersebut. Lingkungan sekolah SMA Negeri 2 Prabumulih sebenarnya sudah cukup baik, mulai dari tersedianya sarana dan prasarana, fasilitas penunjang lainnya serta ruang belajar yang baik akan tetapi masih saja ada kendala yang terkadang muncul di waktu tertentu hal inilah yang menyebabkan munculnya ketidakpuasan guru terhadap lingkungan sekolah.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, tinggi rendahnya kepuasan kerja guru tidak bisa dilepaskan dari kualitas kepemimpinan kepala sekolah serta lingkungan kerja. Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin atau mesin pendorong supaya guru bisa membantu mewujudkan peningkatan kualitas mutu pendidikan (Bashori, 2019). Mengutip dari Pavlovic, dkk (2014) yaitu "*A competent principal with leadership competencies has a great impact on teachers*". Maksudnya adalah di dalam kepemimpinan kepala sekolah yang berkompeten akan memberikan dampak yang baik bagi guru. Guru akan merasa bahwa kepala sekolah adalah sebuah contoh yang patut untuk ditiru atau dijadikan sebagai acuan. Gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyak keluhan, rendahnya prestasi kerja dan rendahnya kualitas pengajaran, indisiplinier guru dan gejala negatif lainnya.

Selain itu, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam sekolah (Bashori, 2017), terutama mengkoordinasi sarana dan fasilitas penunjang di sekolah. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga memiliki peran yang sangat penting bagi guru. Kepala sekolah yang kepemimpinannya disukai guru dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, maka akan membuat guru merasa betah untuk bekerja di sekolah tersebut. Hal tersebut akan mempengaruhi perasaan yang dirasakan oleh guru, sehingga guru akan merasa puas bekerja di sekolah tersebut. Hal tersebut akan membuat guru termotivasi untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya agar menjadi guru yang profesional. Apabila seseorang yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih produktif dibandingkan orang yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya. Dari uraian tersebut, maka peneliti menganggap perlu dilakukan penelitian untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di SMA Negeri 2 Prabumulih.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Dalam organisasi pendidikan kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Jika pengertian kepemimpinan tersebut diterapkan dalam organisasi pendidikan, maka kepemimpinan pendidikan adalah suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam

organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan bisa diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Kristiawan (2017); (Bustari, 2019) kepemimpinan pendidikan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu, Priansa (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberdayakan seluruh potensi yang ada di sekolah dengan optimal sehingga guru, staf dan pegawai lainnya ikut terlibat dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sekolah.

Berbagai pendapat tentang pendekatan kepemimpinan, diantaranya Luthan dalam Fattah (2017) mengemukakan adanya tiga pendekatan proses kepemimpinan efektif yaitu: 1) *The historically important studies on leadership* (Study kepemimpinan yang penting secara histori), meliputi: studi kepemimpinan Iowa, studi kepemimpinan Ohio State, Studi kepemimpinan Michigan; 2) *Traditionaal theories of leadership* (Teori kepemimpinan tradisional), meliputi: teori kepemimpinan: trait (*Trait Theories of leadership*), dari trait ke state dan pengembangan kecakapan (*From traits to states and skill development*), teori kepemimpinan kelompok dan teori kepemimpinan pertukaran, Teori Kontingensi kepemimpinan, teori kepemimpinan Path-goal; dan 3) *Modern theoretical processes of leadership* (Teori kepemimpinan modern), meliputi: Teori kepemimpinan karismatik, transformasional, pendekatan kognitif sosial, kepemimpinan otentik, kepemimpinan lintas budaya.

## **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 2 Prabumulih. Berdasarkan pendekatannya penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto*. Penelitian *ex-post facto* merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Pada penelitian ini, menggunakan metode pengumpulan data diantaranya, kuesioner/angket, observasi dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 72 orang yang juga menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana, analisis korelasi ganda, analisis regresi sederhana, analisis regresi ganda.

## **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepemimpinan kepala sekolah adalah seseorang yang bertugas memberikan arahan, bimbingan, motivasi dan evaluasi terhadap tugas yang telah dikerjakan oleh guru. Berdasarkan

pada indikator kepemimpinan kepala sekolah, yaitu kemampuan kepribadian yang dimiliki kepala sekolah, seorang kepala sekolah seharusnya memiliki kepribadian yang baik, dapat menyelesaikan semua permasalahan dengan bijak, yaitu mencari tahu, mencerna, mempelajari, menganalisis, menyimpulkan dan memperbaiki semua permasalahan yang dihadapi oleh para guru secara baik, karena kepribadian yang baik dari seorang kepala sekolah akan menjadi contoh bagi para bawahannya, semua permasalahan yang terjadi pada para guru dalam meningkatkan kinerja kerjanya dapat dicarikan solusi yang tepat dengan jalan sama-sama berdiskusi dalam memecahkan masalah yang ada, dengan bantuan pendapat dari beberapa pihak lain yang mendukung setiap keputusan yang akan diambil, agar keputusan yang diambil dapat menguntungkan semua pihak, tidak sebaiknya seorang kepala sekolah terus menempatkan posisinya selalu di bagian atas dalam semua permasalahan, terkadang para guru juga membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengayomi, memberi perlindungan menjadi ibu dan ayah yang baik bagi para guru, agar para guru ini menjadi lebih bersemangat dalam menyelesaikan semua permasalahan pembelajarannya dengan baik.

Dari segi kemampuan manajerial yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah guna untuk meningkatkan kepuasan kerja (Bashori, 2020), seorang guru dan pegawai membutuhkan perhatian dari kepala sekolah dengan jalan mungkin memberikan mereka penghargaan baik penghargaan berupa material, kesempatan promosi ataupun justru yang lebih baik lagi penghargaan spiritual untuk mereka, agar mereka menjadi lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaannya sebagai guru dan pegawai, tidak menutup kemungkinan bahwa segala usaha yang para guru dan pegawai ini lakukan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Jika tidak ada umpan balik yang baik dari seorang kepala sekolah akan menjadikan para guru dan pegawai ini menjadi kurang bersemangat dalam meningkatkan kualitas kerjanya kembali, terutama dalam meningkatkan pengelolaan pembelajarannya dan administrasi sekolah.

Seorang kepala sekolah juga memiliki kemampuan untuk mensupervisi, supervisi bukan hanya dalam proses pembelajaran saja yang wajib dilakukan oleh kepala sekolah, namun juga sifat dari supervisi semua hal, baik mensupervisi administrasi pembelajaran, pengelolaan pembelajaran, kedisiplinan para guru, kerapian dan kebersihan para guru. Kemampuan kewirausahaan yang juga harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah yaitu salah satunya adalah menghargai semua hasil karya guru dan siswanya, apalagi kalau karya itu biasa mengangkat nama baik sekolahnya, usaha-usaha yang dilakukan oleh para guru ini untuk meningkatkan nama baik dirinya dan sekolahnya tentunya sangat banyak sekali, baik itu karya pribadi mereka atau karya mereka yang dilakukan secara bekerjasama, agar mendapatkan hasil yang diinginkan, dan tentunya hal ini harus didukung oleh penghargaan yang diberikan oleh seorang kepala sekolah, agar usaha dan karya yang mereka

buat dapat menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan oleh sekolah, dan sebaiknya seorang kepala sekolah juga tidak usah untuk malu mengakui adanya kelebihan dari guru-guru mereka, dan alangkah baiknya justru karya mereka para guru dan siswa ini dapat difasilitasi keberadaannya dan penempatannya, karena akan menjadi aset sekolah, kemampuan berwirausaha inilah juga yang sangat dibutuhkan oleh seorang kepala sekolah, karena sifat berwirausaha juga bukan hanya dari pribadi seorang kepala sekolah saja namun berwirausaha untuk sekolah dapat dilakukan secara bersama-sama dengan warga sekolah yang lainnya. Sebagian besar sekolah saat ini memang sudah ada pengelola untuk mengembangkan karya-karya dari guru dan siswanya, karena karya mereka dapat mengangkat nama baik suatu sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif terhadap Y kepuasan kerja SMA Negeri 2 Prabumulih. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik kepuasan kerja. Dari beberapa indikator serta permasalahan dan penyelesaiannya untuk kepemimpinan kepala sekolah maka penelitian ini ditemukan bahwa semakin tinggi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru. Artinya dorongan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap guru mampu memotivasi untuk mengembangkan kemampuannya sehingga kepuasan kerja akan meningkat pula.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Melinda Prawati, Chiar, Sukmawati pada tahun 2018. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat dilakukan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Hasil analisis data tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Di dalam penelitian ini sangat jelas terlihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan dan keduanya secara bersamaan. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya di dalam mengajar. Jika guru puas, maka keadaan yang mempengaruhi guru di dalam mengajar akan berjalan dengan baik. Tetapi jika guru merasa tidak puas maka guru akan mengajar sesuai kehendaknya sehingga akan banyak ditemukan kekurangan. Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap kerja guru yang harus terus dijaga dan ditingkatkan sehingga guru akan merasa senang dan berdedikasi tinggi di dalam memberikan kontribusi keberhasilan sekolah. Pada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan

kerja guru, hasil analisis data tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini bisa dilihat dari nilai uji linearitas serta korelasi kedua variabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

Penelitian lain yang juga sependapat adalah Penelitian yang dilakukan oleh Mawwadah dan Harapan pada tahun 2019 Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan baik secara deskriptif maupun pengujian hipotesis dapat disimpulkan 1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Artinya, semakin maksimal, kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka kepuasan kerja guru akan semakin maksimal pula; 2) ketersediaan Sarana dan Prasarana berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kecamatan Tanjung Raja. Artinya, semakin baik ketersediaan sarana dan prasarana yang digunakan oleh guru di Sekolah Dasar Negeri Tanjung Raja, maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat. Besarnya pengaruh ketersediaan sarana dan prasarana sangat ditentukan oleh kepuasan kerja guru; 3) kepemimpinan Kepala sekolah dan ketersediaan sarana dan prasarana berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Berarti jika hal ini yaitu antara kepemimpinan kepala sekolah, ketersediaan sarana dan prasarana dan kepuasan kerja terus meningkat, dengan kepemimpinan yang baik dan sarana dan prasarana yang sesuai dengan kemajuan zaman, maka tentu akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Adapun perbedaan dalam hasil penelitian peneliti dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu pada angka koefisien korelasi yang disumbangkan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan perbedaan angka koefisien determinasi yang berbeda juga. Sedangkan persamaan hasil penelitian yaitu sama-sama berpengaruh signifikan dan positif antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana tempat pegawai bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas. Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai, sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja indikator dari lingkungan fisik adalah Cahaya, Penerangan Cahaya atau penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas,

sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga penerangan sangat mempengaruhi kepuasan kerja guru dan pegawai.

Suhu Udara, Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur bau bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, apabila suhu udara tidak bagus hal ini akan menyebabkan guru dan pegawai kurang nyaman dalam bekerja, sehingga rasa puas dalam bekerja akan berkurang, namun jika ada rasa sejuk dan segar dalam bekerja dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja hal ini akan memberikan kepuasan kerja terhadap guru dan pegawai. Hal lain yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah Tata Warna. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak meja di ruang kerja, tata warna perlengkapan ruang kerja, dan lainnya untuk bekerja. Dekorasi yang baik dan sesuai dengan keinginan hati dari guru dan pegawai akan meberikan rasa puas dalam bekerja.

Kebisingan, Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Suara bising yang berasal dari jalan atau hal lainnya akan menyebabkan berkurangnya konsentrasi dan ketenangan dalam bekerja, jika hal ini terjadi guru dan pegawai akan merasa terganggu sehingga tidak akan merasa puas dalam bekerja, suasana yang tenang dan nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dalam bekerja.

Hubungan Kerja, Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hubungan yang baik akan membuat guru dan pegawai merasa betah di sekolah sehingga memberikan kepuasan dalam bekerja, begitupun sebaliknya jika hubungan dengan atasan dan rekan kerja tidak harmonis tentu saja guru dan pegawai tidak akan merasa betah hingga tidak akan merasa puas dalam bekerja.

Hasil penelitian ditemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja di SMA Negeri 2 Prabumulih. Pada temuan ini dapat diartikan bahwa faktor

kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Semakin tinggi persepsi guru tentang lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Menurut Wursanto (2002) salah satu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik yaitu keadaan bangunan yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja, serta kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis yaitu adanya perasaan puas dikalangan pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, kondisi fisik dan kondisi non fisik lingkungan kerja tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja guru. Selain itu kepuasan kerja juga bisa dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adveni Aoliso dan Hans Lao pada tahun 2018. Berdasarkan hasil penelitian yang di paparkan di atas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Taspem Cabang Kupang, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Variabel independen dalam hal itu lingkungan kerja dapat mempengaruhi variabel dependen atau kepuasan kerja. Menurut Nitisemito (2000:195) mengemukakan bahwa "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam bekerja pegawai harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenang, bersih, tidak bising, tenang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal (Lewa dan Subowo, 2005). Dengan penjelasan teori di atas dapat mendukung kenyataan penelitian yang telah diuji dengan berbagai kategori pengujian untuk mendapatkan hasil yang valid dan reliabel terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan proses pengujian dan serta menghitung kekuatan pengaruh sesuai rumus statistik yang digunakan dapat menghasilkan data hasil penelitian yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Hasilnya maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dari hasil tersebut maka dapat diambil keputusan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian sehingga lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu dimanajemen sebaik mungkin dalam menciptakan kepuasan kerja pada setiap instansi guna setiap program kerja boleh berjalan dengan baik dan memuaskan serta mencapai target atau visi misi dari perusahaan tersebut. Adapun perbedaan dalam hasil penelitian peneliti dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu pada angka koefisien korelasi yang disumbangkan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan perbedaan angka koefisien determinasi yang berbeda juga. Sedangkan persamaan

hasil penelitian yaitu sama-sama berpengaruh signifikan dan positif antara variabel lingkungan kerja sekolah terhadap kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan pada indikator kepemimpinan kepala sekolah, yaitu kemampuan kepribadian, kemampuan manajerial, kemampuan supervisi, kemampuan kewirausahaan, kemampuan sosial terdapat indikator kinerja guru juga, yaitu kualitas kerja, seorang guru harus memiliki kualitas pekerjaan yang baik agar kepuasan kerjanya juga baik, apa yang harus dilakukan oleh seorang guru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan didalam sekolah, seorang guru harus mampu memberikan pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan, memiliki sumber belajar, metode dan media yang bervariasi agar siswa yang menerima pembelajaran dari guru tidak cepat bosan, guru pun menjadi lebih pandai lagi untuk terus merinovasi dalam pembelajaran, guru bias mencari bahan ajarnya melalui internet atau dapat memodifikasi sendiri media yang ada, sehingga guru menjadi lebih berkualitas. Begitu pun dengan pegawai, segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi sekolah semuanya harus dikerjakan dengan baik oleh pegawai, jika pegawai memiliki kualitas pekerjaan yang baik, maka hasilnya akan baik. Namun terkadang ada juga beberapa kendala yang akan dihadapi oleh seorang guru dan pegawai untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya, diantaranya mengatur ketepatan waktu atau disiplin waktu, karena seorang guru dan pegawai juga memiliki tanggung jawab yang lain selain menjadi seorang guru dan pegawai baik tanggung jawab tugas tambahannya disekolah, tanggung jawabnya terhadap peserta didik dan lingkungan sekolah, tanggung jawabnya terhadap keluarga mereka sendiri yang terkandung hal inilah yang menjadi hambatan dari seorang guru atau pegawai, selain itu juga hambatan keuangan dan penghargaan yang diberikan oleh sekolah terhadap waktu yang telah dihabiskannya didalam sekolah, kurang adanya umpan balik dari pihak sekolah untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan dari guru dan pegawai, karena itu memang sangat dibutuhkan seorang kepala sekolah atau pimpinan yang bisa mengayomi dan memahami kendala yang dihadapi oleh guru dan pegawai, selain itu juga seorang guru dan pegawai harus dituntut memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. karena hal ini akan berdampak pada pekerjaan lainnya. misalnya jika tidak memiliki kerjasama yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan permasalahan yang ada, dan tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kepuasan kerjanya.

Pada indikator lingkungan kerja dimana cahaya, suhu udara, dekorasi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja serta kebisingan dapat diatasi dengan baik oleh guru dan pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja bagi guru dan pegawai. Semakin puas guru dan pegawai maka

akan semakin baik pula kualitas pekerjaannya. Artinya, kondisi fisik dan kondisi non fisik lingkungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja guru. Selain itu kepuasan kerja juga bisa dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara positif terhadap kepuasan kerja. Dari temuan ini dapat diartikan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki daya prediksi yang positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Semakin baik peran kepala sekolah dan keadaan lingkungan kerja maka semakin baik kepuasan kerja di SMA Negeri 2 Prabumulih.

Hal ini ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Made Agastia Rahadian dan I Gusti Made Suwadana pada tahun 2017. Mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini menyatakan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, ini berarti bahwa  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ , memiliki arti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang searah dengan kepuasan kerja, hal ini berarti jika meningkatnya gaya kepemimpinan maka akan meningkatnya juga kepuasan kerja juga. Pendapat lain yang mendukung penjelasan di atas yaitu dari penelitian Husni dan musnadi pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap loyalitas kerja pegawai rutan di Provinsi Aceh. Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,21, atau responden menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas IIB Jantho sudah relatif baik dan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan loyalitas kerja pegawai pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Lingkungan kerja yang diperoleh oleh pegawai sudah memadai, hal ini dapat dilihat dari nilai rerata yang diperoleh sebesar 4,23, hal ini mengindikasikan bahwa responden dalam penelitian ini mempunyai persepsi yang setuju terhadap variabel kompensasi dalam hubungannya dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai dan loyalitas kerja pegawai.

Adapun perbedaan dalam hasil penelitian peneliti dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu pada angka koefisien kolerasi yang disumbangkan antara variabel supervisi akademik dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dan koefisien determinasi yang berbeda antara penelitian peneliti dengan penelitian sebelumnya. Sedangkan persamaan hasil penelitian yaitu sama-sama berpengaruh signifikan dan positif antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang meliputi tiga variabel yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ) pada SMA Negeri 2 Prabumulih bahwa distribusi frekuensi data cenderung normal dan tingkat ketercapaian responden pada umumnya dalam kategori cukup. Dari ketiga hipotesis penelitian ini dapat diterima kebenaran yang secara empiris sebagai berikut: 1) Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini juga dipengaruhi oleh kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu kemampuan kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan dan kemampuan sosialnya seorang kepala sekolah; 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Negeri 2 Prabumulih, hal ini dipengaruhi oleh cahaya, suhu udara, kebisingan, tata letak atau dekorasi, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja; dan 3) Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama secara positif terhadap kepuasan kerja di SMA Negeri 2 Prabumulih, hal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu; ompensasi atau gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, kesempatan promosi, dan rekan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adveni Aoliso. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen. Volume 3. Halaman: 10-14*
- Bashori, B. (2016a). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan (Studi Kasus di MAN Godean Sleman Yogyakarta). *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam, 53(9)*, 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bashori, B. (2016b). Tuhan; Manusia dan Pendidikan. *Hikmah, 53(9)*, 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bashori, B. (2017). Manajemen Konflik Di Tengah Dinamika Pondok Pesantren Dan Madrasah. *Muslim Heritage, 353–370*.
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3(2)*, 73–84. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>
- Bashori, B. dkk. (2020). Konsep Kepemimpinan Abad 21 Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi, 1*, 123–138.
- Bustari. (2019). Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. *PRODU: Prokurasi Edukasi, 1*, 79–98.
- Fattah, Husein. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Cetakan III. Yogyakarta: Elmatra.
- Harapan dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan Dan Supervisi*.
- Husni, Musnadi, Said. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap loyalitas kerja pegawai rutan di Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen, Volume 2, No. 1, Januari: 2018*.
- Kristiawan, Muhammad dkk. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deep Publish.
- Melinda prawati, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru*. Halaman: 3-5
- Mulyasa, E, 2013, Menjadi Kepala Sekolah Profesional PT. Remaja Rosdakarya Offsed, Bandung.
- Pavlovic, dkk. 2014. *Relationship Between The School Principal Leadershi Style and Teachers' Job Satisfaction in Serbia. Montenegrin Journal Of Economics, Vol. 10, No. 1 (July 2014)*, 43-57. Diakses pada tanggal 10 Mei 2015 pukul 23.00 WIB.
- Prasetyo, M. A. M., Bashori, B., & Novi Nur Lailisna. (2020). Strategy of Boarding School ( Pesantren ) Education in Dealing With the Covid-19 Pandemic. *Kholifa: Journal of Islamic Education, 4(2)*, 142–160.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia produktifitas kerja* Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia produktifitas kerja* Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Diakses dari <http://www.dikti.go.id/files/atur/UU20-2003Sisdiknas.pdf> pada tanggal 7 Januari 2020 pukul 20.43 WIB
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Diakses dari <http://www.dikti.go.id/files/atur/UU14-2005Guru Dosen.pdf> pada tanggal 7 Januari 2020 pukul 20.39 WIB