

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Guru sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan memegang peranan sentral dalam memberikan pengaruh terhadap kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Oleh karena itu, kepuasan kerja guru menjadi hal yang sangat relevan untuk dipertimbangkan, mengingat kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak positif terhadap kinerja guru dan kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Pendidikan dasar memegang peranan penting dalam meletakkan fondasi bagi perkembangan individu dan kemajuan bangsa secara keseluruhan. Kualitas pendidikan di tingkat ini secara signifikan dipengaruhi oleh kinerja dan dedikasi para pendidik, yakni guru. Guru bukan hanya sekadar penyampai materi pembelajaran, melainkan juga fasilitator, motivator, dan pembentuk karakter siswa.

Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, inovatif dalam metode pengajaran, dan efektif dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi perkembangan optimal peserta didik.

Barnawi berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru terbagi dalam dua macam yaitu Internal dan Eksternal, menurutnya faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi

kinerjanya, seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Adapun faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti gaji dan kepemimpinan.<sup>1</sup>

Seorang guru dituntut untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan aturan dimana ia mengemban tugasnya. Sistem Pendidikan Nasional yang diatur di dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 mengacu kepada dunia pendidikan yang semakin terencana, khususnya profesi guru semakin jelas dengan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa profesionalitas mengandung 4 kompetensi, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi professional.<sup>2</sup>

Guru merupakan salah satu komponen yang berperan utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa guru maka aktivitas di sekolah tidak dapat berjalan dengan baik. Setiap guru diharapkan untuk selalu melaksanakan tugasnya dengan baik. Perilaku kerja guru yang timbul akibat kepuasan kerja yang sangat dipengaruhi oleh harapan dan kebutuhan para guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Setiap guru pasti memiliki tingkat kepuasan tersendiri yang dapat diukur dengan kinerja karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, tetapi setiap guru

---

<sup>1</sup>Siti Jamilah dan Muslihun, "Pengaruh Gaji dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto." *Akhlak: Volume. 1 No. 4 Oktober 2024 e-ISSN : 3063-0479, dan p-ISSN : 3063-0487*, 59

<sup>2</sup>Asni Zulfah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Eks Kawedanan Indramayu." *Vol 6, No 1, Maret 2023. 56 - 57*

yang satu dengan lainnya belum tentu memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama. Oleh karena itu, untuk membentuk suatu tingkat kepuasan kerja yang baik, seorang pemimpin perlu melakukan suatu tindakan agar para guru dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah adalah terciptanya kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru dapat dilihat dari sikap guru terhadap pekerjaan yang dijalannya. Guru yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapatkan sesuatu paling sedikit, sedangkan guru yang paling merasa puas adalah guru yang menginginkan banyak dan banyak pula mendapatkannya. Kepuasan kerja guru menjadi masalah yang menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan guru dan organisasi sekolah.<sup>3</sup>

Permasalahan yang terjadi saat ini, kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan; tidak adanya peluang karir pertumbuhan dan gaji guru lebih rendah dibandingkan dengan profesional lainnya. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan ketahanan organisasi atau institusi, demikian pula penting halnya dalam manajemen pendidikan karena dampaknya yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Kepemimpinan dalam Lembaga pendidikan adalah prosedur yang kuat di mana seseorang bertanggung jawab atas kerja tim dan mengupayakan usaha kelompok secara dinamis, terlebih lagi

---

<sup>3</sup>Asni Zulfah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Eks Kawedanan Indramayu." Vol 6, No 1, Maret 2023. 57

menyalurkan dedikasi seluruh anggota tim untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Kepemimpinan dalam konteks ini mengejar kinerja yang lebih baik dalam lembaga pendidikan karena fakta bahwa tidak hanya mengidentifikasi tujuan yang ingin capai dan orangnya bertanggung jawab untuk menerapkannya tetapi berusaha untuk memasukkan karakteristik penguatan yang lebih baik seperti identifikasi. Suasana layanan, membangun kepercayaan, dan pembayaran.<sup>4</sup>

Dalam konteks global dan nasional, isu mengenai kualitas guru dan kesejahteraan mereka terus menjadi perhatian utama. Berbagai inisiatif dan kebijakan pendidikan telah digulirkan untuk meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan guru, menyadari dampaknya yang signifikan terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan. Kepuasan kerja guru, sebagai konstruk psikologis yang multidimensional, dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Di antara faktor-faktor ekstrinsik yang dianggap memiliki pengaruh signifikan adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan tingkat kesejahteraan finansial, terutama dalam bentuk gaji.

Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja daripada guru itu. kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

---

<sup>4</sup>Eko Solihin, dkk. "Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja." Volume 5 Nomor 2, 2021, pp 279-286. 280 - 281

Sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.<sup>5</sup>

Dalam Al-Qur'an, terdapat beberapa ayat yang dapat dikaitkan dengan konsep ini, terutama yang menekankan pentingnya seorang pemimpin bersikap adil dan amanah dalam tugasnya. Beberapa di antaranya adalah surat An-Nisa ayat 58-59:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ۚ وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Tafsir ayat ini menjelaskan. “*Al-Amaanaat*” bentuk jamak dari “*al-amanah*” yang merupakan bentuk mashdar dari kata amina yaitu ketenangan jiwa atau hilangnya rasa takut. *Al-amnu*, *al-amaanaat*, *al-amaan* merupakan satu sumber. *Al- Amanah* adalah sesuatu yang dijaga untuk disampaikan kepada pemiliknya. Orang yang menjaga dan menyampaikannya dinamakan “*hafidz*” (orang yang menjaga), amin (orang yang dipercaya) dan wafiy (orang yang memenuhi), sedangkan yang tidak menjaga dan tidak menyampaikannya disebut penghianat. “*Ahliha*” artinya yang berhak menerimanya. “*Antahkumu bil’adl*” artinya kalian tetapkan hukum dengan adil. Adapun kata *al- ‘Adl* dalam kamus

---

<sup>5</sup>S Andriani, Nana Kesumawati, and M Kristiawan, “The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance”, *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).

Munjid dikatakan *dliddudh dhulmiwa syirri* (lawan dari kedzaliman dan keburukan). Sedangkan menurut Ibnu Katsir “*al-‘Adl*” adalah berbuat adil kepada semua manusia.

Pada ayat sebelumnya, Allah menjelaskan pahala yang besar bagi orang-orang yang beriman dan beramal shaleh. Di antara amal yang menonjol ialah menyampaikan dan menetapkan perkara di antara manusia dengan cara yang adil. Di dalam ayat ini Allah memerintahkan kedua amal itu. Ibnu Katsir menjelaskan dalam tafsirnya bahwa Allah Swt memerintahkan untuk menunaikan amanah kepada yang berhak menerimanya. Siapa saja yang tidak menunaikannya di dunia, maka ia akan dituntut di hari kiamat, sebagaimana sabda Rasulullah Saw, “Sesungguhnya hak-hak itu benar-benar akan sampai kepada yang berhak menerimanya sampai-sampai kambing yang tidak bertanduk pun akan meminta balas dari kambing yang bertanduk.”

Selanjutnya dalam QS. an-Nisa ayat 58 Allah berfirman yang artinya “dan apabila kau menetapkan hukum di antara manusia, hendaknya kau menentukannya dengan adil”. Dalam ayat tersebut, Allah memerintahkan untuk berbuat adil dalam memberikan hukum di antara manusia. Muhammad bin Ka’ab, Zaid bin Aslam, Syahr bin Hausyab berkata, “Sesungguhnya ayat ini diturunkan untuk para pemimpin atau penguasa, yaitu orang-orang yang memerintah di antara manusia.” Rasulullah Saw bersabda, “Sesungguhnya Allah Swt bersama dengan pemerintah selama dia tidak berbuat menyeleweng, tetapi bila dia menyeleweng maka Allah menyerahkannya kepada dirinya sendiri (tidak bersama-sama dengan Allah).

Menurut Ibnu Katsir, Surat An-Nisa Ayat 58 mengandung perintah untuk menegakkan keadilan di dalam ketetapan hukum di antara manusia. Seperti halnya diriwayatkan oleh Muhammad bin Ka'ab, Zaid bin Aslam, dan Sahru bin Jaushib, bahwa ayat ini berkaitan dengan umara' (pemegang pemerintahan) untuk memperlakukan hukum dengan adil. Sehingga ada dua pelajaran yang diperintahkan Allah dalam ayat ini, yaitu untuk menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya dan berbuat adil kepada sesama manusia. Oleh karena itu janganlah sekali-kali manusia mengkhianatnya karena Allah Maha mendengar atas segala perkataan dan melihat atas segala perbuatan.

Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan dampak pengambilan keputusan dipengaruhi oleh kepuasan. Suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik, jika tidak memiliki seorang pemimpin. Pemimpin yang baik mempunyai rencana ataupun program untuk kemajuan organisasi. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan kesiapan peserta didik dalam meningkatkan kompetensi diri dalam terjun di dunia usaha dan dunia industri nanti. Akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan.

Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja daripada guru itu. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.<sup>6</sup>

Kesejahteraan finansial, yang dalam konteks penelitian ini difokuskan pada gaji, merupakan salah satu aspek fundamental dalam kehidupan seorang pekerja, termasuk guru. Gaji yang dianggap adil dan kompetitif tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar guru dan keluarganya, tetapi juga dapat meningkatkan rasa penghargaan terhadap profesi mereka, memotivasi untuk bekerja lebih baik, dan pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja. Sebaliknya, gaji yang tidak memadai atau dirasakan tidak adil dapat menimbulkan rasa frustrasi, menurunkan komitmen, dan bahkan mendorong guru untuk mencari pekerjaan lain.

Di sisi lain kesejahteraan yang adil dan transparan dapat menjadi faktor motivasi bagi guru dalam meningkatkan kinerja mereka. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”<sup>7</sup>

Sekolah Dasar Islam (SDI) tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam seluruh proses

---

<sup>6</sup>P. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, in Thousand Oaks (CA: Sage Publications, 2018), pp. 70–71.

<sup>7</sup>P. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, in Thousand Oaks (CA: Sage Publications, 2018), pp. 70–71.

pembelajaran, membentuk lulusan yang berakhlak mulia dan berpengetahuan luas. Manajemen kerja di SD Islam dapat memiliki kekhasan tersendiri, dipengaruhi oleh nilai-nilai keagamaan dan budaya organisasi yang unik.

Kualitas guru di SD Islam Kota Banjarmasin menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan pendidikan yang holistik ini. Guru diharapkan tidak hanya kompeten dalam bidang studi yang diajarkan, tetapi juga mampu menjadi teladan dan membimbing siswa dalam mengamalkan nilai-nilai Islam.

Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa guru-guru di lingkungan SD Islam merasa puas dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk generasi yang beriman dan bertakwa. Berdasarkan observasi awal peneliti di beberapa SD Islam di Kota Banjarmasin, seperti di SD Islam Al-Falah, SD Islam Sabilal Muhtadin dan SD Islam Al-Munawwarah ditemukan adanya variasi dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dan tingkat gaji yang diterima oleh guru. Perbedaan-perbedaan inilah yang memunculkan pertanyaan mengenai pengaruh kedua faktor tersebut terhadap tingkat kepuasan kerja guru.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Islam, berdasarkan pengamatan peneliti belum sepenuhnya mempunyai jiwa pendidik, belum ada ketegasan dalam menjalankan manajemen, kemampuan menata administrasi belum tertata dengan baik, rendahnya pengawasan terhadap bawahan dan kemampuan sebagai inovator serta motivator kepala sekolah masih rendah.

Kepuasan didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya. 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.<sup>8</sup>

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di lingkungan sekolah memiliki peran sentral dalam membentuknya budaya organisasi, mengelola sumber daya dan memberikan dukungan kepada guru. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, dapat secara langsung memengaruhi persepsi guru terhadap pekerjaan mereka, tingkat partisipasi, serta rasa memiliki terhadap sekolah. penelitian sebelumnya telah banyak menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang suportif,

---

<sup>8</sup>Taty Fauzi, Yulia Andriani, dan Omar Hendro. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Serta Dampaknya Dalam Pengambilan Keputusan Di Sma Dan Smk Muhammadiyah Kota Palembang.” MOTIVASI Volume 5, Nomor 1 2020. 786

transparan dan berorientasi pada pengembangan dapat meningkatkan kepuasan kerja bawahan.

Keberadaan SD Islam di berbagai kecamatan menunjukkan adanya karakteristik dan dinamika yang mungkin berbeda antara satu lokasi dengan lokasi lainnya, baik dari segi kebijakan internal sekolah, profil kepala sekolah, maupun kondisi guru.

Untuk itu, penelitian ini akan memfokuskan pada tiga SD Islam yang tersebar di beberapa kecamatan di Kota Banjarmasin, yaitu SD Islam Al-Falah yang berada di Kecamatan Banjarmasin Selatan, SD Islam Sabilal Muhtadin yang berada di Kecamatan Banjarmasin Tengah dan SD Islam Al-Munawwarah yang berada di Kecamatan Banjarmasin Utara. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa penyebaran geografis sekolah-sekolah ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai fenomena pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru pada konteks yang beragam dalam satu wilayah kota.

Menyadari akan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi bagaimana perilaku kepemimpinan dan kesejahteraan memiliki peran penting terhadap kepuasan kerja guru yang akan dituangkan dalam tesis yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Dasar Islam di Kota Banjarmasin.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Islam di kota Banjarmasin:

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD Islam Al-Falah, SD Islam Sabilal Muhtadin dan SD Islam Al-Munawwarah?
2. Adakah pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru di SD Islam Al-Falah, SD Islam Sabilal Muhtadin dan SD Islam Al-Munawwarah?
3. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kesejahteraan guru di SD Islam Al-Falah, SD Islam Sabilal Muhtadin dan SD Islam Al-Munawwarah?
4. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di SD Islam Al-Falah, SD Islam Sabilal Muhtadin dan SD Islam Al-Munawwarah?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini, adalah untuk:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Islam Al-Falah, SD Islam Sabilal Muhtadin dan SD Islam Al-Munawwarah terhadap kepuasan kerja guru.
2. Untuk menguji pengaruh kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SD Islam Al-Falah, SD Islam Sabilal Muhtadin dan SD Islam Al-Munawwarah.
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kesejahteraan guru di SD Islam Al-Falah, SD Islam Sabilal Muhtadin dan SD Islam Al-Munawwarah.
4. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di SD Islam Al-Falah, SD Islam Sabilal Muhtadin dan SD Islam Al-Munawwarah.

#### **D. Signifikansi Penelitian**

Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teori
  - a. Penelitian ini berperan dalam memberikan kontribusi pada pemahaman teoritis tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan dan kepuasan kerja guru.
  - b. Penelitian ini mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan dan peningkatan pemahaman terhadap teori-teori yang berkaitan dengan

pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini berperan dalam mengidentifikasi faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Sekolah

Memberikan gambaran pada lembaga pendidikan khususnya sekolah dasar Islam tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru dan sebagai bahan masukan pengetahuan dalam meningkatkan kinerja guru.

### b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru seperti memahami gaya kepemimpinan yang efektif dan menilai sistem penggajian terhadap tenaga pendidik.

### c. Bagi peneliti

Memberikan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis tentang pengaruh perilaku gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru.

## **E. Definisi Operasional**

### 1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan, dalam penelitian ini adalah cara atau pendekatan yang digunakan kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Indikator gaya kepemimpinan termasuk gaya transformasional yang menginspirasi dan memotivasi, gaya transaksional yang menggunakan penghargaan dan hukuman, gaya demokratis yang melibatkan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, dan gaya otokratis yang terpusat pada kepala sekolah. Penelitian ini akan mengidentifikasi jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala SD Islam di kota Banjarmasin.

## 2. Kesejahteraan Guru (X2)

Kesejahteraan adalah keadaan di mana seseorang merasakan adanya kemakmuran (kesejahteraan lahir) dan ketentraman (kesejahteraan batin). Kesejahteraan batin dapat dicapai karena ada upah. Sedangkan kesejahteraan batin dapat dicapai melalui kesadaran diri, interaksi positif terhadap orang lain, dan pertumbuhan pribadi.<sup>9</sup> Adapun indikator dari variabel ini terdiri dari: gaji, tunjangan, dan bantuan sosial.

## 3. Kepuasan Kerja Guru (Y)

Kepuasan kerja dapat menunjukkan beberapa baik organisasi itu berfungsi; perbedaan diantara sekolah dalam tingkat kepuasan kerja guru dapat memusatkan diagram absensi titik rawan kepuasan kerja disini didefinisikan sebagai berbagai kombinasi psikologis, fisikologis dan lingkungan sekitar yang menyebabkan

---

<sup>9</sup>Muhammad Busro, Teori-teori Manajemen Sumber Daya manusia, (Jakarta: Prenamedia Group, 2018), 123

seseorang mengatakan, saya puas dengan pekerjaan saya.<sup>10</sup> Adapun indikator kepuasan kerja guru meliputi kepuasan terhadap kebijakan dan manajemen sekolah, lingkungan kerja dan fasilitas yang disediakan, dukungan profesional dan pengembangan karier, serta hubungan kerja dengan kepala sekolah dan rekan sejawat.

## **F. Penelitian Terdahulu**

Penelitian pendahuluan dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai permasalahan yang diteliti. Berikut beberapa penelitian:

1. Rosiana Natalia Djunaedi dan Lenny Gunawan (2018), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan.” Hasil pengujian validitas pada semua instrumen pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan demokratis dan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) adalah 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) kurang dari 0,05, sehingga semua kuesioner yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Hasil pengujian reliabilitas pada semua pernyataan variabel gaya kepemimpinan demokratis dan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s Alpha  $\geq 0,6$ . Dapat disimpulkan bahwa semua

---

<sup>10</sup>Diani Prihatni, “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah (Studi Analisis Deskriptif Pada SMAN Di Kabupaten Sumedang).” MANAJERIAL Vol. 10, No. 19, Juli 2011. 107

variabel yang digunakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini dilakukan pada seluruh mahasiswa program studi IBM dan BMI Universitas Ciputra angkatan 2014, dengan variabel yang meliputi gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan, yang ditujukan untuk mengukur kinerja karyawan tanpa melibatkan aspek kesejahteraan. Selain itu, penelitian ini menambahkan aspek kesejahteraan, yang merupakan elemen unik dalam manajemen pendidikan, serta mengkaji dampak lebih jauh pada kepuasan kerja guru. Dengan subjek kepala sekolah dan lokasi di kota Banjarmasin, penelitian ini menawarkan kontribusi baru terhadap pengembangan manajemen pendidikan.

2. Aulia Darmawan (2019), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Rumpun Pariwisata di Kota Tangerang).” Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Jika dilihat dari nilai  $t_0$  statistik menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan nilai  $t_0 = 9,606$  dan  $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ , sedangkan variabel budaya sekolah mempunyai  $t_0 = 4,391$  dan  $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai nilai  $t_0$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_0$  budaya sekolah. Maka dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih signifikan

berpengaruh terhadap kinerja guru dibandingkan pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru<sup>11</sup>. Pada variabel terikat, penelitian terdahulu berfokus pada produktivitas dan efisiensi guru, sedangkan penelitian ini berfokus pada kesejahteraan psikologi dan retensi guru. Penelitian terdahulu dilakukan pada SMK Rumpun Pariwisata di Kota Tangerang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada SD Islam yang ada di Kota Banjarmasin.

3. Maudy Rosalina dan Lela Nurlaela Wati (2020), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.” Hasil penelitian melalui analisis deskriptif maupun analisis verifikatif, PT. XYZ Divisi EPC dalam gaya kepemimpinan belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Ada beberapa hal ketidaksesuaian yang masih dilakukan pemimpin terkait dengan masalah pemimpin yaitu belum optimal dalam memotivasi karyawan, dan komunikasi yang kurang baik antara pemimpin dengan karyawan. Secara empiris, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga ketika gaya kepemimpinan meningkat maka disiplin kerja pun akan meningkat. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung namun berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui disiplin

---

<sup>11</sup>Aulia Darmawan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Rumpun Pariwisata di Kota Tangerang).” Vol. 3, No. 2, Desember 2019:

kerja, sehingga ketika gaya kepemimpinan meningkat maka disiplin kerja karyawan pun akan meningkat dan akan meningkatkan kinerja karyawan.<sup>12</sup> Pada penelitian terdahulu tujuan utamanya adalah melihat apakah disiplin kerja menjadi jembatan antara gaya kepemimpinan dan hasil kerja karyawan, sedangkan penelitian ini mengukur antara kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru yang berada di SD Islam di kota Banjarmasin. Penelitian ini mencoba menangkap bagaimana kepuasan guru sebagai profesi yang membutuhkan dedikasi dipengaruhi oleh kepemimpinan dan dukungan finansial dan non finansial dari pihak sekolah.

4. A Rodriguez-Clare and J Dingel (2021), "*The Effect Of Compensation, Leadership Style And Work Discipline On The Performance Of Hospital Employee In United States.*" Menunjukkan hasil thitung ( $1,257 < t_{tabel}$  ( $2,048$ ), dan nilai signifikansi sebesar  $0,22 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak, artinya Variabel Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh nilai Fhitung sebesar 2,98. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung ( $9,470 > F_{tabel}$  ( $2,98$ ), dan nilai signifikansi sebesar  $0,0005$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima, artinya Variabel Kompensasi (X1), Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dan Variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh

---

<sup>12</sup>Maudy Rosalina dan Lela Nurlaela Wati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." Volume 10 Nomor 1 (2020)

positif dan signifikan secara simultan terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y).<sup>13</sup> Dilakukan dalam konteks rumah sakit di Amerika Serikat, dengan variabel yang meliputi kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja, yang ditujukan untuk mengukur kinerja karyawan tanpa melibatkan aspek kepuasan. Selain itu, penelitian ini menambahkan dimensi gaya kepemimpinan dan kesejahteraan, yang merupakan elemen unik dalam manajemen pendidikan, serta mengkaji dampak lebih jauh pada kepuasan kerja guru. Dengan subjek kepala sekolah dan lokasi di Kota Banjarmasin, penelitian ini menawarkan kontribusi baru terhadap pengembangan manajemen pendidikan, berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih fokus pada manajemen organisasi di sektor kesehatan.

5. Rita Zusana Lantu dan Tungga Buana Irfana (2019), “Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Guru.” Hasil penelitian tentang kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi, bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri, artinya peningkatan intensitas perilaku atau cara bertindak pemimpin dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, menginspirasi, memotivasi dan mengkoordinasi guru serta menyelenggarakan program-program peningkatan kompetensi guru akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru ASN SMP Negeri.

---

<sup>13</sup>A Rodriguez-Clare and J Dingel, *The Effect of Compensation, Leadership Style, and Work Discipline on the Performance of Hospital Employees in the United States*, *Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 2021.

Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri. Artinya peningkatan intensitas kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMP Negeri. Terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru ASN SMP Negeri.

Secara keseluruhan perbedaan antara kajian sebelum ini dengan kajian dengan kajian yang akan dijalankan oleh peneliti melibatkan kerangka pemikiran yang digunakan, variabel penelitian, serta lokasi penelitian. Penelitian yang akan dijalankan oleh peneliti merupakan studi survei yang direncanakan di SD Islam kota Banjarmasin. Dalam penelitian ini posisi variabel yang dianalisis berbeda termasuk variabel bebas dan variabel terikat, sehingga belum ada penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan pengaruh di antara variabel-variabel tersebut.

### **G. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban atau kesimpulan sementara berdasarkan masalah yang diteliti, dikatakan sementara karena masih harus dibuktikan dan diuji kebenarannya. Maka hipotesis yang didapat pada penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SD Islam di Kota Banjarmasin.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja guru SD Islam di Kota Banjarmasin.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja guru SD Islam di Kota Banjarmasin.

2. Pengaruh Kesejahteraan (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SD Islam di Kota Banjarmasin.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kesejahteraan terhadap variabel kepuasan kerja guru SD Islam di Kota Banjarmasin.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kesejahteraan terhadap variabel kepuasan kerja guru SD Islam Al Falah Banjarmasin.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kesejahteraan (X2) Guru SD Islam di Kota Banjarmasin.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kesejahteraan guru SD Islam di Kota Banjarmasin.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kesejahteraan terhadap variabel kepuasan kerja guru SD Islam Al Falah Banjarmasin. yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kesejahteraan guru SD Islam di Kota Banjarmasin.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kesejahteraan (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SD Islam di Kota Banjarmasin.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap variabel kepuasan kerja guru SD Islam di kota Banjarmasin.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap variabel kepuasan kerja guru SD Islam di kota Banjarmasin.

## **H. Sistematika Penulisan**

Sebagai gambaran dari penelitian ini, maka peneliti membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teori dan Kerangka Pikir, berisi tentang pengertian gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan kepuasan kerja guru.

BAB III Metode Penelitian, berisi tentang jenis penelitian dan pendekatan penelitian, desain penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang hasil yang diperoleh peneliti dalam melakukan penelitian dan pembahasan.

BAB V Penutup, berisi simpulan dan saran.