

Kepuasan Kerja Kepala Sekolah Islam Terpadu

Oleh:

Zulfi Dzulqarnain,

Hazim

Progam Studi Psikologi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

Pendahuluan

- Beban kerja kepala sekolah mengalami peningkatan sejalan dengan meningkatnya tuntutan dan harapan (Klocko & Wells, 2015; Reid & Creed, 2021).
- Ketidakpuasan yang disebabkan tingginya beban kerja berpotensi menyebabkan kepala sekolah meninggalkan pekerjaan.
- Yayasan Tahfidzul Qur'an An-Najah, sebuah lembaga berkembang yang menghadapi keterbatasan finansial dan tenaga kerja.
- Kondisi ini menyebabkan dua kepala sekolah di bawah naungan yayasan merasa belum puas terhadap tugas, tanggung jawab, serta kebijakan dan administrasi yang ada.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja Kepala KB/TKIT dan SDIT di bawah naungan Yayasan Tahfidzul Qur'an An-Najah?
2. Apa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Kepala KB/TKIT dan SDIT di bawah naungan Yayasan Tahfidzul Qur'an An-Najah?

Metode

Metode

- Kualitatif deskriptif

Subjek

- Kepala KB/TKIT Ainul Yaqin dan Kepala SDIT Ainul Yaqin

Teknik pengumpulan data

- Wawancara semi terstruktur dan dokumentasi

Uji kredibilitas data

- Triangulasi sumber, member check

Teknik analisis data

- Model Miles dan Huberman: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan

Hasil

Gambaran kepuasan kerja:

- Kedua subjek merasa puas terhadap delapan aspek pekerjaan yang meliputi pencapaian, pengakuan atas pencapaian, pertumbuhan atau kemajuan, pengawasan, hubungan interpersonal, kompensasi, status, dan keamanan kerja.
- Kedua subjek belum sepenuhnya puas pada empat aspek pekerjaan yang meliputi pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kebijakan dan administrasi, serta kondisi kerja.
- Kedua subjek menerima dan merasa bahagia dalam menjalani pekerjaan ini, meskipun ada beberapa aspek yang belum sepenuhnya sesuai dengan harapan.
- Hal ini karena pemahaman kedua subjek mengenai kondisi yayasan yang masih berkembang, serta disebabkan oleh tujuan untuk mengabdikan diri dan beribadah kepada Allah Swt.

Hasil

Faktor yang mempengaruhi:

- Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah nilai-nilai Islami yang dipegang.
- Faktor lain yang mempengaruhi adalah kepribadian, kebutuhan, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja.
- Faktor kelompok acuan hanya berpengaruh pada subjek 1.
- Faktor perbandingan pada situasi yang ada tidak berpengaruh pada kedua subjek.

Pembahasan

- Ketidaksesuaian dan perbedaan antara harapan dengan kenyataan pada beberapa aspek pekerjaan membuat subjek belum sepenuhnya puas terhadap pekerjaan.
- Nilai-nilai Islami sebagai faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja menyebabkan subjek menerima, dan bahagia dalam menjalani pekerjaan, meskipun belum sepenuhnya puas pada beberapa aspek pekerjaan.
- Faktor perbandingan pada situasi yang ada tidak berpengaruh karena subjek cenderung tidak melakukan perbandingan.

Temuan Penting Penelitian

- Subjek menerima dan merasa bahagia dalam menjalani pekerjaan ini, meskipun ada beberapa aspek yang belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Karena karena pemahaman kedua subjek mengenai kondisi yayasan yang masih berkembang, serta disebabkan oleh tujuan untuk mengabdikan diri dan beribadah kepada Allah Swt.
- Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah nilai-nilai Islami yang dipegang.
- Pengaruh faktor kelompok acuan berbeda antara kedua subjek.
- Faktor perbandingan pada situasi yang ada tidak berpengaruh.

Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis

- Memberikan kontribusi teoritis tentang gambaran dan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja kepala sekolah yang ada di bawah naungan yayasan.

Manfaat praktis

- Memberikan wawasan bagi Yayasan Tahfidzul Qur'an An-Najah serta sebagai bahan evaluasi kepuasan kerja kepala sekolah.

Referensi

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Aini, H. N., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2020). Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kepercayaan sebagai Variabel Intervening pada Karyawan. *INOVASI*, 16(1), 21–31.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16.
- Amstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Arianto, D. A. N., & Choliq, A. (2019). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 13(1), 25–34.
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 2(1), 182–191.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Churchill, G. A., Ford, N. M., & Walker, O. C. (1974). Measuring the Job Satisfaction of Industrial Salesmen. *Journal of Marketing Research*, 11(3), 254–260.
- Das, B. L., & Baruah, D. M. (2013). Employee Retention: A Review of Literature. *IOSR Journal of Business and Management*, 14(2), 08–16.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1076–1088.
- Eerde, W. Van, & Thierry, H. (1996). Vroom's Expectancy Models and Work-Related Criteria: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575–586.
- Herlina, Mayasari, L. I., & Desi, S. (2017). The Relationship of Motivation and Job Satisfaction of School Principal at the State Junior High School in Karawang Regency. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 5(3), 351–360.
- Herzberg, F. (2003). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 81(1), 1–13.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Hidayat, T. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Graharuda Leidong Prima Aek Kanopan. *Tapanuli Journals*, 3(1), 1–9.
- Ikhwan, S. (2017). Pengaruh Struktur Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Kepala Sekolah pada SMA Swasta di Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(1), 73–80.

Referensi

- Ilmannafian, A. G., & Hasanah, E. (2021). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Pengolahan RSS di PT. DS. *Jurnal Humaniora Teknologi*, 7(1).
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Iskandar, & Yusuf, M. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Kepala Sekolah SD se-Kabupaten Bireuen. *Singkite: Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 36–44.
- Kemendikbud. (2018). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah*.
- Klocko, B. A., & Wells, C. M. (2015). Workload Pressures of Principals: A Focus on Renewal, Support, and Mindfulness. *NASSP Bulletin*, 99(4), 332–355.
- Komalasari, Y. (2022). Pengembangan Karier Wanita Berdasarkan Teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(09), 1110–1120.
- Limanjaya, H. A. C. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan PT KPP Cabang Surabaya. *AGORA*, 6(2).
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309–336.
- Musringudin, & Dinihari, Y. (2021). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SMA Negeri di Jakarta. *SINASIS*, 2(1), 324–328.
- Nugraha, M. bayu I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 59–87.
- Porter, L. W. (1961). A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45(1), 1–10.
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4(1), 1–10.
- Rangel, V. S. (2018). A review of the literature on principal turnover. *Review of Educational Research*, 88(1), 87–124.
- Reid, D. B., & Creed, B. M. (2021). Visible at night: US school principal nontraditional work-hour activities and job satisfaction. *Educational Management Administration and Leadership*, 1–18.
- Robinson, D. G., & Robinson, J. C. (2008). *Performance Consulting: A Practical Guide for HR and Learning Professionals* (2nd ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Safitri, A., & Mappincara, A. (2021). Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah di SMP Negeri. *Jurnal Administrasi, Kebijakan, Dan Kepemimpinan Pendidikan (JAK2P)*, 2(2), 205–213.
- Safitri, A., Wijaya, C., & Saputra, E. (2018). Hubungan antara Kerjasama Kepala Sekolah dengan Komite Sekolah dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Kepala Sekolah SMP Se-Kabupaten Aceh Tamiang. *At-Tazakki: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam Dan Humaniora*, 2(2), 212–244.

Referensi

- Sari, D. P. (2021). Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam: Uji Model dengan Spiritualitas Sebagai Mediator. In Z. Athriah (Ed.), *Cinta Buku Media* (1st ed.). Cinta Buku Media.
- Sembiring, R., & Winarto. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Lmiah Methonomi*, 6(1), 21–30.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K., & Winarto. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6–13.
- Simanjuntak, H. V. (2018). Pengaruh Job Embeddednes dan Komitmen Organisasi serta Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai pada Universitas Trunajaya Bontang. *KINERJA*, 15(2), 82–99.
- Situmorang, B. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Kepala SMK di Medan. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 15(1), 1–13.
- Srimindarti, C., Oktaviani, R. M., & Hardiningsih, P. (2017). Antecedents of Job Satisfaction and the Influence on Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(2), 177–187.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Suryani, & Ningsih, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada Perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dna Keuangan*, 8(2), 73–84.
- Virgana. (2018). The Increasing Performance of School Principal through Remuneration, Personality, and Job Satisfaction. *International Journal of Human Capital Management*, 2(2), 45–59.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194.
- Wiliandari, Y. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.
- Zaim, M. (2019). Tujuan Pendidikan Islam Perspektif Al-Quran Dan Hadis (Isu Dan Strategi Pengembangan Pendidikan Islam). *Muslim Heritage*, 4(2), 239–260.
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 1–8.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293–298.

