

Kepuasan Kerja pada Sekolah Taman Kanak-Kanak di Kabupaten Pandeglang

Ismayanti Adytia¹, Andini Fajrin²

¹Pendidikan Doktor Ilmu Akuntansi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

²Magister Manajemen, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

Email: 7783230004@untirta.ac.id, 7776230011@untirta.ac.id

Article Information

Submitted: 17
November 2023
Accepted: 24
November 2023
Online Publish: 24
November 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja pada sekolah taman kanak-kanak di Kabupaten Pandeglang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada guru-guru yang bekerja di TK Kecamatan Jiput, Kabupaten Pandeglang. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Program yang digunakan dalam proses penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) pada software SmartPLS (Partial Least Square) versi 4.0. Penelitian ini menunjukkan bahwa Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Secara parsial kepemimpinan pelayan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya masa kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Pelayan, Masa Kerja, dan Kepuasan Kerja*

Abstract

This research aims to determine job satisfaction in kindergarten schools in Pandeglang Regency. This research method is quantitative using a questionnaire distributed to teachers who work in kindergartens in Jiput District, Pandeglang Regency. The data analysis method used is multiple linear regression. The program used in this research process uses the Structural Equation Model (SEM) approach in SmartPLS (Partial Least Square) software version 4.0. This research shows that Human Resource Management Strategy has an effect on Job Satisfaction. Partially, servant leadership has a positive effect on job satisfaction. Furthermore, work period has a positive effect on job satisfaction.

Keywords: *Human Resource Management Strategy, Servant Leadership, Work Period, and Job Satisfaction*

Pendahuluan

Pendidikan adalah proses pengajaran dan pelatihan yang dilakukan dalam bentuk pembelajaran yang bersifat formal atau non formal yang diberikan baik dalam iklim sekolah atau di luar iklim sekolah yang terus didapatkan sepanjang hayat yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individual dalam proses pembelajaran (Teguh, 2014). Pendidikan memerlukan sumber daya manusia berkualitas untuk melaksanakan perannya dalam melayani kebutuhan pendidikan masyarakat. Kebutuhan pendidikan tersebut meliputi kebutuhan yang bersifat praktis situasional maupun bersifat prediktif antisipatif bagi transformasi sosial. Untuk itu, sangat penting upaya pengembangan sumber daya manusia bagi terwujudnya sumber daya manusia bidang pendidikan yang berkualitas (Ningrum, 2016).

How to Cite

DOI
e-ISSN

Published by

Ismayanti Adytia, Andini Fajrin/Kepuasan Kerja pada Sekolah Taman Kanak-Kanak di Kabupaten Pandeglang/Vol 4 No 5 (2023)
<http://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.295>
2721-2246
Rifa Institute

Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia tentunya harus berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakannya. Rasa aman akan suasana kerja akan mampu mendorong para karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Dengan hal tersebut diharapkan para pegawai akan senang terhadap pekerjaannya dan akan melakukan pekerjaan secara maksimal. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri (Monalis et al., 2020).

Terciptanya kepuasan kerja seorang pegawai juga dipengaruhi juga oleh masa kerja. masa kerja dapat diartikan sebagai jumlah waktu seorang pegawai untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi. Dalam kaitannya dengan pegawai, masa kerja didefinisikan sebagai lama (jumlah tahun) bagi pegawai mengabdikan kepada institusi atau perusahaan (Hardikriyawan, 2015).

Selain masa kerja, kepuasan kerja juga akan dipengaruhi oleh kepemimpinan pelayanan. *Servant Leadership* adalah proses hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin dimana di dalam prosesnya pemimpin pertama-tama tampil sebagai pihak yang melayani kebutuhan mereka yang dipimpin yang akhirnya menyebabkan ia diakui dan diterima sebagai pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin yang mengutamakan tugas dan pemimpin yang lebih mementingkan hubungan dengan anggota (Asnawi & Bachroni, 1999).

Dalam riset yang dilakukan pada akhir April 2016 tingkat kepuasan serta gaji rata-rata yang diperoleh para pekerja di industri pendidikan. Riset dilakukan berdasarkan informasi dari 6.250 pekerja di industri pendidikan yang tersebar di Indonesia, yang terkumpul hingga pertengahan April 2016. Lembaga-lembaga yang termasuk dalam industri tersebut, meliputi sekolah, universitas, perguruan tinggi, hingga lembaga-lembaga kursus dan pelatihan. Secara keseluruhan, tingkat kepuasan karyawan di industri pendidikan terhadap jenjang karier mereka adalah 2,91. Sementara tingkat kepuasan terhadap gaji dan tunjangan sebesar 2,79; tingkat kepuasan terhadap faktor work-life balance sebesar 3,07; tingkat kepuasan terhadap budaya perusahaan sebesar 3,27; serta tingkat kepuasan terhadap manajemen perusahaan sebesar 2,89. Hal tersebut menggambarkan masih rendahnya tingkat kepuasan kerja tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terdapat hasil yang ambigu. Penelitian tentang kepuasan kerja berdasarkan masa kerja menunjukkan adanya perbedaan signifikan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja (Shafira & Listiara, 2017). Namun demikian, adapula hasil penelitian yang melaporkan tidak terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja (Purnamasari & Sintaasih, 2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Zainal & Sidabutar, 2020). Hasil yang berbeda ditemukan

Kepuasan Kerja Pada Sekolah Taman Kanak-Kanak di Kabupaten Pandeglang bahwa hasil analisis yang dilakukan oleh (Kelana, 2022) pengembangan sumber daya manusia tidak memiliki dampak terhadap kepuasan kerja.

Karna masih terdapat perbedaan hasil penelitian dan masalah yang terjadi dilingkup tenaga pendidik, maka penelitian ini akan berfokus pada aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga pendidik khususnya dalam hal ini adalah guru taman kanak-kanak.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah guru taman kanak-kanak yang berlokasi di Kecamatan Jiput, Kabupaten Pandeglang. Terdapat 13

taman kanak-kanak di Kecamatan Jiput dengan jumlah guru yang bervariasi tiap sekolah. Total kuesioner yang disebar sebanyak 100 kuesioner dan jumlah yang kembali 65 kuesioner. Peneliti menggunakan PLS, perangkat lunak yang menganalisis data dan melakukan perhitungan statistik parametrik dan nonparametrik berdasarkan Windows untuk memperkirakan jalur antara struktur yang ditampilkan dalam model studi. PLS dapat digunakan tidak hanya untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat secara bersamaan menganalisis komposisi yang dibentuk oleh refleksi dan indikator formatif. Ini adalah model yang belum dikonfirmasi dan tidak dapat dilakukan dengan SEM berbasis kovarians. Hipotesis dapat dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T table 1,96 (α 5%) yang dapat diartikan apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar daripada nilai T table maka dapat dinyatakan terbukti atau diterima.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas dan Validitas

Variabel	Composite Realibility	AVE
Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia	0.905	0.706
Kepemimpinan Pelayanan	0.953	0.716
Masa Kerja	0.848	0.583
Kepuasan Kerja	0.899	0.640

Sumber: SmartPLS 4

Average Variance Extracted (AVE) masing-masing konstruk dimana nilainya harus lebih besar dari 0,5 (Chin, 1998) dalam (Ghozali, 2018). Jika dilihat dari hasil olah data seluruh variabel dalam penelitian ini valid karena nilainya lebih besar dari 0,5. Sementara untuk mengukur realibilitas, suatu data dikatakan reliabel jika *Composite reliability* lebih besar dari 0,7 (Imam, 2013). Dan hal itu berarti seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis-1	T-statistic	P-values
SMSDM -> KK	2.319	0.020

Sumber: SmartPLS 4

Strategi manajemen sumber daya manusia mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t-statistic ($2.319 > 1.96$) atau p-value ($0.020 < 0,05$). Strategi manajemen sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja para guru. Pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan akan memudahkan guru menjalankan tugasnya. Diperlukan juga pelatihan-pelatihan untuk mengupgrade pengetahuan para guru, terutama untuk hal-hal yang baru mengenai dunia pendidikan. Pekerjaan akan mudah tercapai jika tenaga pendidik diberi kebebasan untuk melakukan aktivitas belajar mengajar. Tentunya dengan tetap mengedepankan peraturan tata tertib sekolah dan norma-norma yang berlaku dalam dunia pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Zainal & Sidabutar, 2020) yang menyimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Kepemimpinan Pelayanan terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis-1	T-statistic	P-values
KP -> KK	4.367	0.000

Sumber: SmartPLS 4

Kepemimpinan pelayanan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t-statistic ($4.367 > 1.96$) atau p-value ($0.000 < 0,05$). Kepemimpinan pelayanan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan sikap apimpinan akan dengan sendirinya memiliki kepuasan juga terhadap pekerjaannya. Pimpinan akan merasa berhasil dalam menjalankan tugas jika pegawai (bawahannya) memiliki tingkat kemandirian yang tinggi. Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang mau memberikan support untuk bawahannya dan mampu menyelesaikan setiap masalah yang muncul disekolah. Masalah yang kerap kali muncul adalah yang berkaitan dengan wali murid. Terjadinya kesalah fahaman atau minimnya informasi adalah alasan yang sering sekali terjadi. Dan saat itu terjadi sangat dibutuhkan sosok pimpinan yang mampu menyelesaikan masalah dengan bijak. Kejelasan tentang masa depan sekolah dan transparannya rencana-rencana yang berkaitan dengan sekolah sangat mendukung perasaan merasa dihargai sebagai pegawai. Saat hal itu terjadi secara langsung akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Damara, 2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan pelayanan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4. Hasil uji Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja

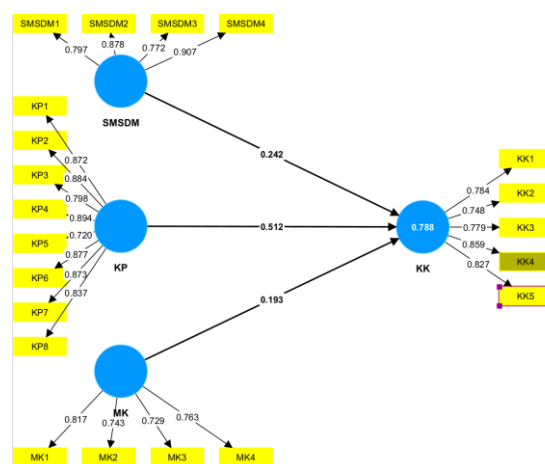
Hipotesis-1	T-statistic	P-values
MK -> KK	2.169	0.030

Sumber: SmartPLS 4

Masa kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t-statistic ($2.169 > 1.96$) atau p-value ($0.030 < 0,05$). Semakin lama masa kerja pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja. Masa kerja pegawai pada suatu sekolah berbeda-beda, hal tersebut juga membedakan tingkat loyalitas terhadap sekolah. Guru dengan masa kerja lebih dari 3 tahun sudah mengetahui sejarah sekolah dan perkembangan sekolah tiap tahunnya. Jika seseorang bertahan lama dalam suatu pekerjaan bisa diartikan bahwa orang tersebut nyaman bekerja dan

Kepuasan Kerja Pada Sekolah Taman Kanak-Kanak di Kabupaten Pandeglang
 puas atas pekerjaannya. Sekolah adalah instansi yang suasana bekerjanya selalu berinovasi, baik karna pergantian murid tiap tahunnya, kurikulum, maupun karna program-program sekolah yang menarik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Shafira & Listiara, 2017) yang memberikan bukti adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: SmartPLS4

Keterangan :
SMSDM = Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia
KP = Kepemimpinan Pelayanan
MK = Masa Kerja
KK = Kepuasan Kerja

Tabel 5. R-Square

	R-square
KK	0.788

Sumber: SmartPLS4

Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh strategi manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan pelayanan dan masa kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan ketiganya memiliki hubungan yang signifikan. Kepuasan kerja akan mudah didapatkan jika pegawai merasa nyaman dan bahagia di tempat kerja. Banyak unsur-unsur yang mempengaruhi hal tersebut, beberapa diantaranya sudah dibahas dalam penelitian ini. Jika melihat hasil survey resmi yang beredar, tenaga pendidik masih memiliki nilai kepuasan yang rendah pada sisi gaji. Perlu dilakukan pendalaman dipenelitian selanjutnya mengapa hal itu terjadi. Studi ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu sampel penelitian ini dilakukan ke daerah kecil dimana responden kurang memahami mengisi kuesioner online dan perlu penjelasan detail agar meminimalisir kesalahan menjawab atau jawaban yang bias. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel intervening atau moderating dan melakukan penelitian ke instansi lain seperti Rumah Sakit Pemerintah atau Pelayanan Pemerintah.

BIBLIOGRAFI

- Asnawi, S., & Bachroni, M. (1999). Keterlibatan pelaksanaan tugas dengan disiplin terhadap peraturan kesehatan dan keselamatan kerja. *Jurnal Psikologi*, 26(2), 78–85.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295–336.
- Damara, V. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan dan Kepribadian Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Alam Sejati. *Agora*, 3(2), 277–283.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hardikriyawan, A. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo). *Tersedia: <http://id.portalgaruda.org/>* [04 februari 2018].
- Imam, G. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. *Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. ISBN, 979(015.1).
- Kelana, I. N. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 463–472.
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(3), 279–284.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan sumber daya manusia bidang pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. Udayana University.
- Shafira, S., & Listiara, A. (2017). Perbedaan kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan usia dan masa kerja. *Jurnal Empati*, 6(1), 396–400.
- Teguh, T. (2014). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zainal, Z., & Sidabutar, R. B. (2020). Pengaruh Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hari Ayu Perkasa. *JOURNAL OF INDUSTRIAL AND MANUFACTURE ENGINEERING*, 4(2), 114–124.

Copyright holder:

Ismayanti Adytia, Andini Fajrin (2023)

First publication right:

Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan

This article is licensed under:

Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

