

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Kemajuan atau keberhasilan suatu organisasi terletak pada kemauan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai lokomotif penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya (Pereira & Said, 2019). Hasibuan (2000) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, agar tujuan dari sebuah organisasi atau instansi dapat mencapai kinerja yang maksimal, diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Perlakuan pimpinan kepada karyawannya sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah pikiran dan perasaan yang menunjukkan apakah seorang karyawan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya dengan hasil interaksi sesama karyawan dalam lingkungan kerja atau hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Saputra dan Mulia (2020), kepuasan kerja adalah suatu kondisi mental seorang pegawai mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaannya dan dengan demikian akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Sangat penting untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja di tempat kerja, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi pekerja dan organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan ialah masalah penting yang dapat mempengaruhi dan memberi manfaat signifikan bagi kesuksesan sebuah organisasi. Kepuasan Kerja dapat menunjukkan seberapa besar orang menyukai pekerjaan mereka (Ali dan Anwar, 2021). Karyawan yang merasakan puas saat kerja cenderung akan betah kerja di dalam suatu organisasi. Sebaliknya seorang karyawan merasa tidak puas dalam bekerja akan menimbulkan beberapa masalah, seperti perilaku kerja menjadi pasif, bosan atau tidak semangat terhadap pekerjaan yang dia kerjakan.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, di mana setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat ataupun sebaliknya. Menciptakan kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja seseorang

berbeda-beda tergantung tempat kerja, salah satu instansi yang memiliki susunan organisasi adalah sekolah.

Sekolah merupakan institusi pendidikan yang memiliki berbagai dimensi yang satu sama lainnya berkaitan dan saling menunjang serta didalamnya terdapat kegiatan belajar mengajar untuk meningkatkan kualitas dan pengembangan potensi peserta didik (Minsih, et. al., 2019). Sekolah ialah tempat siswa mendapatkan ilmu pengetahuan. Tetapi sekolah tidak hanya sebagai tempat untuk memperoleh ilmu pengetahuan, sekolah juga merupakan tempat berinteraksi antar siswa dengan guru, baik itu bermain serta berbagai aktivitas lain. Tingkatan dasar bagi peserta didik dalam menempuh pendidikan adalah sekolah dasar. Faud Ihsan (2013:22) mengungkapkan bahwa sekolah dasar merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagi perkembangan kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

Sekolah dasar (SD) se-kelurahan Sading merupakan kumpulan beberapa sekolah dasar, diantaranya SD No. 1 Sading yang terletak di Banjar Pengalasan dan memiliki 16 orang guru didalamnya. Kemudian, SD No. 2 Sading yang terletak di Lingkungan Negara yang memiliki 11 orang guru. Selanjutnya, yaitu SD No. 3 Sading yang terletak di jalan Katjong Seleman II, Banjar Uma Anyar. SD No. 3 Sading adalah SD yang paling sedikit memiliki jumlah guru yaitu hanya 8 orang guru. SD terakhir di Kelurahan Sading adalah SD No. 4 Sading yang beralamatkan di Banjar Karang Suwung dan memiliki guru sebanyak 16 orang.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Oleh karena itu,

profesi guru disebut sebagai salah satu pekerjaan atau profesi yang sangat mulia dan memiliki peran besar dalam menciptakan calon generasi muda yang cemerlang.

Atmaka (2004:17) mengemukakan guru adalah pendidik profesional dengan berbagai tugas utama, termasuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dalam konteks pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan generasi penerus yang berkualitas, baik secara intelektual maupun akhlaknya. Oleh karena itu, penting bagi setiap sekolah untuk meningkatkan kepuasan kerja dari masing-masing guru yang ada di sekolah tersebut. Untuk mencapai keberhasilan seorang guru dalam memberikan ilmu tidak lepas dari faktor apakah guru tersebut puas atau tidak dalam melakukan pekerjaannya, karena ketidakpuasan guru di dalam bekerja berdampak pada pengajaran yang diberikan selama proses belajar mengajar kurang maksimal.

Setelah dilakukan wawancara terhadap beberapa guru di SD se-Kelurahan Sading, terdapat beberapa permasalahan yang sedang dihadapi yaitu diketahui bahwa rendahnya kepuasan kerja guru dilihat dari upah yang di dapatkan seorang guru masih di anggap kurang. Diketahui masih adanya guru yang mendapat gaji dibawah dua juta rupiah, hal ini sangat berbanding terbalik dengan tugas dan tanggung jawab seorang guru sehingga guru tersebut merasa tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, masih adanya guru yang sering datang terlambat dan pulang mendahului dari jam kerja yang telah ditetapkan. Kurang ramahnya guru saat memberikan pembelajaran di kelas yang dimana guru terlihat hanya menyelesaikan tugasnya saja tanpa ingin berinteraksi dengan muridnya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya persiapan guru untuk mengajar, kurangnya gaya kepemimpinan dalam memberikan motivasi kepada setiap guru. Kemudian,

banyaknya tugas guru dan banyaknya siswa yang harus diajar membuat para guru merasa kelelahan sehingga tidak maksimal ketika proses belajar mengajar. Selanjutnya, diketahui adanya sikap senioritas antara guru senior dan guru junior di lingkungan sekolah yang menyebabkan kurang nyamannya setiap guru dalam bekerja. Meninjau dari hasil wawancara yang telah dilakukan pada beberapa guru se- Kelurahan Sading serta fenomena yang sedang terjadi, penyebab penurunan kepuasan kerja guru se-Kelurahan Sading dapat dilihat melalui tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. 1

Faktor penyebab stres kerja yang dirasakan oleh guru Sekolah Dasar se-Kelurahan Sading

NO	Penurunan Kepuasan Kerja Guru se-Kelurahan Sading
1	Banyaknya siswa yang memiliki karakteristik yang berbeda membuat guru harus mengajar ekstra agar materi yang diberikan mudah diterima peserta didik.
2	Berkembangan globalisasi menuntut guru harus dapat mengerti akan teknologi, serta mengaplikasikannya.
3	Semua guru dituntut harus bisa menggunakan media elektrotik, hal ini tentu akan menjadi beban bagi guru yang sudah berumur.
4	Guru mengajar selama 6 hari yaitu hari senin sampai sabtu. Pada hari minggu yang seharusnya libur digunakan untuk memeriksa hasil belajar dari peserta didik sekaligus mempersiapkan materi yang akan diajarkan untuk kegiatan minggu berikutnya.
5	Guru juga di tuntun untuk memenuhi setiap administrasi yang dibutuhkan sekolah yang dimana laporan administrasi yang diminta adalah laporan mingguan , bulanan, serta tahunan
6	Guru sering kali mendapat tugas tambahan dari pimpinan terkait berupa agenda kegiatan diluar sekolah, seperti menggantikan kepala sekolah untuk rapat, menghadiri bimtek, serta mengikuti kegiatan bahkan diluar dari pada jam kerja.

Sumber : Hasil Wawancara beberapa guru SD se-Kelurahan Sading

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru SD se-Kelurahan Sading mengalami penurunan. Hal yang diduga menjadi faktor utama dari penurunan kepuasan kerja guru se-Kelurahan Sading adalah kepemimpinan transformasional, stres kerja, lingkungan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengolahan sumber daya manusia (Farhaeni, 2020). Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dampak buruk dari ketidakpuasan kerja akan sangat merugikan perusahaan. Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu adanya sikap kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah cara yang dilakukan pemimpin untuk memotivasi dan memberdayakan karyawan untuk bekerja sama mewujudkan visi perusahaan. (Nurjanah, dkk., 2020) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mampu memberikan pengaruh yang besar kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan dan mengesampingkan kepentingan pribadi untuk kepentingan organisasi

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk melakukan hal-hal yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan dan mampu memberikan dampak mendalam dan luar biasa kepada para karyawan. Satriawan dan Ardana (2019) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memungkinkan pegawai untuk dapat mengembangkan diri untuk memberdayakan kinerjanya. Hubungan pemimpin dengan pengikut dipandang sebagai satu intensi emosi yang

mana pengikut memberikan kepercayaan dan keyakinan yang besar kepada pemimpin.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk bersama mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional sangat diperlukan oleh seorang pemimpin guna mampu mengembangkan suatu organisasi. Peran gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dan hubungan kerja dengan bawahan yang baik akan memberikan manfaat positif bagi perusahaan.

Fenomena berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional guru se-Kelurahan Sading ditemukan bahwa pimpinan masing-masing instansi tersebut kurang memberikan motivasi-motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap guru. Tidak jarang juga adanya perbedaan pendapat antar guru dengan pimpinan yang dimana pimpinan merasa kurang mampu menerima masukan dari guru. Salah satu guru mengatakan bahwa jika pimpinan kurang memberikan motivasi kepada guru, maka guru tidak dapat bekerja dengan hati yang tulus, bekerja untuk mengabdikan, dan tidak disiplin waktu saat bekerja. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya guru yang sampai saat ini masih terlambat datang untuk mengajar dikelas.

Berdasarkan hasil penelitian hasil terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Anah et.al., (2020) di PT. Berkah Makmur bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara itu

Metwally (2020), menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin diharapkan dapat memberi inspirasi dan mengayomi karyawan supaya karyawan merasa puas, semakin baik kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pemimpin, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Selalu ada sesuatu yang baru dan membuat karyawan akan mendapatkan prestasi yang membanggakan. Kepemimpinan transformasional ini sangat kuat pengaruhnya terhadap munculnya kepuasan kerja karyawan terutama karena karakteristik pemimpin yang peduli pada keberbedaan kemampuan karyawan. Sementara itu, Astuti dan Andri (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya semakin baik kepemimpinan di dalam organisasi maka kepuasan karyawan akan semakin tinggi. Selain komunikasi transformasional, stres kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah organisasi.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana adanya tekanan emosional, kekhawatiran, dan hilangnya keterlibatan dalam melaksanakan tugas (Puspitawati dan Atmaja, 2021). Stres dapat diartikan sebagai suatu situasi dimana yang memaksa seseorang untuk melakukan penyimpangan dari fungsi normal dikarenakan perubahan yang mengganggu atau meningkatkan kondisi fisiologis dan psikologis, sehingga seseorang tersebut dipaksa untuk menyimpang dari fungsi normal. Stres kerja juga disebut sebagai suatu respon yang diberikan terhadap suatu situasi di lingkungan kerja yang berdampak negatif terhadap karyawan dan menekan kehidupan karyawan (Ramlawati, et.al., 2021). Stres kerja dapat

menghasilkan perubahan yang penuh gairah sebagai respons terhadap kepuasan kerja (Puspitawati dan Atmaja, 2021).

Menurut Suryani et al. (2019) menjelaskan bahwa stres kerja adalah salah satu bidang yang menjadi perhatian utama didalam organisasi yang merepresentasikan sebagai akibat dari desakan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu dalam organisasi. Stres kerja adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan dengan hambatan dan tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi fisik yang dialami karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan menunjukkan stres berlebihan yang dapat berakibat terhadap perubahan emosi, psikologi, dan perilaku individu sehingga dapat mengganggu kualitas kerjanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang menekan seorang karyawan yang dapat berasal dari dalam diri maupun luar pekerjaan yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.

Fenomena berkaitan dengan stres kerja adalah setiap guru mengatakan beban kerja yang diemban oleh setiap guru sangatlah besar. Beban kerja guru tidak hanya mengajar saja, guru juga dituntut untuk menyelesaikan laporan administrasi baik itu laporan administrasi kelas ataupun administrasi untuk kepentingan sekolah dan juga administrasi pribadi. Bahkan disaat liburan semester guru diberikan tugas untuk mengikuti bimtek beberapa hari beriringan dengan pembuatan laporan tahunan yang harus segera diselesaikan sebelum tahun ajaran baru dimulai. Berdasarkan pernyataan tersebut maka guru merasa kewalahan karena beban kerja yang tinggi serta minimnya waktu istirahat yang diterima. Hal ini menimbulkan

tingkat stres kerja guru SD se-Kelurahan Sading semakin tinggi. Dengan tingginya stres yang diakibatkan oleh beban kerja yang besar tersebut maka timbulnya kurang puasnya guru akan pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fardah dan Ayuningtias (2020), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya meskipun adanya stres kerja, tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal. Selaras dengan hasil penelitian Fardah dan Ayuningtias, Ramlawati, et.al., (2021) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin sedikit stres yang dialami oleh pegawai maka pegawai tersebut semakin puas dengan kerjanya. Hal yang sama juga di nyatakan oleh Pratiwi (2023), dimana stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMP Negeri 1 Kuta. Ini berarti semakin meningkat stres kerja maka menurunkan kepuasan kerja pada SMP Negeri 1 Kuta. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyanto dan Sitorus (2023) yang menyatakan stres kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bravo Engineering. Selain stres kerja, faktor yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah organisasi adalah lingkungan kerja,

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan, sehingga bisa mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawannya. Lingkungan kerja juga merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Dalam meningkatkan

kepuasan kerja karyawan diperlukan keadaan lingkungan kerja yang memadai. Menurut Effendy & Fitria (2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan yang lebih rendah. Di sisi lain Darmadi (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan, sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Semakin nyaman lingkungan kerja, maka semakin baik kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi lebih maksimal.

Fenomena yang juga menjadi faktor penyebab menurunnya kepuasan kerja guru adalah keadaan lingkungan kerja. Beberapa guru mengungkapkan bahwa dalam ruangan guru belum tersedia fasilitas pendingin ruangan (AC) hal tersebut membuat para guru mengeluh kepanasan saat mereka berada di ruang guru. Kemudian, belum adanya kamera pengawas atau CCTV di area lingkungan sekolah yang menyebabkan para guru tidak memiliki bukti valid ketika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Di sisi lain juga terdapat sifat senioritas yang cukup dominan diantara guru senior dan guru junior. Hal ini dapat dijadikan salah satu faktor yang menyebabkan munculnya rasa ketidakpuasan guru SD se-Kelurahan Sading.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Apsari & Syarif (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa semakin baik

lingkungan kerja, maka akan baik pula kepuasan kerja karyawannya. Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Pardede & Kurniawan (2020) menunjukkan hasil, yakni lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang artinya lingkungan kerja yang buruk dan tidak kondusif dapat menyebabkan karyawan mengalami kesulitan berkonsentrasi dan menurunkan kualitas kerjanya yang dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD se-Kelurahan Sading".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah terkait penelitian ini, yaitu.

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru SD se-Kelurahan Sading?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SD se-Kelurahan Sading?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SD se-Kelurahan Sading?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui.

1. Untuk mengetahui pengaruh transformasional terhadap kepuasan kerja guru SD se-Kelurahan Sading.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SD se-Kelurahan Sading.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SD se-Kelurahan Sading.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis diantaranya.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis serta pembaca bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara kepemimpinan transformasional, stres kerja, dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru serta diharapkan penelitian ini dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, stres kerja, dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi pihak instansi terkait dalam merumuskan kebijakan pada seluruh sekolah dasar Kelurahan Sading.

- b. Bagi para akademis sebagai bahan kajian atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori dua faktor (*Two factors theory*)

Teori dua faktor juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau teori hygiene-motivation. Teori dikembangkan oleh Herzberg (1959), seorang psikolog asal Amerika Serikat. Herzberg bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Teori ini menghubungkan faktor-faktor instrinsik dengan kepuasan kerja karyawan dan mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor ekstrinsik meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, kualitas pengawasan dan hubungan antar pribadi diantara rekan kerja, atasan dan bawahan.

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan hal suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi.

Terpenuhnya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhnya faktor ini akan tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfie* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan

dasar karyawan. Jika tidak dipenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi kepuasan kerja

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.

Menurut Saputra dan Mulia (2020) Kepuasan kerja adalah suatu kondisi mental seseorang pegawai mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaannya dan dengan demikian akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Sangat penting untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja di tempat kerja, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi pekerja dan organisasi. Kepuasan Kerja dapat menunjukkan seberapa besar orang menyukai pekerjaan mereka (Ali dan Anwar, 2021).

Kepuasan kerja karyawan ialah masalah penting yang dapat mempengaruhi dan memberi manfaat signifikan bagi kesuksesan sebuah organisasi. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung akan betah kerja didalam organisasi. Sebaliknya seorang karyawan merasa ketidakpuasan kerja akan menimbulkan

beberapa masalah, seperti perilaku kerja menjadi pasif, bosan atau tidak semangat terhadap pekerjaan yang dia kerjakan. Kepuasan kerja adalah pikiran dan perasaan yang menunjukkan apakah seorang karyawan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya dengan hasil interaksi sesama karyawan dalam lingkungan kerja atau hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan tim, atasan dan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan Perusahaan.

2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah.

a) Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b) Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

c) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

e) Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

f) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

g) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

h) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

i) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan.

j) Stimulasi intelektual

Stimulasi intelektual adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kreatifitas dan inovasi bawahan, meningkatkan kepercayaan dan pemecahan masalah secara cermat.

2.2.3 Indikator kepuasan kerja

Cleopatra, et.al., (2022) indikator - indikator kepuasan kerja antara lain kepuasan terhadap pekerjaan, upah/gaji, promosi, rekan kerja dan pengawasan. Adapun penjelasan masing-masing indikator adalah kepuasan terhadap.

1) Pekerjaan

Pekerjaan merupakan kecocokan seseorang dalam melakukan kegiatan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki serta kebanggaan akan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki.

2) Upah/Gaji

Upah/gaji merupakan kebutuhan dasar seorang untuk memenuhi kebutuhan hidup termasuk insentif yang diperoleh. Gaji yang diterima guru merupakan peran penting dalam memotivasi guru untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.

3) Promosi

Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Promosi jabatan yang dilakukan secara transparan dan bersaing secara sehat, hal ini akan mendorong seseorang termotivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi, sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja.

4) Rekan Kerja

Hubungan rekan kerja yaitu hubungan guru dengan pegawai atau pun dengan kepala sekolah adalah salah satu faktor penyelesaian pekerjaan secara ringan, jika dari hubungan rekan kerja saling membantu dan pekerjaan yang sulit dapat dilakukan dalam bentuk tim kerja. Hal ini karena ketidak harmonisan hubungan rekan kerja diatas akan berakibat ketidakpuasan dalam bekerja.

5) Tingkat kenyamanan

Tingkat kenyamanan adalah salah satu indikator dalam mengukur kepuasan kerja, karena guru dikatakan puas dalam bekerja jika setiap datang bekerja selalu tepat waktu dan pulang sesuai jam pulang. Serta guru akan selalu memberikan interaksi yang hangat kepada rekan kerja, bahkan kepada anak didiknya ketika sedang dalam proses belajar mengajar didalam kelas.

6) Motivasi dari pimpinan

Motivasi tinggi yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja setiap guru. Guru yang termotivasi akan lebih maksimal memberikan potensi terbaik dalam dirinya untuk keberhasilan serta kenyamanan dalam proses belajar mengajar bahkan berinteraksi dengan rekan kerja, sehingga dapat mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini sangat berdampak pada kepuasan kerja guru.

(Wiryana, dkk.,2020) berpendapat bahwa terdapat 5 indikator kepuasan kerja, sebagai berikut antara lain.

1) Gaji

Karyawan mendapatkan sistem gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dia kerjakan.

2) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk keterampilannya.

3) Rekan kerja

Dalam pelaksanaan promosi, kegiatan perusahaan rekan kerja harus dapat saling mendukung dalam lingkungan kerja.

4) Promosi

Peluang karyawan dalam hal pengembangan karir diperusahaan agar karyawan termotivasi dalam bekerja.

5) Supervisi

Kemampuan atasan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan.

Adapun dengan pendapat yang dikemukakan oleh Jufrizen dan Pratiwi (2021) mengemukakan beberapa indikator kepuasan karyawan yaitu.

1) Gaji dan upah

Gaji dan upah merupakan bayaran yang diterima seseorang karyawan atas pelaksanaan kerja yang telah dilaksanakan.

2) Prospek kemajuan professional

Kemajuan atas karir seorang karyawan atas pengalamannya dalam bekerja disuatu perusahaan.

3) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan baik dengan rekan kerja yang saling mendukung antar rekan kerja lainnya.

4) Penempatan pekerjaan

Usaha menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya pada posisi dan jabatan sesuai dengan pengetahuan karyawan.

5) Sifat pekerjaan

Pekerjaan yang berpengaruh pada penetapan formasi, yaitu sifat pekerjaan yang ditinjau dari sudut waktu untuk melaksanakan pekerjaan itu.

6) Struktur organisasi perusahaan

Sistem yang digunakan untuk mendefinisikan heirarki dalam sebuah perusahaan dengan menetapkan bagaimana cara perusahaan beroperasi.

7) Standar pengawasan

Suatu upaya yang sistematis dalam menetapkan kinerja.

2.3 Kepemimpinan Transformasional

2.3.1 Definisi kepemimpinan transformasional

Menurut (Nurjanah, dkk., 2020) kepemimpinan transformasional adalah sebuah cara yang dilakukan pemimpin untuk memotivasi dan memberdayakan karyawan untuk bekerja sama mewujudkan visi perusahaan, kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mampu memberikan pengaruh yang besar kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan dan mengesampingkan kepentingan pribadi untuk kepentingan organisasi.

Satriawan dan Ardana (2019) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memungkinkan pegawai untuk dapat mengembangkan diri untuk memberdayakan kinerjanya. Hubungan pemimpin dengan pengikut dipandang sebagai satu intensi emosi yang mana pengikut memberikan kepercayaan dan keyakinan yang besar kepada pemimpin. Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang bisa menginspirasi, memotivasi, bagi setiap bawahannya.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional menurut Setiawan dan Muhith (2020) adalah sebagai berikut.

a) Faktor Kemampuan Individu

Dalam kepemimpinan, faktor kemampuan individu seperti kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap proses kepemimpinannya. Secara konsep kepemimpinan pada umumnya terpusat pada pribadi pimpinan dengan berbagai kualitas atau kemampuan yang dimilikinya. Pada perkembangannya, pimpinan didasarkan pada beberapa kelebihan yang tidak dimiliki oleh orang lain seperti halnya kecerdasan, tingkat kependidikan, tanggung jawab, aktivitas dan partisipasi sosial serta status ekonomi dan sosial.

b) Faktor Jabatan

Seorang pemimpin tentu harus mengetahui bagaimana memposisikan dirinya pada jabatan yang dimilikinya. Hal ini berkaitan dengan aturan dan norma yang diberlakukan dimasing-masing organisasi. Hal penting yang

perlu dipahami bahwa seseorang pemimpin tidak dapat bekerja sendiri melainkan harus selalu berada dalam lingkungan sosial yang dinamis. Pemimpin harus memiliki citra dan perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Oleh karena itu penting bagi pemimpin untuk memahami konsep peran (*role concept*) dan tanggap terhadap situasi eksternal.

c) Faktor Situasi dan Kondisi

Untuk mencapai kepemimpinan yang efektif, kebutuhan tipe kepemimpinan variatif berdasarkan situasi dan kondisi yang sedang terjadi. Pemimpin harus memiliki fleksibilitas yang tinggi terhadap situasi dan kondisi dari bawahannya. Jika tidak demikian, maka yang akan muncul bukan komitmen atau kepatuhan pegawai, melainkan resistensi atau perlawanan dari para bawahan yang menyebabkan kepemimpinan menjadi tidak efektif.

2.3.3 Karakteristik kepemimpinan transformasional

Adapun karakteristik dan pendekatan pemimpin transformasional menurut (Luthans, 2021) yaitu.

- a) Karisma, yaitu memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
- b) Inspirasi, yaitu mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana
- c) Stimulasi intelektual, yaitu menunjukkan inteligensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.

- d) Memperhatikan individu, yaitu menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

2.3.4 Indikator kepemimpinan transformasional

Menurut Bass dalam Arif (2022), terdapat empat indikator kepemimpinan transformasional yang disebut dengan “four I”, antara lain.

- a) Pengaruh Idealisme (*Idealized Influence*) Diukur dari sejauh mana para pemimpin dapat berperilaku secara karismatik yang mendorong pengikut mereka untuk mengagumi, menghormati, mempercayai dan mengidentifikasi mereka. Pemimpin dengan *Idealized Influence* yang tinggi akan berani mengambil resiko, mampu bersikap konsisten, serta menerapkan standar tinggi pada moral dan etika. Pemimpin memposisikan diri sebagai *role model* untuk bawahannya.
- b) Motivasi Inspirasional (*Inspiration motivation*) Diukur dari sejauh mana pemimpin mengartikulasikan visi yang menarik bagi pengikut mereka. Pemimpin bersikap dengan cara memotivasi dan menginspirasi para bawahannya dengan memberikan makna dan tantangan terhadap pekerjaannya. Pemimpin dengan *inspirational motivation* yang tinggi mampu mengkomunikasikan dengan jelas harapan-harapan yang diinginkan oleh para bawahannya, menunjukkan komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan serta bersedia untuk berbagi visi dengan bawahannya.
- c) Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) Diukur dari sejauh mana para pemimpin membantu dan mendorong pengikut untuk menantang asumsi mereka dan meminta gagasan mereka. Pemimpin memberikan

stimulasi kepada bawahannya untuk berusaha menjadi seseorang yang inovatif dan kreatif dengan cara aktif bertanya..

- d) *Pertimbangan Individual (Individualized consideration)* Diukur dari sejauh mana pemimpin dapat memahami kebutuhan dari pengikut mereka, bertindak sebagai instruktur dan mendengarkan kekhawatiran mereka. Dalam hal ini pemimpin bertindak sebagai konselor atau mentor dengan tujuan untuk memberikan perhatian khusus kepada bawahan secara individual untuk berprestasi dan berkembang.

Dalam teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh (Bass & Avolio, 1994) mengemukakan bahwasanya ada empat indikator kepemimpinan transformasional yang dikenal sebagai konsep “4-I” yang membedakan dengan gaya kepemimpinan lainnya, dimensi tersebut antara lain.

1) *Idealized Influence*

Merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk memancarkan karisma dan kekuatan yang membuatnya dihormati dan disegani oleh bawahan.

2) *Inspirational Motivation*

Mencakup cara pemimpin membangkitkan semangat dan antusiasme yang tinggi pada para bawahan untuk mencapai standar dan bahkan melebihinya.

3) *Intellectual stimulation.*

Pimpinan juga mendorong rekan kerjanya untuk menjelajahi metode-metode baru dalam melaksanakan tugas dan peluang baru untuk meningkatkan pengetahuan.

4) *Individualized Consideration*

Kepemimpinan transformasional memiliki sifat yang mampu memahami perbedaan dan kebutuhan individu bawahan sebagai individu yang unik.

Sementara itu Hidayat & Rofaida (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diidentifikasi dengan.

1) *Idealized influence*

yaitu kharisma pemimpin yang menjadikannya panutan bagi anggota organisasi

2) *Motivasi inspirasional*

yaitu kemampuan pemimpin untuk memotivasi anggota dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama

3) *Intelligence stimulation*

yaitu sifat pemimpin yang mencoba menginspirasi para anggota untuk memikirkan inovasi, metode kreatif atau baru, dan cara untuk mencapai tujuan.

4) *Individual consideration*

yaitu kemampuan pemimpin untuk mengenali, memahami dan menjawab kebutuhan anggota dan memperlakukannya dengan baik.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Definisi stres kerja

Menurut (Puspitawati dan Atmaja, 2021) stres kerja merupakan suatu kondisi dimana adanya tekanan emosional, kekhawatiran, dan hilangnya keterlibatan dalam melaksanakan tugas. Sementara itu (Ramlawati, *et.al.*, 2021) mengemukakan pendapat bahwa stres dapat diartikan sebagai suatu situasi dimana

adanya tekanan emosional yang akan memaksa seseorang untuk melakukan penyimpangan dari fungsi normal dikarenakan perubahan yang mengganggu atau meningkatkan kondisi fisiologis dan psikologis, sehingga seseorang tersebut dipaksa untuk menyimpang dari fungsi normal.

Stres kerja juga disebut sebagai suatu respon yang diberikan terhadap suatu situasi di lingkungan kerja yang berdampak negatif terhadap karyawan dan menekan kehidupan karyawan. Stres kerja dapat menghasilkan perubahan yang penuh gairah sebagai respon terhadap kepuasan kerja (Puspitawati dan Atmaja, 2021). Menurut Suryani et. al., (2019) menjelaskan bahwa stres kerja adalah salah satu bidang yang menjadi perhatian utama didalam organisasi yang merepresentasikan sebagai akibat dari desakan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu didalam organisasi.

Dengan demikian disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang menekan seorang karyawan yang dapat berasal dari dalam diri maupun luar pekerjaan yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.

2.4.2 Faktor stres kerja

Luthans (2021) menjelaskan beberapa faktor terjadinya stres kerja, yaitu.

- a) Stres organisasi yaitu penyebab stres yang bersumber dari dalam organisasi.

Intervensi perubahan strategi bisnis untuk bersaing mengakibatkan.

- 1) Kebijakan otoriter terhadap karyawan yang membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja.

- 2) Ketidakjelasan tugas yang dibebankan kepada karyawan membuat karyawan bingung karena bukan porsi dan keahliannya sebab tuntutan perusahaan yang tinggi.
- b) Stres kelompok yang dibagi menjadi dua, yaitu.
- 1) Rekan kerja yang tidak menyenangkan sangat memengaruhi karyawan dalam bekerja sebab pekerja membutuhkan dukungan rekan kerja yang kohesif seperti saling berbagi kebahagiaan, bercerita kesedihan, dan hubungan sehat antar anggota kelompok.
 - 2) Kurangnya kebersamaan rekan kerja merupakan salah satu penyebab stres kerja karena kohevisitas atau kebersamaan merupakan hal penting bagi karyawan, dan jika dibatasi atau adanya eliminasi antar anggota kelompok maka bisa menjadi penyebab stres kerja.
- c) Stres individu yaitu adanya kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat memengaruhi stres.
- d) Stres ekstra organisasi yaitu faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yang mencakup.
- 1) Perubahan sosial yang diartikan bergesernya struktur atau tatanan dalam masyarakat meliputi kenyamanan dalam lingkungan, pikiran yang lebih inovatif, sikap serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih baik dan bermanfaat.
 - 2) Kesulitan menguasai globalisasi adalah proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek - aspek kebudayaan lainnya.

- 3) Dukungan keluarga yaitu secara umum memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres individu. Situasi keluarga seperti krisis singkat, pertengkaran, anggota keluarga sakit, hubungan yang buruk dengan orangtua, pasangan atau anak-anak menjadi stresor signifikan pada karyawan.

2.4.3 Indikator stres kerja

Indikator stres kerja menurut Stephen P. Robbins Benyamin Molan (2020: 112-125) yaitu.

- a) Faktor intrinsik pekerjaan

Terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.

- b) Peran dalam organisasi

Terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

- c) Hubungan di tempat kerja

Terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

- d) Pengembangan karir

Terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.

- e) Struktur dan iklim organisasi

Kesempatan yang lebih besar dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Maulidiyah (2020) mengemukakan pendapat bahwa indikator stres kerja diklasifikasikan menjadi 4 indikator sebagai berikut.

1) Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja yang berlebihan merupakan sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Tekanan dan sikap pimpinan tidak adil dapat menjadi beban. Ketika seseorang bekerja dan apabila dibiarkan secara terus menerus dapat berpengaruh pada ketidakproduktifan hasil pekerjaan.

3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

Peralatan kerja yang tidak memadai dapat menghambat kinerja dari seseorang sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan dapat lebih lama.

4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja

Semakin baik komunikasi maka semakin baik pula hubungan antar pribadi yang terbina. Semakin buruk komunikasi antar pribadi semakin buruk pula hubungan yang dapat menimbulkan konflik.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi stres kerja antara lain.

1) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.

2) Sikap pimpinan, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

- 3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- 4) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- 5) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antar karyawan.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Definisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kepuasan karyawan yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan rasa ketidakpuasan pegawai menurun ini disebabkan kurangnya kenyamanan yang muncul dari dalam diri pegawai itu sendiri ketika bekerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kerjanya. Begitupun dengan ketersediaan fasilitas yang kurang akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi waktu kerja pegawai tersebut.

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja.

Semakin nyaman lingkungan kerja, maka semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat

konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat kepuasan kerja pegawai menjadi lebih maksimal. Pribadi (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah organisasi elemen sebagai sistem sosial yang memiliki kekuatan pengaruh dalam membangun perilaku individu dalam organisasi dan pengaruh kinerja instansi.

Berdasarkan definisi diatas, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekeliling karyawan yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaannya.

2.5.2 Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2019) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat, sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangatnya akan tinggi.

2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Afandi (2019) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu.

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya sarana angkutan umum

2.5.4 Indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2019) adalah sebagai berikut.

a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, dikarena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

Warna adalah salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Fachrezi & Khair, (2020:11) sebagai berikut.

1. Fasilitas

Fasilitas dalam suatu pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kebisingan

Jika dalam suatu lingkungan kerja memiliki tingkat kebisingan yang tinggi maka tingkat ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja juga pastinya akan semakin tinggi.

3. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik akan sangat berpengaruh pada ketenangan lingkungan karyawan bekerja.

4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja antar karyawan dengan atasan ataupun sesama karyawan dapat memberikan pengaruh pada tingkat kinerja karyawan. Jika lingkungan hubungan kerja baik maka akan menambah suasana hati yang baik, begitu pula sebaliknya.

Sedangkan menurut Purnami, *et.al.*, (2019) merumuskan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut.

1. Penerangan Atau Cahaya Di Tempat Kerja

Cahaya yang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi kurang efisien.

2. Keadaan Udara Di Tempat Kerja

Rasa sejuk selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Fasilitas Kerja

Merupakan segala sesuatu dalam bentuk sarana dan prasarana yang terdapat didalam perusahaan yang dapat digunakan dan dinikmati oleh karyawan.

4. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja yang baik akan mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

5. Keamanan di Tempat Kerja

Perusahaan dapat memanfaatkan petugas keamanan serta dengan menggunakan kamera rekam disekitar lingkungan kerja.

2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

2.6.1 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru

Hasil penelitian-penelitian sebelumnya diperlukan untuk membantu, menjawab masalah dalam penelitian ini. Hasil penelitian sebelumnya digunakan sebagai rujukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Anah *et.al.*, (2020) dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan yang di PT. Berkah Makmur menunjukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni sama-sama menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai variabel *independent*, dan menggunakan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel *dependent*. perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni dapat dilihat

pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2020. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di SD se-Kelurahan Sading, dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT Berkah Makmur.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Metwally (2020), dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin diharapkan dapat memberi inspirasi dan mengayomi karyawan supaya karyawan merasa puas, semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Selalu ada sesuatu yang baru dan membuat karyawan akan mendapatkan prestasi yang menggembirakan. Kepemimpinan transformasional ini sangat kuat pengaruhnya terhadap munculnya kepuasan kerja karyawan terutama karena karakteristik pemimpin yang peduli pada keberbedaan kemampuan karyawan. Terdapat persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja sebagai variabel *independent* dan variabel *dependent*-nya. Serta terdapat pula perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu waktu penelitian yang berbeda, penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Andri (2021) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya semakin baik kepemimpinan di dalam organisasi maka akan kepuasan karyawan akan semakin tinggi, persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai variabel *independent* serta menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *dependent*. Selain persamaan terdapat juga perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini dilakukan pada tahun 2024, sedangkan penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2021.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Manuaba, I. S & Putra, (2020) dengan Judul "*Influence of transformational leadership and organizational climate on employee performance with job satisfaction as intervening variable at Denpasar National Polytechnic*". Populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh pegawai tetap Politeknik Nasional Denpasar dengan jumlah 32 orang, menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis SEM - PLS. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Nasional Denpasar, persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan kepemimpinan transformasional sebagai variabel *independent* serta kepuasan kerja sebagai variabel *dependent*-nya. perbedaan penelitian

ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda dimana lokasi penelitian ini dilakukan di SD se-Kelurahan Sading tahun 2024, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Politeknik Nasional Denpasar tahun 2020.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Cleopatra, *et.al.*, (2022) dengan judul "*Strengthening Transformational Leadership, Organizational climate and Trust in an Effort to Improve Job Satisfaction*". Penelitian ini menggunakan populasi dan Sampel penelitian sebanyak 280 orang *propotional random sampling* di 10 kecamatan, tahap selanjutnya dengan *propotional random sampling* di 66 sekolah dengan rumus William G Cochran. Dengan menggunakan metode analisis SITOREM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif terhadap iklim organisasi. Kepercayaan dengan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepercayaan dengan iklim organisasi berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel *independent* dan variabel *dependent* yang akan diteliti yaitu sama-sama menggunakan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Aris (2022) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di pusat penelitian kelapa sawit Marihat, Sumatera Utara. Penelitian ini menemukan bahwa

kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan mampu meningkatkan kualitas kerja kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai variabel *independent*, dan menggunakan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel *dependent*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2024, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2022. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan SD se-Kelurahan Sading, dimana penelitian sebelumnya dilakukan di pusat penelitian kelapa sawit Marihat, Sumatera Utara.

2.6.2 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru

1. Penelitian yang dilakukan oleh Tentama, *et.al.*, (2019), dengan judul "*The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction*". Penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja, artinya variabel kepuasan kerja dapat diprediksi berdasarkan stres kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti yaitu menggunakan stres kerja dan kepuasan kerja

karyawan sebagai variabel *independent* dan *dependent*-nya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian dan waktu penelitian yang berbeda penelitian ini dilakukan pada tahun 2024, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019.

2. Ni Made Ermayanti (2020) melakukan penelitian yang berjudul “ pengaruh stres dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada *The Laguna Resort & SPA* Nusa Dua Bali”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang di tunjukan dengan nilai signifikasi $0,010 > 0,05$. Beban kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan $0,010 > 0,05$. Dimana terdapat persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel *independent* dan variabel *dependent*-nya. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan pada SD se-Kelurahan Sading sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada *The Laguna Resort & SPA* Nusa Dua Bali, serta penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Pradnya Sinta Pratiwi (2023), dengan judul penelitian pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Kuta, menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMP Negeri 1 Kuta. Ini berarti bahwa semakin meningkat iklim organisasi maka kepuasan kerja pada SMP Negeri 1

Kuta juga akan meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMP Negeri 1 Kuta. Ini berarti semakin meningkat motivasi kerja maka kepuasan kerja pada SMP Negeri 1 Kuta juga akan meningkat. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMP Negeri 1 Kuta. Ini berarti semakin meningkat stres kerja maka menurunkan kepuasan kerja pada SMP Negeri 1 Kuta. Dimana persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel *independent* dan variabel *dependent*-nya. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan pada SD se-Kelurahan Sading tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada SMP Negeri 1 Kuta tahun 2023.

4. Penelitian yang dilakukan oleh A.A Made Alit Putra (2023) dengan judul penelitian pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cv. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar. Dengan hasil penelitian stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar. Hal ini berarti bahwa jika stres kerja karyawan yang ada semakin meningkat maka kepuasan kerja menurun. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar. Hal ini berarti bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik yang ada semakin baik maka kepuasan kerja meningkat. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja di CV. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar. Hal ini berarti bahwa jika keselamatan dan kesehatan kerja yang ada semakin baik maka kepuasan kerja meningkat. Dimana persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel *independent* dan variabel *dependent*-nya. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan pada SD se-Kelurahan Sading tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada CV. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar tahun 2023.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dan Atmaja, (2021), dengan judul "*How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels*". Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, artinya kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres tergantung pada kondisi karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel *independent* dan variabel *dependent*-nya. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan pada SD se-Kelurahan Sading tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada *Four-Star Hotels* tahun 2021.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Mawardi, (2022), dengan judul "*Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention*". Penelitian ini menggunakan teknik SEM dengan AMOS. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *alternative* pengaturan berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. *Alternative* pengaturan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.

2.6.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Dina Swari (2024) dengan judul "pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restaurant Shotgun Social Bali Sanur" hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada

Restaurant Shotgun Social Bali. Semakin meningkat tingkat kompensasi pada karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja Restaurant Shotgun Social Bali. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Restaurant Shotgun Social Bali. Artinya jika konflik dapat diolah dengan baik maka suatu organisasi memperoleh keuntungan yang maksimal maka kepuasan kerja akan semakin baik. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Restaurant Shotgun Social Bali. Semakin baik motivasi kerja yang ada di Restaurant Shotgun Social Bali maka semakin baik pula kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel *independent* dan variabel *dependent*-nya. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan pada SD se-Kelurahan Sading tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada Restaurant Shotgun Social Bali tahun 2023.

2. Penelitian yang dilakukan oleh A.A Made Alit Putra (2023) dengan judul penelitian pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Cv. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar. Dengan hasil penelitian stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar. Hal ini berarti bahwa jika stres kerja karyawan yang ada semakin meningkat maka kepuasan kerja menurun. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja di CV. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar. Hal ini berarti bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik yang ada semakin baik maka kepuasan kerja meningkat. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar. Hal ini berarti bahwa jika keselamatan dan kesehatan Kerja yang ada semakin baik maka kepuasan kerja meningkat. Dimana persamaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel *independent* dan variabel *dependent*-nya. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan pada SD se-Kelurahan Sading tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada CV. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar tahun 2023.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Syahrul H Jumang (2019) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa”. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai bahwa nilai t tabel = 2,024. Dengan nilai t hitung = 0,755 sedangkan nilai signifikan $0,455 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel. Jadi, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. Terdapat persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel

independent dan variabel *dependent*-nya. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan pada SD se-Kelurahan Sading tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa 2019.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Irma dan Yusuf (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Terdapat persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel *independent* dan variabel *dependent*-nya. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan pada SD se-Kelurahan Sading tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima tahun 2020.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Primandaru, *et.al.*, (2019) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. Menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai

variabel *independent* dan variabel *dependent*-nya. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan pada SD se-Kelurahan Sading tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember tahun 2019.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliya Ahmad, *et.al.*, (2019). Penelitian yang berjudul “pengaruh stres kerja, beban kerja, & lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. FIF Group Manado”. Metode penelitian kuantitatif-asosiatif regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan stres parsial dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan dalam penelitaian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel *independent* dan variabel *dependent*-nya. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan pada SD se-Kelurahan Sading tahun 2024 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada PT FIF Group Manado pada tahun 2019.