

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap atau perasaan yang dialami oleh seorang pegawai saat bekerja. Ini mencakup aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait dengan pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.<sup>1</sup> Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan individu dan imbalan yang diterima dari pekerjaan, serta berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.<sup>2</sup> Semakin banyak orang menerima hasil pekerjaan, semakin puas mereka akan merasa. Jadi, kepuasan kerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja guru adalah isu yang kompleks yang memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan. Beberapa faktor memengaruhi kepuasan kerja guru, termasuk faktor psikologis, sosial, fisik, dan keuangan. Secara psikologis, perasaan senang atau tidak senang terkait dengan pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Guru yang merasa terbebani secara emosional atau mengalami stres cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Faktor sosial juga penting, di mana hubungan antara guru dengan rekan kerja, siswa, dan orang tua dapat memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang positif dan dukungan sosial dapat

---

<sup>1</sup> Sunarta, 'Pentingnya Kepuasan Kerja', *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16.2 (2019), 63–75.

<sup>2</sup> Nimas Ayu Aulia Pitasari Mirwan Surya Perdhana, 'Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur', *Diponegoro Journal Of Management*, 7 (2018), 1–11.

meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, faktor fisik seperti kondisi fisik tempat kerja, fasilitas, dan kenyamanan juga berperan. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang kurang nyaman atau kurang mendukung akan merasa kurang puas. Terakhir, faktor keuangan juga memiliki dampak signifikan. Kesejahteraan guru, termasuk gaji dan tunjangan, memengaruhi kepuasan kerja. Ketidakpuasan terkait dengan kompensasi dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja guru secara keseluruhan.<sup>3</sup>

Menurut Survei Guru *Merrimack College* yang dilakukan oleh *EdWeek Research Center*, tingkat kepuasan kerja guru menurun drastic pada masa pandemi. Lebih dari setengah dari para guru tidak puas dengan pekerjaan mereka, dan hanya sedikit yang mengatakan bahwa mereka sangat puas dengan pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang menyebabkan kekecewaan ini antara lain beban kerja yang terus bertambah, peningkatan kebutuhan siswa baik secara akademis maupun sosial-emosional, serta kurangnya penghargaan dan kompensasi yang memadai sebagai profesional.<sup>4</sup> Tingkat kepuasan yang rendah ini juga berdampak negatif pada kualitas pengajaran, manajemen kelas, dan hubungan guru-siswa. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan minat siswa dalam belajar. Meskipun ada upaya untuk meningkatkan penghargaan dan dukungan bagi para guru, seperti peningkatan gaji, masih banyak pekerjaan yang harus dilakukan untuk memperbaiki kondisi kerja guru secara keseluruhan.

---

<sup>3</sup> Hasanah, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru', *Manajaer Pendidikan*, 9.1 (2015), 86–94.

<sup>4</sup> Madeline Will, 'Teacher Job Satisfaction Hits an All-Time Low', *Education Week*, 2022 <<https://www.6edweek.org/teaching-learning/teacher-job-satisfaction-hits-an-all-time-low/26022/04>> [accessed 30 January 2024].

Survei Guru Tahunan ke-2 dari *Merrimack College* menunjukkan bahwa para guru merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan tahun sebelumnya. Dua pertiga dari para guru menyatakan kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka, dengan peningkatan dari tahun sebelumnya. Doris Santoro, seorang profesor di *Bowdoin College* yang mempelajari moralitas guru, menyambut baik peningkatan tersebut sebagai indikasi bahwa guru ingin mengajar, asalkan kondisinya mendukung.<sup>5</sup> Namun, masih ada tantangan yang dihadapi para guru. Meskipun banyak indikator telah mengalami peningkatan, masih ada kekhawatiran akan kesenjangan antara kebutuhan dan harapan guru dengan kenyataan lapangan. Guru masih merasa kurang dihargai oleh masyarakat umum, dan tugas-tugas administratif yang meningkat juga menjadi beban tersendiri. Masih ada perdebatan politik dan budaya yang memecah belah, yang membuat guru merasa tertekan.

Permasalahan umum dalam penelitian ini terletak pada keluhan yang masih muncul dari para guru mengenai tingkat kepuasan dalam menjalani pekerjaan mereka. Penting bagi madrasah untuk lebih peka terhadap kondisi kepuasan yang dialami oleh para guru karena hal ini dapat berimbas langsung terhadap kualitas pembelajaran. Pemahaman mendalam tentang kepuasan guru menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah. Dengan memperhatikan dan menanggapi secara positif terhadap masalah ini,

---

<sup>5</sup> Madeline Will, 'Teacher Job Satisfaction Rebounds From Last Year's Low. But There's Still a Ways to Go', *Education Week*, 2023 <<https://www.edweek.org/teaching-learning/teacher-job-satisfaction-rebounds-from-last-years-low-but-theres-still-a-ways-to-go/2023/05>> [accessed 30 January 2024].

madrasah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memotivasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran.

Di sisi lain kepemimpinan memiliki peran yang *krusial* dalam pertumbuhan serta ketahanan suatu organisasi atau institusi, termasuk dalam konteks manajemen pendidikan, mengingat dampaknya yang *signifikan* terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Seorang kepala madrasah bertugas membina dan mengembangkan kompetensi para guru. Dengan kepemimpinan yang *efektif*, seorang kepala madrasah dapat memberikan dukungan, pelatihan, serta kesempatan pengembangan profesional kepada guru. Kemampuan kepala madrasah dalam memotivasi dan memberikan arahan yang jelas akan berkontribusi pada peningkatan kinerja para guru. Para guru yang merasa puas dengan kepemimpinan akan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perkembangan siswa.<sup>6</sup> Oleh karena itu, kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah mempunyai dampak yang luas terhadap kualitas pendidikan serta keberhasilan madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan Islam.

Permasalahan yang umum terjadi dalam penelitian ini adalah ketidakmampuan kepala madrasah dalam mengkomunikasikan visi dan tujuan madrasah dengan jelas, yang berpotensi membuat guru merasa kebingungan atau kehilangan arah dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat menghambat kemampuan mereka untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama.

---

<sup>6</sup> Eko Solihin, Muhammad Giatman, and Ernawati, 'Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Kepuasan Pekerjaan Guru Dan Motivasi Kerja', *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5.2 (2021), 279.

Selain itu, kepala madrasah juga harus mampu memotivasi dan menginspirasi para guru, karena kegagalan dalam hal ini dapat menyebabkan kehilangan semangat dan kurangnya motivasi bagi guru untuk bekerja sama atau meningkatkan kinerja mereka. Kurangnya dukungan dan pengembangan profesional juga menjadi permasalahan, karena guru memerlukan bimbingan dan pelatihan untuk berkembang secara profesional. Jika kepala madrasah tidak menyediakan dukungan yang cukup, guru mungkin akan merasa terpinggirkan dan kurang termotivasi.

Menurut *BBC news* Indonesia yang terbit pada 13 Oktober 2021, permasalahan sarana dan prasarana pendidikan di Indonesia menjadi sorotan utama dalam beberapa tahun terakhir. Menurut data terakhir dari Kemendikbudristek, terjadi peningkatan signifikan jumlah ruang kelas yang rusak di sekolah negeri di seluruh Indonesia. Angkanya meningkat sebesar 26%, atau setara dengan 250.000 unit, hanya dalam satu tahun terakhir. Maraknya kerusakan ini disebabkan oleh dua faktor utama. Pertama, perbaikan infrastruktur sekolah yang tidak merata, menyebabkan sebagian besar sekolah tertinggal dalam perawatan dan perbaikan. Kedua, masalah korupsi yang merajalela dalam pengelolaan anggaran *rehabilitasi* sekolah juga turut menyumbang terhadap kerusakan tersebut. Kondisi ini menjadi tantangan serius dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> BBC News Indonesia, 'Sekolah Rusak Di Indonesia: "Yang Sekolah Bisa Lakukan Ya, Tidak Bisa Apa-Apa"', *BBC News Indonesia*, 2021 <<https://www.bbc.com/indonesia/majalah-58865133>> [accessed 4 January 2024].

Menurut *retizen* republika yang ditulis oleh Nazwa Oktaviani terbit pada 11 April 2023. Permasalahan dan Tantangan pada Pendidikan Indonesia di Abad ke-21 antara lain adalah pendistribusian sarana dan prasarana sekolah di Indonesia sering kali tidak merata, terutama di daerah terpencil. Hal ini menyebabkan ketidakmerataan fasilitas baik dalam segi jumlah maupun kualitas. Banyak daerah masih mengalami keterbatasan akses terhadap fasilitas pendidikan yang memadai. Selain itu, kualitas sarana dan prasarana yang rusak atau tidak terawat juga menjadi masalah serius. Bangunan sekolah yang mengalami kerusakan seperti atap bocor dan dinding retak, serta fasilitas yang tidak terawat, berdampak negatif terhadap kenyamanan dan efektivitas proses belajar mengajar.<sup>8</sup> Oleh karena itu, perbaikan dan pemeliharaan sarana serta prasarana pendidikan perlu menjadi fokus utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan di seluruh Indonesia.

Data terakhir dari Kemendikbudristek menunjukkan bahwa ruang kelas yang rusak di sekolah negeri seluruh Indonesia bertambah 26% atau 250.000 unit dalam satu tahun terakhir. Maraknya ruang kelas yang rusak disebabkan oleh perbaikan yang tak merata dan ongkos *rehabilitasi* sekolah yang dikorupsi. Hal ini menjadi permasalahan serius dalam bidang pendidikan di Indonesia, mengingat fasilitas yang tidak layak dapat mengganggu proses belajar mengajar serta menciptakan lingkungan belajar yang tidak *kondusif*. Dengan meningkatnya jumlah ruang kelas yang rusak, diperlukan tindakan yang lebih serius dari pemerintah untuk memperbaiki infrastruktur pendidikan

---

<sup>8</sup> Nazwa Oktaviani, '5 Permasalahan Dan Tantangan Pada Pendidikan Indonesia Di Abad Ke-21', *Retizen*, 2022 <<https://retizen.republika.co.id/posts/210574/5-permasalahan-dan-6tantangan-pada-pendidikan-indonesia-di6-abad-ke-21>> [accessed 6 January 2024].

dan mengatasi korupsi yang merugikan pendidikan anak-anak Indonesia.<sup>9</sup> Permasalahan ini memerlukan perhatian serius dari pemerintah dan pemangku kepentingan pendidikan untuk meningkatkan kondisi sarana dan prasarana pendidikan di seluruh negeri. Dengan peningkatan jumlah ruang kelas yang rusak di sekolah negeri Indonesia, menjadi jelas bahwa tindakan yang lebih proaktif diperlukan untuk memperbaiki infrastruktur pendidikan. Dukungan yang kuat dan langkah-langkah konkret dari berbagai pihak akan membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi anak-anak Indonesia, sesuai dengan visi untuk mencapai pendidikan berkualitas yang merata dan *inklusif*.

Permasalahan umum pada penelitian ini terjadi pada beberapa aspek, termasuk keterbatasan sarana pendidikan. Banyak lembaga pendidikan, terutama di daerah pedesaan atau pinggiran kota, mengalami keterbatasan dalam fasilitas seperti ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, dan fasilitas olahraga. Kondisi ini dapat mempengaruhi pengalaman belajar siswa dan menghambat kemampuan lembaga untuk menyediakan lingkungan pembelajaran yang optimal. Bahkan jika sarana tersedia, kualitasnya mungkin tidak memadai, seperti ruang kelas yang tua dan rusak, peralatan laboratorium yang usang, atau perpustakaan dengan koleksi buku yang terbatas. Kerusakan dan perawatan yang kurang dapat mengakibatkan biaya perbaikan yang tinggi dan gangguan terhadap proses pembelajaran. Selain itu, kurangnya fasilitas

---

<sup>9</sup> BBC News Indonesia, *Sekolah Rusak Di Indonesia...*,

penunjang seperti toilet, air minum, dan tempat parkir yang cukup juga dapat mempengaruhi kesejahteraan dan konsentrasi siswa selama proses belajar.

Seperti halnya lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Faktor seperti pencahayaan, ventilasi, dan desain interior yang baik mempengaruhi perasaan guru terhadap pekerjaan mereka. Sarana dan prasarana yang memadai mendukung efisiensi kerja dan kenyamanan guru. Fasilitas seperti ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, dan fasilitas olahraga yang baik mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik memerlukan sarana dan prasarana yang memadai. Keduanya saling berinteraksi untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal.<sup>10</sup> Dengan demikian, sarana prasarana yang baik dan lingkungan kerja yang *kondusif* berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas guru.

fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif, guru cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Ruang kelas yang memadai dan dilengkapi dengan peralatan yang diperlukan, seperti teknologi pembelajaran yang modern, dapat meningkatkan efektivitas proses belajar-mengajar. Sementara itu, fasilitas olahraga yang baik dapat membantu menjaga kesehatan fisik dan mental guru, sehingga meningkatkan kesejahteraan keseluruhan. Di samping itu, peran desain interior yang baik juga tidak boleh diabaikan. Desain yang menyenangkan dan

---

<sup>10</sup> Siti Nur Alfiyah Indarto, Yuli Budiati, 'Pengaruh Sarana Prasarana Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16.2 (2023), 110–21.

ergonomis dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif, mengurangi stres, dan meningkatkan konsentrasi. Semua ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Permasalahan umum pada penelitian ini terjadi pada beberapa aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja secara keseluruhan. Salah satunya adalah ketidaknyamanan fisik, di mana faktor-faktor seperti suhu ruangan yang tidak nyaman, ventilasi yang buruk, atau fasilitas yang tidak memadai dapat mengganggu kenyamanan di lingkungan kerja. Selain itu, ketidakseimbangan antara beban kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi masalah serius, di mana beban kerja yang berlebihan atau kurangnya fleksibilitas dalam jadwal kerja dapat menyebabkan stres dan kelelahan bagi guru.

Adapun alasan peneliti menjadikan MAN se-Kabupaten Nganjuk sebagai tempat penelitian adalah salah satunya sarana prasarana dan lingkungan kerja yang sudah baik karena lembaga pendidikan tersebut merupakan lembaga pendidikan negeri dan apakah ada kaitan secara langsung terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru.

Berbagai riset telah dilakukan oleh beberapa peneliti terkait kepuasan kerja guru sebagai variabel endogenus (terikat) dengan menggunakan variabel eksogenus (bebas) yang berbeda-beda. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Mawaddah Mawaddah, Edi Harapan dan Nila Kesumawati yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Guru. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD Tanjung

Raja. Terdapat pengaruh positif ketersediaan sarana dan prasarana terhadap kepuasan kerja guru di SD Tanjung Raja.<sup>11</sup> Riset lain juga dilakukan oleh Siti Nur Alfiyah, Indarto dan Yuli Budiati yang meneliti tentang Pengaruh sarana prasarana dan iklim kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Terdapat pengaruh positif sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat.<sup>12</sup>

Berdasarkan penelusuran awal yang dilakukan, *penulis* menemukan berbagai fakta yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Nganjuk perlu ditingkatkan. Hal yang dimaksud adalah beban kerja dan lingkungan kerja guru yang masih dirasa masih menjadi beban bagi para guru. Kenyataan tersebut mengindikasikan bahwa guru selama ini guru mengalami tuntutan kerja yang tinggi dan tugas tambahan di luar jam kerja, dan tekanan untuk mencapai target akademik tertentu, hal tersebut menyebabkan guru merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang akhirnya dapat menyebabkan kelelahan dan stres.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa sangat tertarik untuk mengkaji secara kuantitatif menggunakan teknik analisis *structural equation modelling* (SEM) terkait pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, sarana

---

<sup>11</sup> Mawaddah Edi Harapan, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja Guru', *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 2021.

<sup>12</sup> Siti Nur Alfiyah Indarto, Yuli Budiati, *Pengaruh Sarana Prasarana ...*,

prasarana, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di MAN se-Kabupaten Nganjuk.

## **B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas terdapat beberapa masalah yang mungkin menjadikan penyebab kurangnya kepuasan kerja guru dalam Lembaga pendidikan diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kepala madrasah yang kurang memiliki visi dan rencana strategis dapat membuat madrasah tidak memiliki arah yang jelas dan kurang terarah.
2. Kepala madrasah yang tidak memiliki keterampilan manajemen yang cukup dapat mengalami kesulitan dalam mengelola sumber daya di madrasah.
3. Kepala madrasah yang tidak mampu berkomunikasi dengan baik dan kurang dalam berkolaborasi dengan para warga madrasah.
4. Kepala madrasah yang tidak memberikan pengembangan dan pelatihan staf
5. Kepala madrasah yang tidak memperhatikan kesejahteraan guru dapat membuat guru kurang nyaman dan tidak termotivasi
6. Kepala madrasah tidak menguatkan akuntabilitas
7. Sarana Prasarana media pendidikan yang kurang lengkap sebagai pendukung kegiatan pembelajaran.
8. Sarana Prasarana alat pembelajaran yang terbatas sebagai pendukung pembelajaran mengakibatkan kurangnya maksimal kegiatan belajar mengajar.

9. Sarana prasarana lahan madrasah yang terbatas membuat peserta didik kurang bisa menikmati kegiatan diluar kelas.
10. Sarana prasarana ruang kelas yang kurang nyaman membuat guru dan peserta didik kurang bisa melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik.
11. Ukuran ruang kerja guru yang sempit dapat mengakibatkan kurang nyamannya guru dalam melaksanakan pekerjaan.
12. Lingkungan kerja kebersihan sekolah dan ruangan yang terkadang membuat guru dan peserta didik menjadi focus dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
13. Peralatan kantor yang terbatas mengakibatkan produktifitas dan efisiensi kerja guru juga berkurang.
14. Hubungan kurang baik antara sesama guru juga membuat guru menjadi kurang nyaman dalam bekerja.
15. Hubungan kurang baik antara guru dengan kepala madrasah yang kurang baik membuat kurangnya loyalitas kepada Lembaga.
16. Guru mendapatkan tugas pekerjaan yang bukan merupakan keahliannya juga merupakan penyebab menurunnya semangat kerja.
17. Gaji dan upah guru yang tidak sesuai dengan pekerjaan menjadi penyebab menurunnya loyalitas.
18. Berhentinya karir dan tidak adanya peningkatan promosi jabatan guru membuat guru bekerja dengan seadanya tanpa adanya.

Berdasarkan dari identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi pada pembahasan :

1. Peran kepala madrasah dalam madrasah sebagai pemimpin
2. Peningkatan sarana prasarana madrasah untuk Meningkatkan kepuasan kerja guru
3. Membangun lingkungan kerja yang aman dan nyaman di lingkungan madrasah
4. Menjalin Hubungan baik antara internal madrasah
5. Peningkatan kepuasan kerja guru.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian di madrasah tersebut dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAN se-Kab. Nganjuk.

Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kepemimpinan kepala madrasah, sarana prasarana, lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru di MAN se-Kab. Nganjuk?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap sarana prasarana di MAN se-Kab. Nganjuk?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap lingkungan kerja di MAN se-Kab. Nganjuk?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru di MAN se-Kab. Nganjuk?

5. Apakah ada pengaruh sarana prasarana terhadap lingkungan kerja di MAN se-Kab Nganjuk?
6. Apakah ada pengaruh sarana prasarana terhadap kepuasan kerja guru di MAN se-Kab. Nganjuk?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di MAN se-Kab. Nganjuk?
8. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru melalui sarana prasarana di MAN se-Kab. Nganjuk?
9. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru melalui lingkungan kerja di MAN se-Kab. Nganjuk?
10. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara sarana prasarana terhadap kepuasan kerja guru melalui lingkungan Kerja di MAN se-Kab. Nganjuk?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAN se-Kab. Nganjuk” adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsi kepemimpinan kepala madrasah, sarana prasarana, lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru di MAN se-Kab. Nganjuk
2. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap sarana prasarana di MAN se-Kab. Nganjuk.

3. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap lingkungan kerja di MAN se-Kab. Nganjuk.
4. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru di MAN se-Kab. Nganjuk.
5. Untuk menjelaskan pengaruh sarana prasarana terhadap lingkungan kerja di MAN se-Kab Nganjuk.
6. Untuk menjelaskan pengaruh sarana prasarana terhadap kepuasan kerja guru di MAN se Kab. Nganjuk.
7. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di MAN se-Kab. Nganjuk.
8. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru melalui sarana prasarana di MAN se-Kab. Nganjuk.
9. Untuk menjelaskan tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru melalui lingkungan kerja di MAN se-Kab. Nganjuk
10. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung antara sarana prasarana terhadap kepuasan kerja guru melalui lingkungan kerja di MAN se-Kab. Nganjuk.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis kerja atau Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ), yaitu hipotesis yang

menyatakan adanya pengaruh antara variabel X dan Y (Independent dan Dependent Variabel). Sedangkan, Hipotesis Nol atau Hipotesis Nihil ( $H_0$ ), yaitu hipotesis yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara variabel X dan Y (Independent dan Dependent Variable). Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.<sup>13</sup>

Ha : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah secara signifikan terhadap sarana prasarana di MAN Se-Kabupaten Nganjuk.

Ha : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah secara signifikan terhadap lingkungan kerja di MAN Se-Kabupaten Nganjuk.

Ha : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di MAN Se-Kabupaten Nganjuk.

Ha : Terdapat pengaruh sarana prasarana secara signifikan terhadap lingkungan kerja di MAN Se-Kabupaten Nganjuk.

Ha : Terdapat pengaruh sarana prasarana secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di MAN Se-Kabupaten Nganjuk.

Ha : Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di MAN Se-Kabupaten Nganjuk.

Ha : Terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru melalui sarana prasarana di MAN Se- Kabupaten Nganjuk.

---

<sup>13</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, ed. by Alfabeta (Bandung: Alfabeta, 2014), p. 24.

Ha : Terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru melalui lingkungan kerja di MAN Se- Kabupaten Nganjuk.

Ha : Terdapat pengaruh secara tidak langsung antara sarana prasarana dengan kepuasan kerja guru melalui lingkungan kerja di MAN Se- Kabupaten Nganjuk.

## **F. Kegunaan Penelitian**

### **1. Manfaat Teoretis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam manajemen pendidikan islam, yakni memberikan wawasan baru tentang pentingnya peningkatan kepemimpinan kepala madrasah, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

### **2. Manfaat praktis**

#### **a) Bagi Kepala MAN Se Kabupaten Nganjuk**

- 1) Sebagai salah satu rujukan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah, sarana prasarana dan lingkungan kerja.
- 2) Memberikan saran dan rekomendasi bagi kepala madrasah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, khususnya dalam hal

pengembangan kepemimpinan kepala madrasah, sarana prasarana dan lingkungan kerja.

- b) Bagi Guru MAN se Kabupaten Nganjuk dengan mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, sarana prasarana, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, PTK dapat secara bersama-sama bersinergi dengan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas manajemen madrasah, pelaksanaan tugas akademik pendidik dan manajerial tenaga kependidikan, dan meningkatkan budaya organisasi yang kondusif untuk meningkatkan kinerja dan kualitas madrasah.
- c) Bagi peneliti yang akan mendatang Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi penelitian-penelitian lanjutan yang ingin mengembangkan topik yang sama atau sejenis.

## **G. Penegasan Istilah**

Terdapat beberapa istilah dalam penelitian ini yang bisa jadi mengandung interpretasi yang beragam. Oleh karena itu, di bawah ini diuraikan penegasan istilah secara konseptual terkait variabel penelitian dan penegasan istilah secara operasional yang menjelaskan istilah secara keseluruhan pengertian judul yang dimaksudkan oleh peneliti:

### **1. Penegasan Konseptual**

#### **a) Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Kepemimpinan dalam bidang pendidikan melibatkan kemampuan pemimpin untuk meyakinkan, bekerjasama dan menggerakkan orang lain yang terkait dengan pelaksanaan dan

pengembangan pendidikan, pengajaran, serta pelatihan. Tujuan dari kepemimpinan ini adalah agar semua kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien, sehingga hasil yang telah ditetapkan dalam tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai.<sup>14</sup>

Kepala madrasah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin sebuah madrasah, di mana proses belajar mengajar berlangsung dan interaksi antara guru dan peserta didik terjadi. Indikator-indikator kepemimpinan kepala madrasah meliputi peran sebagai meyakinkan, bekerjasama dan menggerakkan.<sup>15</sup>

b) Sarana Prasarana

Sarana pendidikan merujuk pada peralatan dan perlengkapan yang digunakan secara langsung untuk mendukung proses pendidikan, terutama proses belajar mengajar. Contohnya termasuk gedung sekolah, ruang kelas, meja dan kursi, serta alat-alat dan media pengajaran.<sup>16</sup>

Prasarana dan sarana pendidikan meliputi semua benda, baik yang dapat berpindah maupun tidak, yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, ed. by Mukhlis (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), p. 98.

<sup>15</sup> Wahjosumidjo, *Permasalahannya, Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2001), p. 83.

<sup>16</sup> Fathurrahman Rizky Oktaviani Putri Dewi, 'Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan Dalam Mendukung Proses Belajar Siswa Di Sdn Puter 1 Kembangbahu Lamongan', *Jurnal Reforma*, 8.1 (2019), 178.

<sup>17</sup> Raflis Kosasi Soetjipto, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), p. 170.

### c) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada semua fasilitas dan infrastruktur kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang menjalankan tugasnya, yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja didesain dengan tujuan menciptakan hubungan kerja yang erat antara pekerja dan lingkungan tersebut.

Lingkungan atau kondisi kerja meliputi semua faktor fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.<sup>18</sup>

### d) Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru merupakan perasaan positif, kebahagiaan, dan kepuasan yang dirasakan oleh seorang guru terkait dengan pekerjaannya. Ini mencakup tingkat kepuasan guru terhadap lingkungan kerja, tanggung jawab pekerjaan, hubungan dengan siswa, dukungan administrasi, peluang pengembangan profesional, penghargaan, dan faktor lain yang mempengaruhi pengalaman kerja mereka.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Jon Effendi, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Di Unit Corporate Security PT Garuda Indonesia (PERSERO) Tbk', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 3 (2020), 1–14.

<sup>19</sup> Sopyan Sopyan Bibin Rubini Griet Helena Laihad, 'Hubungan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dan Kepercayaan Pada Organisasi Dengan Kepuasan Kerja', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7.1 (2019).

## 2. Penegasan Operasional

- a) Kepemimpinan Kepala madrasah yang dimaksud adalah kemampuan kepala madrasah dalam memimpin para guru dalam hal meyakinkan, menggerakkan, dan bekerjasama para guru.
- b) Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah peralatan dan perlengkapan yang menunjang kegiatan belajar mengajar dalam hal ini meliputi bahan alat dan perlengkapan pembelajaran, lahan bangunan dan ruangan, kemudian prasarana ruang seperti (laboratorium, UKS, Toilet, kantin dan tempat beribadah)
- c) Lingkungan kerja yang dimaksud adalah fasilitas kerja dan keadaan di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri dalam hal ini meliputi SUASANA Ruang Kerja, kebersihan, Peralatan Kantor, Hubungan Sesama Rekan Kerja, dan Hubungan antara Atasan dan Bawahan.
- d) Kepuasan kerja guru yang dimaksud adalah perasaan Bahagia yang muncul dari para guru saat menjalankan pekerjaannya dalam hal ini meliputi pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi, upah/gaji, promosi dan penghargaan.