

## **Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik di Kabupaten Brebes**

**Sulaefi**

*Program Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana*

*Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*

*Email: sulaefi2005@yahoo.co.id*

**Abstract:** This is research aims to influence of work discipline, motivation, organizational culture, and work stress on public teacher's job satisfaction at the Public High School at Brebes District . This research was conducted in four Public High School. Primary data by the method of survey with questionnaires from 100 responden to the scale Likert with hypothesis used this research. The techniques of processing and analysis data used linear regression analysis. Result of the analysis performed revealed that there are positive effect of variable work discipline of teacher 's job satisfaction positive influence motivational variable of teacher's job satisfaction, positive influence on organizational culture variables job satisfaction of the teacher, negative effect of work stress variables on teachers job satisfaction and positive influence of work discipline, motivation, and organizaonal culture stress work simultaneously on teacher' job satisfaction

**Keywords:** work, job satisfaction, public teacher's

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, budaya kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pendidik di Kabupaten Brebes. Penelitian ini dilakukan di 4 SMA Negeri DI Kabupaten Brebes, Jawa Tengah.. Data primer didapat dengan melalui metode survai dengan kuesioner dari 100 responden dengan skala Likert . Metode analisa menggunakan Linear Regresi dengan meggunakan SPSS release 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja, motivasi, dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja. , tetapi terdapat pengaruh negatif dari stres kerja terhadap kepuasan kerja pendidik di Kabupaten Brebe. Secara simultan terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja Pendidik di Kabupaten Brebes

**Kata Kunci:** kerja, kepuasan kerja, pendidik PNS

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Widayati dan Yunia (2016) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan lain lain menjadi sangat penting. Oleh karena itu, SDM merupakan aset yang tak ternilai keberadaannya bagi suatu perusahaan.

Di Era Kabinet Kerja dikenal dengan istilah kerja, kerja dan kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan dikenal istilah kepuasan kerja dari pelaksana kegiatan dari

pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja demikian pula dengan pendidik, jika kepuasan kerja pendidik telah tercukupi diharapkan para pendidik akan dapat bekerja lebih profesional sehingga akan bermuara pada peningkatan kualitas pendidikan (Sulaefi, 2017a)

Menurut Kurniawan *et al* (2016) serta Mouno dan Roukalainen (2015) mengatakan bahwa gaji merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Pendapat ini tidak seluruhnya benar sebab dengan mendapatkan gaji ia akan dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari. Kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Gaji hanya memberikan kepuasan sementara sebagaimana hasil penelitian yang mengatakan bahwa faktor yang mendatangi kepuasan adalah prestasi, pengakuan pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan (Hilman dan Siam, 2014 serta Sulaefi, 2017b). Pada dasarnya kepuasan kerja pendidik merupakan hal yang bersifat individual, dan setiap pendidik akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan karakter pada masing-masing pendidik dalam mencapai hasil produktivitas guna mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Menurut Wibowo *et al* (2015), Mougbo (2015), Sulaefi (2017c) dan Mahayasa *et al* (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu hal yang sangat mempengaruhi kinerja pendidik menuju peningkatan profesionalitas mereka. Sampai saat ini di kalangan masyarakat terdapat anggapan yang berbeda mengenai kinerja pendidik. Pada umumnya kinerja pendidik di tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas dinilai dari kelulusan mereka masuk perguruan tinggi negeri. Sedangkan pada kenyataannya hanya sedikit lulusan SLTA bisa masuk ke Perguruan Tinggi terutama negeri. Oleh karena itu diperlukannya suatu kajian yang mendalam terhadap faktor kepuasan kerja pendidik, sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh yang di dapat dari berbagai faktor yang ada baik dilihat dari dalam maupun dari luar diri pendidik tersebut. Karakteristik pekerjaan seorang pendidik dalam organisasi sekolah tentunya berbeda dengan pekerjaan lain seperti karyawan di perusahaan. Hal ini merupakan suatu pijakan awal kajian terhadap teori yang ada dibandingkan dengan fenomena organisasi lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah yang ditunjuk sebagai tempat penelitian.

Pemilihan variable penelitian ini didasari pada pendapat Ghazali (2011), Kurniawan, *et al*. (2016) dan Sulaefi (2017a) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap positif atau negatif yang dipunyai individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Hal ini dihasilkan dari intrinsik dan ekstrinsik serta persepsi mereka terhadap pekerjaannya

Dari penjabaran mengenai kepuasan kerja yang dinyatakan diatas, Mahayasa *et al* (2018), Wibowo *et al* (2015) dan Waspodo *et al* (2013) maka variable yang berasal dari faktor intrinsik pendidik dapat diwakili oleh variable disiplin kerja dan motivasi, sedangkan variable yang berasal dari faktor ekstrinsik pendidik diwakili oleh budaya organisasi. Ketiga faktor tersebut merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pendidik. Di samping itu pendapat Kuswandi dan Purwanto (2015) serta Indrayana dan Adyani (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk kepada keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang diwakili oleh variabel stress kerja sebagai faktor pengaruh negatif dari kerja pendidik.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pendidik, dan juga

mengetahui secara simultan pengaruh disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi, dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pendidik SMA Negeri di Kabupaten Brebes.

## **KAJIAN TEORI**

**Disiplin kerja.** Suwondo dan Sutanto (2015) serta Tjahjono dan Riniarti (2015) mengemukakan bahwa disiplin kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh Pramana dan Sudharma (2013) serta Mahayasa *et al* (2018) menyebutkan bahwa disiplin kerja pendidik merupakan faktor yang paling dominan. Untuk itu perlu ditingkatkan agar harapan kepuasan kerja tenaga pendidik dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Menurut Ramzan (2014) dan Dwipayana (2014) mengemukakan bahwa disiplin adalah menunjuk kepada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena dorongan oleh adanya kesadaran yang ada pada hatinya. Sedangkan menurut Masydzulhak dan Anggraini (2015) serta Sulaefi (2017a) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh pimpinan untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui atau diterima sebagai suatu tanggung jawab. Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan (Khan *et al*, 2012) serta Krisnanda dan Sudibya (2014).

Wisantyo dan Madiistriyatno (2015) serta Hutahayan *et al* (2013) menyebutkan bahwa tujuan disiplin kerja pendidik baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis di lingkungan sekolah, sehingga bermuara pada pencapaian tujuan sekolah. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pendidik.

Menurut Mas'udi (2014) serta Indrayana dan Adnyani (2013) disiplin pendidik adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki pendidik dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap diri sendiri, teman sejawat dan terhadap sekolah secara keseluruhan. Tugas pendidik dalam mengajar secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian. Tiga bagian itu tugas sebelum mengajar, tugas pada saat mengajar dan tugas setelah mengajar.

Menurut Kurniawan *et al* (2016) tugas pendidik sebelum mengajar adalah bagaimana merencanakan suatu sistem yang baik, tugas pendidik pada saat mengajar adalah bagaimana menciptakan suatu sistem pengajaran yang sesuai dengan yang direncanakan. Sedangkan menurut Arzi dan Farahbod (2014) tugas pendidik setelah mengajar adalah bagaimana menentukan keberhasilan pengajaran yang telah dilakukannya.

Berdasarkan uraian di atas tugas pendidik merupakan salah satu indikator disiplin pendidik. Disiplin sangat penting bagi pendidik, karena itu harus ditanamkan secara berkesinambungan kepada pendidik. Dengan penanaman yang berkesinambungan tersebut diharapkan disiplin akan menjadi kebiasaan bagi pendidik. Adapun indikator-indikator menurut Tjahyono dan Riniarti (2015) serta Mas'udi (2014), disiplin pendidik meliputi (1) hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah

pelajaran selesai, (2) menandatangani daftar hadir, (3) hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu, (4) melaksanakan tugas secara tertib dan teratur, (5) Tidak meninggalkan sekolah tanpa ijin kepala sekolah, (6) mengisi batas pengajaran setiap selesai mengajar, (7) mengisi buku agenda guru, (8) mengikuti upacara sekolah, dan (9) berpakaian rapih an pantas.

Varabel disiplin kerja secara operasional diukur dengan menggunakan 9 (sembilan) indikator yang diadopsi dari disiplin kerja menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 tahun 2011 dalam Tjahyono & Riniarti (2015), Mas'udi (2014) dan Sulaefi, (2017a) tentang penilaian prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu: (1) hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah pelajaran selesai, (2) menandatangani daftar hadir,(3) hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu, (4) melaksanakan tgas secara tdan teratur, (5) tidak meninggalkan sekolah tanpa ijin kepala sekolah, (6) peluang menyumbang gagasan, (7) upah, (8) pengakuan akan kinerja, dan (9) kesempatan untuk maju.

**Motivasi.** Rizal (2014) dan Arman *et al* (2016) berpendapat motivasi secara sederhana dapat diartikan *motivating* yang secara *implicit* berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada ditengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, intruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan. Kepala sekolah sebagai pimpinan perlu menempatkan diri secara proporsional sebagai sahabat, rekan kerja ataupun pimpinan sekolah. Faktor kedekatan interpersonal inilah yang akan bermuara pada motivasi kerja pendidik (Mas'udi, 2014; Silvana dan Triatmanto, 2017 serta Sulaefi, 2017c). Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan dalam koridor pendidikan, pekerjaan tersebut berupa mengajar, membuat administrasi kgiatan belajar mengajar serta mendidik siswa-siswi yang dibimbing olehnya (Soegoto, 2017; Riswan, 2015; Mas'udi, 2014). Mahfudah (2017) serta Masydzulhak dan Anggraini (2016) mengatakan bahwa teori yang mendasarkan usaha pemberian motivasi kerja ada beberapa macam yaitu : (1) Teori Hierarkhi Kebutuhan (*Need Hierarchi Theory*), (2) Teori Dua Faktor (*Motivator Hygiene theory*), dan (3) Teori X dan teori Y.

Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori hierarkhi kebutuhan (*need heirachi theory*), karena dengan melihat penjabaran kebutuhan manusia maka kepuasan kerja guru akan dapat dilihat dengan tepat. Setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow membuat “ *needs hierarchy theory* ” untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Menurut Dimitros dan Koustelius ((2014) serta Sulaefi (2017a) menyebutkan bahwa kebutuhan manusia diklasifikasikan menjadi lima hiarki kebutuhan yaitu: (1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), (2) Kebutuhan rasa aman (*Savety needs*), (3) Kebutuhan Sosial (*Social needs*), (4) Kebutuhan akan harga diri (*Esteem needs*), dan (5) Aktualisasi diri (*Self Actualzation*)

Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia demi pencapaian tujuan tertentu (Alif, 2015 dan Sulaefi, 2017a,b,c). Sedangkan Azman *et al* (2016) mengatakan bahwa dorongan yang ada dalam diri pendidik yang menyebabkan ia melakukan sesuatu.

Variabel motivasi secara operasional diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yang diadopsi dari teori motivasi dalam Soegoto (2017) dan Sulaefi (2017a) yang meliputi: (1) kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), (3) kebutuhan social (*social needs*), (4) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), dan (5) aktualisasi diri (*self actualization*).

**Budaya Organisasi.** Rahmaturthi *et al* (2016) dan Mougbo (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasikan kegiatan organisasi. Sedangkan Riswan (2015) serta Kenny dan Dewi (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan di dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku anggotanya. Suryadi dan Rosyidi (2013) mengemukakan bahwa budaya organisasional seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Penggambarannya berupa pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Mougbo (2015) mengemukakan bahwa budaya dapat didefinisikan sebagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungannya .

Sedangkan Rachmani *et al* (2015) dan Widayati dan Yunia (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah tersebut.

Dari berbagai definisi budaya organisasi yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota perusahaan dan yang dipelajari, berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jika dikaitkan dengan lembaga pendidikan , budaya organisasi sering disebut sebagai budaya sekolah. Walaupun namanya berbeda tetapi ruhnya sama, yaitu suatu tatanan yang mengarahkan warga sekolah untuk dapat menjunjung suatu kebiasaan-kebiasaan yang baik guna ketercaian pelaksanaan visi dan misi sekolah untuk mencapai tujuan akhir pendidikan.

Suparjo dan Rusdiarti (2013) dan Widayati dan Yunia (2016) mengatakan bahwa nilai-nilai dalam budaya organisasi di sekolah sangat mempengaruhi motivasi para gurudalam bekerja. Suapaya seorang pendidik dapat menjalankan fungsinya secara efektif di sekolah, pendidik perlu tahu bagaimana mengerjakan atau harus mengerjakan sesuatu, termasuk bagaimana berperilaku sebagai anggota organisasi sekolah. Dengan adanya budaya organisasi sekolah yang jelas, maka pendidik dapat mengerti aturan main yang harus dijalankan, baik dalam mengerjakan tugas-tugasnya, maupun dalam berinteraksi dengan sesama pendidik. Ketidakraguan dalam menjalankannya akan membawa peneguhan bagi seorang pendidik, yang membuatnya mengerti apa yang harus dan tidak boleh dilakukan.

Karakteristik budaya organisasi menurut Taurisa dan Ratnawati (2012) serta Sulaefi (2017a) adalah: (1) Nilai-nilai organisasi, (2) Dukungan manajemen, (3) Sistem imbalan,

(4) Toleransi dalam berbagai kesalahan sebagai peluang untuk belajar, (5) Orientasi pada rincian (detil) pekerja

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekolah sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada pendidik baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkandan merasakan terkait dengan masalah tersebut.

Variabel budaya organisasi ini secara operasional diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator yang diadopsi dari karakteristik budaya organisasi menurut Ahmed dan Shafiq (2014) serta Suparjo dan Rusdarti (2013) yaitu (1) nilai-nilai organisasi, (2) dukungan manajemen, (3) sistem imbalan, (4) toleransi dalam berbagai kesalahan sebagai peluang untuk belajar, (5) orientasi pada rincian (detil) pekerjaan, dan (6) orientasi pada tim.

**Stres Kerja.** Menurut Bhatti *et al* (2016), Kenny dan Dewi (2016), serta Purwanti dan Nurhayati (2016) stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan kerja yang dirasakan yang mengakibatkan dirinya terancam. Dwipayana (2014), Pujiwati dan Susanty (2017) serta Shifiah *et al* (2017) mengatakan bahwa stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Menurut Pujiwati dan Susanty (2017), Arbabisarjou, *et al* (2013) dan Ramzan (2014) menyatakan bahwa stress kerja terjadi bila terdapat penyimpangan dari kondisi-kondisi optimum yang tidak dapat dengan mudah diperbaiki sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antar tuntutan kerja dan kemampuan menyelesaikan pekerjaannya.

Dari pengertian dan keadaan yang terjadi di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa stress kerja adalah suatu keadaan atau kondisi yang muncul akibat ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan pekerjaan yang dirasakan tidak menyenangkan sehingga menyebabkan seseorang merasa tertekan. Dalam bidang pendidikan, besarnya tanggung jawab, beban, dan tuntutan kerja yang harus ditanggung oleh guru tidak sebanding dengan pandangan masyarakat terhadap profesi pendidik dan gaji yang diterimanya, khususnya bagi pendidik honorer. Keadaan inilah yang menyebabkan pendidik memiliki kemungkinan lebih rentan terhadap stress kerja dibandingkan dengan profesi lainnya. Purwanti dan Nurhayati (2016), Waspodo, *et al* (2013), Wisantyo dan Madiistriyanto (2015) dan Riswan (2015) mengemukakan tentang gejala-gejala stres kerja yang meliputi: (1) Gejala Fisiologis, seperti meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung, (2) Gejala Psikologis, seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda, dan (3) Gejala Perilaku, seperti perubahan dalam produktivitas, absensi, dan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok, konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Stres kerja menurut Bhatti *et al* (2016) sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan atau sumber daya yang terksait dengan keinginannya dan dimana luaran dipersepsikan sebagai suatu hal yang penting dan tidak pasti. Selanjutnya menurut Mas'udi (2014) stres adalah suatu keadaan atau kondisi yang muncul akibat

ketidaksesuaian antara guru dengan lingkungan pekerjaan di sekolah yang dirasakan tidak menyenangkan sehingga menyebabkan pendidik merasa tertekan.

Variabel stress kerja secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator yang diadopsi dari pendapat Kenny & Dewi (2016) dan Shofiah *et al* (2017) tentang gejala-gejala stress kerja yaitu: (1) gejala fisiologis, (2) gejala psikologis, (3) gejala perilaku.

**Kepuasan Kerja Pendidik.** Kuswandi dan Purwanto (2015) serta Sulaefi (2017a) mengatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian, ketrampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau tidak senang (*favorable or in favorable*) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya (Rachmawati dan Abidin (2014) atau sikap seseorang secara umum terhadap pekerjaannya (Iriani, 2016).

Penelitian ini akan membahas kepuasan kerja pendidik sebagai variabel yang dipengaruhi. Adapun pengertian pendidik menurut Mas'udi (2015) serta Yasa dan Utama (2014) adalah seseorang yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang dapat memudahkan dalam melaksanakan peranannya membimbing muridnya. Ia harus sanggup menilai diri sendiri tanpa berlebihan, sanggup berkomunikasi dan bekerjasama dengan orang lain. Dengan demikian jelaslah tenaga pendidik merupakan suatu profesi yang tugasnya adalah mengajar, membimbing dan mengarahkan siswanya agar dapat belajar dengan baik dan kreatif, dan hal ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar pendidikan. Profesi ini dijelaskan oleh orang yang telah memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang pendidikan.

Apabila digabungkan kedua uraian di atas maka kepuasan kerja dan pendidik menjadi kepuasan kinerja pendidik memiliki pengertian tingkat kepuasan pendidik dalam melaksanakan pekerjaan mendidik siswanya, menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan, dan keilmuan serta melaksanakan tugas administrasi kependidikan lainnya.

Kepuasan kerja pendidik dapat diukur dengan menggunakan pendekatan teori Robbins dalam Sulaefi (2017a) serta Kuswandi dan Purwanto (2015) menyatakan bahwa faktor-faktor yang lazim digunakan dalam penelitian kepuasan kinerja adalah (1) tipe kerja, (2) rekan sekerja, (3) tunjangan, (4) diperlakukan dengan hormat dan adil, (5) keamanan kerja, (6) peluang menyumbangkan gagasan, (7) upah, (8) pengakuan akan kinerja, dan (9) kesempatan untuk maju. Mahayasa *et al* (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum guru terhadap apa yang ia rasakan dalam melaksanakan pekerjaannya.

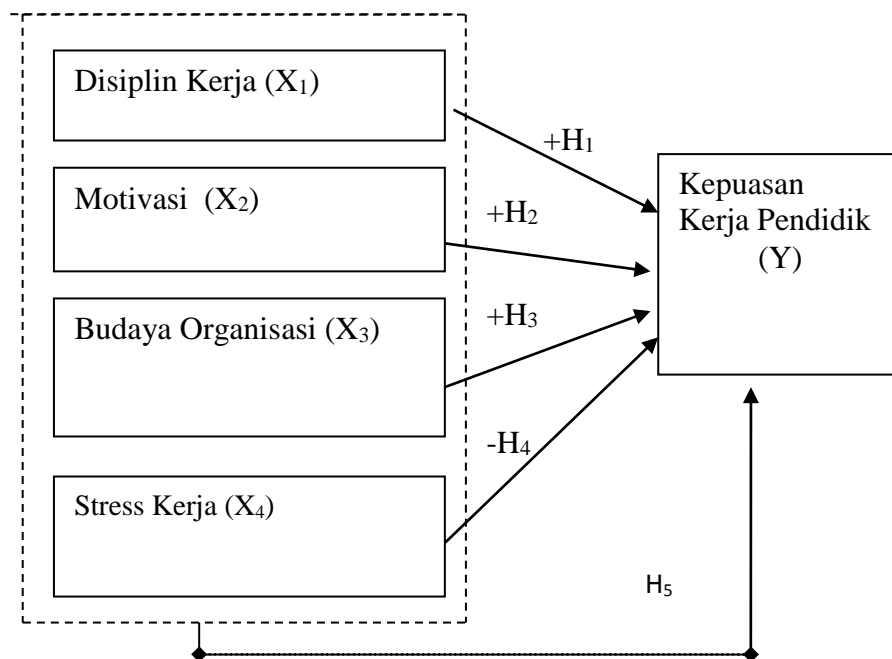
Variabel kepuasan kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan 9 (sembilan) indikator yang diadopsi dari pendapat Purba (2017), Riswan (2015) dan Sulaefi (2017a,c) yang menyatakan elemen-elemen kepuasan kerja yang lazim digunakan meliputi: (1) tipe kerja, (2) rekan sekerja, (3) tunjangan, (4) diperlakukan dengan hormat dan adil, (5) keamanan kerja, (6) peluang menyumbang gagasan, (7) upah, (8) pengakuan akan kinerja, dan (9) kesempatan untuk maju.

### **Hipotesis**

Berdasarkan kajian-kajian diatas dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pendidik SMA Negeri di Kabupaten Brebes.
- H<sub>2</sub> : Motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pendidik SMA Negeri di Kabupaten Brebes.
- H<sub>3</sub> : Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pendidik SMA Negeri di Kabupaten Brebes.
- H<sub>4</sub> : Stres Kerja mempunyai pengaruh yang negative signifikan terhadap kepuasan kerja pendidik SMA Negeri di Kabupaten Brebes.
- H<sub>5</sub> : Disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stress kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pendidik SMA Negeri di Kabupaten Brebes.

Dengan Model kerangka konseptual dari penelitian ini seperti dalam gambar 1 berikut ini



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

## **METODE**

**Waktu dan Tempat Penelitian.** Penelitian dilakukan selama 6 bulan sejak September 2017 pada beberapa SMA Negeri di Kabupaten Brebes, Propinsi Jawa Tengah, dengan populasi seluruh pendidik SMA Kabupaten Brebes dengan total populasi pendidik sebanyak 157 orang pendidik dengan sebaran sebagai berikut: di SMAN Losari (34 pendidik), SMAN Tanjung (50 pendidik), SMAN Jatibarang (33 pendidik) dan SMAN Larangan (40 pendidik).

**Desain Penelitian.** Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat dimana variabel



independen mempengaruhi variabel dependen (Sekaran dan Bogie (2013) dan Ghazali (2011). Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel independen disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja pendidik . dan Bogie (2013) dan Ghazali (2011).

**Skala Pengukuran Variabel.** Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara melalui kuesioner dengan menjawab pernyataan-pernyataan dengan menggunakan skala *Likert* sebagai berikut; Skor 5 untuk jawaban selalu, Skor 4 untuk jawaban sering, Skor 3 untuk jawaban kadang –kadang, Skor 2 untuk jawaban pernah, dan Skor 1 untuk jawaban tidak pernah

**Populasi dan Sampel Penelitian.** Populasi penelitian adalah para pendidik di lingkungan SMA Negeri se Kabupaten Brebes. Tehnik pengambilan sampel dengan sampel proporsi. Sampel proporsi yaitu dengan ditentukan seimbang banyaknya subyek dalam masing-masing wilayah dalam hal ini sampel poporsi sekolah Sekaran dan Bougie (2013), dan Ghazali (2011). Sampel wilayah atau sampel proporsi digunakan karena jumlah populasi yang berbeda antara satu wilayah atau sekolah dengan yang lainnya, sehingga dengan tehnik ini diharapkan sampel yang diambil cukup representative untuk mewakili populasi secara keseluruhan. Ukuran sampel yang memadai untuk tingkat ketelitian dan keyakinan yang diinginkan diperlukan agar didapatkan kesahihan dan kepercayaan hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan acuan yang ditetapkan oleh Sekaran, dan Bougie (2013) dengan sampel yang ditetapkan 100 orang guru dengan rincian masing-masing sekolah diwakili oleh 25 orang guru sebaga sampel. Jadi total sampel ang digunakan sebanyak 100 orang guru.

Metode Pengumpulan Data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan penelitian lapangan (Field Research) dengan melakukan penyebaran kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah data primer dari isian kusioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan proigram SPSS Statistik Versi 20.0.

**Karakteristik Responden.** Distribusi Responden berdasarkan karakteristik seperti terlihat pada Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1.** Karakteristik Responeden Penelitian

Jenis Karakteristik	Jumlah (%)				Total
	20-25	26-30	31-36	36-40	
Jumlah	15	35	25	25	100
Pendidikan:	15	35	25	25	100
S1	15	35	25	23	
S2	0	0	0	2	
Golongan PNS :	30	40	25	5	100
III	30	40	25	3	
IV	0	0	0	2	
Status:	20	30	40	10	100
Nikah	10	28	40	10	
Belum Nikah	10	2	0	0	

Berdasarkan dari data responden yang terpilih dapat dikatakan bahwa kondisi responden dalam keadaan mapan, solid dan layak untuk berperan sebagai responden karena mereka dalam pekerjaan sebagai pendidik dengan status PNS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Kualitas Instrumen.** Dalam pegujian validitas menggunakan software SPSS release 21.0. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah : jika Sig > 0,05. Jadi kalau signifikansi antara butir dengan skor total lebih dari 0,05 maka butir dalam intrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Pemberian interpretasi terhadap reliabilita menurut Ghozali (2011) “ uji reliability menggunakan *Cronbach Alpha* denagn nilai *cut off* 0.6”.

**Hasil Uji Hipotesis dan Analisis Data.** Analisis yang dignakan untuk pengujian hipotesis dalam peelitin ini terbagi menjadi dua kelompok yaitu analisis deskriptif, analisis regresi, koefisien determinasi dan uji asumsi klasik

**Hasil Uji Keabsahan dan Keandalan Instrumen.** Hasil Uji coba angket penelitian ini dilakukan pada sekitar 10 pendidik SMAN di Brebes dan dari uji coba tersebut terdapat 1 (satu) item kuesioner disiplin kerja yang tidak valid. Oleh karena itu item pernyataan tersbut dihapus dari kuesioner penelitian ini. Dari segi reliabilitas semua item dari kusioner mempunyai reliabilitas > 0,60.

**Hasil Uji Asumsi Dasar dan Klasik.** Dalam tahap ini dilakukan beberap uji, yaitu:

**Hasil Uji Normalitas.** Hasil uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji satu sampel *Kolmogorov-Sminov*. Dari hasil tes tersebut memperlihatkan hasil uji normalitas sebagai berikut: (1) Disiplin kerja berdistribusi normal karena Sign. >  $\alpha$  yaitu 0,149 > 0,05. (2) Motivasi berdistribusi normal karena Sign. >  $\alpha$  yaitu 0,913 > 0,05. (3) Budaya organisasi berdistribusi normal karena Sign. >  $\alpha$  yaitu 0,637 > 0,05. (4) Stres kerja berdistribusi normal karena Sign.>  $\alpha$  yaitu 0,301 > 0,05, dan (5) Kepuasan kerja pendidik berdistribusi ormal karena Sign.>  $\alpha$  yaitu 0,486 > 0,05.

**Hasil Uji Multikolieritas.** Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai VIF > 5 yang berarti bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas.

**Hasil Uji Heterokedastisitas.** Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik scater plot ternyata titik-titik tersebar tidak teratur dan berada di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu vertikal yang berarti bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Regresi Berganda** Dari hasil perhitungan SPSS maka persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = 0,156 X_1 + 0,218 X_2 + 0,472 X_3 - 0,233 X_4$$

Persamaan regresi tersebut dapoat dijabarkan bahwa koefisien 0,156  $X_1$ , 0,218 $X_2$ , 0,473 $X_3$  memperlihatkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pendidik, sedangkan koefisien - 0,233 $X_4$  memperlihatkan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja pendidik.

**Hasil Pengujian Koefisien Regresi Parsial (Uji T).** Hasil pengujian uji kebermaknaannya menggunakan uji t hipotesis melalui uji partial antara.

- a) Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pendidik diperoleh  $t_{hitung}$  2.297. Karena nilai signifikansi  $0,024 < level\ of\ signifikan$  (0,05) dapat disimpulkan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pendidik diterima.
- b) Motivasi terhadap kepuasan kerja pendidik diperoleh  $t_{hitung}$  2.410. Karena nilai signifikan  $0,018 < level\ of\ signifikan$  (0,05) dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pendidik diterima.
- c) Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pendidik diperoleh  $t_{hitung}$  5.191. Karena nilai signifikansi  $0,000 < level\ of\ signifikan$  (0,05) dapat disimpulkan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pendidik diterima.
- d) Stress kerja terhadap kepuasan kerja pendidik diperoleh  $t_{hitung}$  - 3.686. Karena nilai signifikan  $0,000 < level\ of\ signifikan$  (0,05) dapat disimpulkan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pendidik diterima.

**Hasil Uji Simultan atau Ketepatan Model (Uji F),** Hasil uji statistik F atau simultan untuk menguji adanya pengaruh disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pendidik. Kriteria pengujiannya apabila nilai p value  $< 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} = 42,367$  dan nilai p value = 0,000. Karena nilai signifikansi  $< 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja, motivasi, budaya kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pendidik diterima.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$ .** Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama bahwa disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pendidik mencapai 62,60 %. Sedangkan sebanyak 37,40 % dipengaruhi oleh variable lain.

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pendidik di Kabupaten Brebes.** Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pendidik diperoleh koefisien regresi sebesar 0.156. Koefisien regresi ini diuji kebermaknaannya menggunakan uji  $t_{hitung}$  2.298 dengan nilai signifikansi 0,024. Karena nilai signifikansi  $0,024 < level\ of\ signifikan$  (0,05) dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pendidik diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable disiplin kerja yang meliputi indikator disiplin kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap kepuasan kerja pendidik.

Disiplin kerja pendidik merupakan suatu upaya yang dilakukan pendidik untuk merangsang dan mendorong para siswa untuk aktif dan kreatif dalam proses belajarnya. Keberhasilan para siswa tidak terlepas dari keberhasilan proses belajar, yang dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan seorang pendidik dalam mengajarnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sulaefi (2017a) dan Soegoto (2017) yang menjelaskan bahwa disiplin

yaitu kondisi yang tercipta dan berbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Ketika pendidik melihat hasil kerjanya berupa siswa *outcome* yang diharapkan pendidik maka kepuasan pendidik atas kedisiplinan yang ia jalankan akan semakin meningkat.

Jika kita membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu dari Mas'udi (2014) dan Sulaefi (2017b) dalam penelitiannya terdapat kesimpulan yang sama dengan hasil penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Namun dikarenakan subyek penelitian yang berbeda maka pada saat pendeskripsian disiplin kerja pendidik dalam penelitian ini berada pada kategori sedang. Sedangkan disiplin kerja pendidik pada penelitian Sulaefi (2017c) masuk dalam kategori rendah. Walaupun keduanya dalam satu wadah dinas pendidikan. Hal ini dikarenakan aspek penilaian disiplin kerja berbeda satu sama lainnya berdasarkan karakter pekerjaannya masing-masing.

Disamping itu dalam pendidikan dikenal istilah kurikulum tersembunyi (*hidden curriculum*) yaitu ritual yang dianggap sebagai inisiasi resmi anak sebelum masuk masyarakat modern, ditetapkan secara institusional dan sekolah (Mas'udi 2014) dan Sulaefi (2017b) kurikulum tersembunyi merupakan proses penanaman nilai-nilai dan sifat-sifat pada diri siswa. Proses ini dilaksanakan lewat perilaku guru selama melaksanakan proses belajar- mengajar. Untuk menanamkan sikap disiplin, pendidik harus memberikan contoh bagaimana berperilaku mengajar yang disiplin. Misalnya, memulai dan mengakhiri pelajaran tepat pada waktunya. Sehingga pendidik cenderung harus dapat menjaga dirinya untuk selalu berdisiplin diri karena akan menjadi model bagi siswa-siswinya.

**Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pendidik.** Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial motivasi terhadap kepuasan kerja guru diperoleh koefisien regresi sebesar 0.218. koefisien regresi ini diuji kebermaknaannya menggunakan uji t diperoleh  $t_{hitung}$  2.410 dengan nilai signifikansi 0.018. karena nilai signifikansi  $0,018 < level\ of\ signifikan\ (0,05)$  dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pendidik diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator variabel motivasi memberikan kontribusi yang nyata terhadap kepuasan kerja pendidik.

Dengan tingkat motivasi kerja para pendidik di atas akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pendidik. Hal ini sejalan dengan pengertian motivasi menurut Taurisa dan Ratnawati (2012, Sulaefi (2017a) dan Mahayasa *et al* (2018) yang menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.

Jika kita membandingkan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu dari Alif (2015), Suryadi dan Rosyidi (2013), Tumbelaka *et al* (2016) serta Tantra dan Larasati (2015) terdapat hasil yang sama yaitu pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja seperti hasil dari penelitian ini.

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pendidik.** Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pendidik diperoleh koefisien regresi sebesar 0.472. koefisien regresi ini diuji kebermaknaannya dengan menggunakan uji t diperoleh  $t_{hitung}$  5.191 dengan nilai signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi  $0,000 < level\ of\ signifikan\ (0,05)$  dapat disimpulkan  $H_a$  diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa secara parsial  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pendidik diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator variable budaya organisasi memberikan kontribusi yang nyata terhadap kepuasan kerja pendidik.

Dari hasil perhitungan statistik di atas dapat dilihat bahwa sesungguhnya antar budaya sekolah dengan kepuasan pendidik terdapat pengaruh, dimana budaya dikatakan memberi pedoman seorang pendidik bagaimana dia mempersepsikan karakteristik budaya organisasi sekolah, nilai yang dibutuhkan pendidik dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompoknya, dengan system dan administrasi, serta berinteraksi dengan kepala sekolah. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Suparjo dan Rusdarti (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Dan juga jika kita membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu dari Kenny dan Dewi (2016) serta Kurniawan *et al.* (2016) yang menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi secara utuh juga berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pendidik. Jadi kedua hasil penelitian tersebut ternyata saling mendukung satu sama yang lainnya.

Budaya kerja merupakan bagian dari budaya organisasi dapat dijelaskan oleh beberapa pendapat para ahli seperti Widayati dan Yunia (2016), Suparjo, *et al* (2013) serta Indrayani dan Adnyani (2013) menjelaskan bahwa budaya korporat, atau budaya kerja, merupakan nilai-nilai dominan yang diberlakukan dalam organisasi dan dijadikan sebagai filosofi kerja karyawan, sedangkan menurut Sanjaya dan Indrawati (2014) budaya organisasi merupakan norma-norma atau nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pendidik.** Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial stress kerja terhadap kepuasan kerja pendidik diperoleh koefisien regresi sebesar  $-0.233$ . Koefisien regresi ini diuji kebermanaannya menggunakan uji  $t$  diperoleh  $t_{hitung} - 3.686$  dengan nilai signifikansi  $0.000$ . Karena nilai signifikansi  $0.000 < level\ of\ signifikan (0.05)$  dapat disimpulkan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara partial  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pendidik diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator variabel stress kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap kepuasan kerja pendidik.

Stres tergantung terhadap perilakunya sendiri. Bagaimanapun besarnya stimulus stress semua tergantung pada individu pendidik tersebut. Seperti pendapat Arbabisarjou *et al* (2013), Kenny dan Dewi (2016) dan Mahayasa *et al* (2018). yang menarik kesimpulan bahwa lingkungan stress yang dirasakan secara subyektif lebih berperan sebagai penentu ketegangan dari pada lingkungan itu sendiri, dan bahwa reaksi subyektif seperti kecemasan, kemarahan, tekanan mental, gangguan-gangguan psikosomatis berkaitan erat satu sama lainnya yang identik dengan pembangkit stress, juga ditetapkan sebagai penyebab ketidakpuasan.

Jika kita membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu dari Wibowo, *et al* (2015) Shofiah *et al* (2017), serta Jasa dan Utama (2014) yang menyimpulkan bahwa manajemen stress yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki kontribusi yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja pendidik. Hal ini memperlihatkan bahwa stress kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja pendidik. Tanpa diberikannya

suatu manajemen stress dari kepala sekolah maka kepuasan kerja pendidik tidak akan besar. Hal tersebut diperlihatkan dari kontribusi dari manajemen stress dari kepala sekolah sebagai pimpinan sebesar 99,4 % terhadap kepuasan kerja pendidik.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa stress kerja juga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pendidik. Sehingga kedua penelitian tersebut mempunyai kesimpulan yang sama tentang pengaruh stres terhadap kepuasan kerja pendidik. Hasil ini sejalan dengan yang diteliti oleh Nasution (2017), Hutahayan *et al* (2013) Waspodo *et al* (2013), Wibowo *et al* (2015), Tantra dan Larasati (2015), Shofiah *et al* (2017), Pudjiwati dan Susanty (2017) serta Purwanti dan Nurhayati (2016).

**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pendidik.** Hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} = 42,367$  dan nilai  $p\text{ value} = 0,000$ . Karena nilai signifikansi  $< 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pendidik diterima. Secara bersama-sama disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pendidik mencapai 64,10 %. Sedangkan sebanyak 35,90 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Jumlah tersebut memperlihatkan suatu nilai yang cukup besar. Namun kontribusinya akan lebih besar lagi bila beberapa unsur indikator yang ada pada variabel-variabel independen mendukung nilai variabel lainnya.

Terdapat beberapa indikator yang memperoleh nilai kurang memuaskan seperti indikator mengikuti upacara di sekolah pada variabel disiplin kerja terdapat sejumlah 19,00 % responden memilih tidak pernah, 3,00 % responden memilih pernah dan 27,00 % responden memilih kadang-kadang mengikuti upacara. Hal ini disebabkan karena tempat mengajar pendidik yang tidak hanya di satu sekolah saja, sehingga mereka memilih upacara di sekolah tempat mereka mengajar pada jam pertama.

Indikator lain adalah kebutuhan sosial pada variabel motivasi, terdapat 20,00 % responden memilih tidak pernah, 9,00 % responden memilih pernah dan 24,00 % responden memilih kadang-kadang untuk item pernyataan terlibat dalam pekerjaan serta 29,00 % responden memilih tidak pernah, 7,00 % responden memilih pernah dan 32,00 % responden memilih kadang-kadang untuk item pernyataan mendapat bantuan dalam menghadapi kesulitan. Hal ini disebabkan keterlibatan pendidik dalam kegiatan sekolah lebih dilihat dari keaktifan mereka pada kegiatan sehari-hari, bagi mereka yang telah sibuk dalam urusan lain di luar sekolah tentunya pihak kepala sekolah tidak akan mengganggu aktivitas mereka secara semena-mena. Sedangkan bantuan dalam menghadapi kesulitan mungkin tidak dapat dilakukan oleh teman pendidik lainnya, karena padatnya jam kerja mereka yang harus bekerja pada beberapa sekolah ataupun aktifitas lainnya guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Indikator variabel motivasi lainnya adalah kebutuhan akan harga diri, terdapat 16,00 % responden memilih tidak pernah, 16,00 % responden memilih pernah dan 28,00 % responden memilih kadang-kadang mendapat penghargaan atas prestasinya. Hal ini disebabkan karena penghargaan terhadap prestasi memang sangat diperlukan tetapi melihat dari anggaran keuangan sekolah yang rata-rata minim, kecuali sekolah tertentu yang muridnya cukup banyak, menyebabkan penghargaan secara finansial menjadi tidak memadai. Namun penghargaan pujian dan penghargaan dukungan kepala sekolah telah dilakukan dengan baik.

Untuk variabel budaya organisasi indikator sistem imbalan, terdapat 20,00 % responden memilih tidak pernah, 9,00 % responden memilih pernah dan 24,00 % responden memilih kadang-kadang untuk item pernyataan kejelasan bonus dan imbalan, serta 29,00 % responden memilih tidak pernah, 7,00 % responden memilih pernah, dan 32,00 % responden memilih kadang-kadang menjawab pernyataan mendapatkan imbalan bagi guru berprestasi. Hal ini disebabkan oleh minimnya dana yang dapat dialokasikan sehingga perlu bantuan pemerintah untuk ikut serta memberikan kesejahteraan bagi para pendidik, terutama yang masih bersifat honorer. Indikator lainnya adalah keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler yaitu 16,00 % responden memilih pernah dan 28,00 % responden memilih kadang-kadang. Hal ini disebabkan karena jumlah kegiatan ekstra yang ada, serta jumlah murid yang mengikutinya tentunya harus dilakukan perbandingan, sehingga sekolah terpaksa hanya memilih pendidik yang mempunyai kompetensi khusus di bidang kegiatan ekstra tersebut.

Berbagai indikator stress kerja memperlihatkan kondisi yang baik, dari 9 indikator item pernyataan hanya 1,00 % responden memilih selalu, 7,56 % responden memilih sering dan 23,56 % responden memilih kadang-kadang. Hal ini memperlihatkan bahwa tingkat stress guru dalam keadaan yang terjaga mungkin disebabkan para pendidik hampir semuanya mempunyai lingkungan yang berlatar belakang keagamaan yang taat sehingga mereka mengutamakan unsur keihlasan dalam bekerja.

Dari variabel kepuasan kerja beberapa indikator mendapatkan jawaban yang kurang baik yaitu 22,00 % responden memilih tidak pernah, 17,00 % responden memilih pernah dan 29,00% responden memilih kadang-kadang untuk indikator tunjangan, 38,00 % responden memilih tidak pernah, 9,00 % responden memilih pernah dan 25,00 % responden memilih kadang-kadang untuk indikator upah, 27,00 % responden memilih tidak pernah, 14,00 % responden memilih pernah dan 24,00 % responden memilih kadang-kadang untuk pengakuan akan kinerja, serta 14,00 % responden memilih tidak pernah, 7,00 % responden memilih pernah dan 22,00 % responden memilih kadang-kadang untuk indikator kesempatan untuk maju. Hal ini disebabkan faktor finansial sekolah yang memang kurang mendukung untuk memberikan tunjangan dan upah. Untuk pengakuan kinerja memang belum ada penilaian yang memang cocok. Penilaian DP3 bagi pendidik PNS(ASN) pada umumnya tidak berpengaruh terhadap pengakuan kinerja karena kepala sekolah tentunya tidak akan tega memberikan nilai jelek pada anak buahnya bekerja dalam kondisi buruk. Indikator kesempatan untuk maju lebih pada persepsi pendidik itu sendiri karena kemajuan karier bukan hanya untuk menjadi petinggi seperti kepala sekolah atau wakil-wakilnya tetapi lebih pada karier keguruannya di organisasi keprofesionalnya, sehingga pendidik perlu diberikan pemahaman atas persepsi yang tidak menguntungkan tersebut. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Ahmed dan Shariq (2014), Dwipayana (2014) , Indrajaya dan Adnyana (2013), Kurniawan *et al* (2016), Mouno (2015), Kuswandi dan Purwanto (2015), Mas'udi (2014), Wisantyo dan Madiistriyatno (2015), Nasution (2017), sulaefi (2017a,c) dan Shofiah *et al* (2017)

## **PENUTUP**

**Simpulan.** Secara parsial terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh negatif dari pengaruh stres kerja

terhadap kepuasan kerja para pendidik. Analisis secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stress kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja para pendidik SMA Negeri di Kabupaten Brebes.

**Implikasi.** Sebagai implikasi dari penelitian ini disarankan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel-variabel tersebut dan variabel-variabel lainnya yang belum diamati dalam penelitian ini secara kontinyu agar bisa dimanfaatkan untuk pembuat kebijakan di sekolah-sekolah tersebut. Perlu dilakukan pengamatan lebih mendalam dari variabel motivasi intrinsik dan kepemimpinan kepala sekolah untuk lebih memfokuskan lagi bagaimana mencapai tugas pokok yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Tema-tema seperti variabel-variabel peran pemimpin transformasional, peran budaya lokal, peran motivasi intrinsik dan peran pemimpin non kampus (para pejabat daerah atau LSM daerah) dalam peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia apapun daerah.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Alif, Abda. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG ". *Jurnal MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, ISSN: 1450-2997, VI(2), 291-309.
- Ahmed, M., dan Shafiq, S. (2014). "The Impact of Organizational Culture on Organizational Performant: A Case Study of Telecom Sector ". *Global Journal of Management and Business Researh: A Administration and Management*. 14(3), 19-20.
- Arbabisarjou, A.Z., Azjari,K.O.and Razieh, J. (2013). " The Relationship Between Job Stress and Performance Among the Hospital Nurse ". *World of Science Journal*, 2, 181-188. Bashir.
- Arzi, S., dan Farahbod, L., (2014). The Impact of Organization of Leadership Style on Job Satisfaction : A Study of Iranian Hotels. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 6(3), 171-186.
- Azman, Ismail, Aimi Anuar dannis Anisah AbdullaH (2016). "Reward Maagement on Motivation to Perform Job". *JMK Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 18(2), September, 83-90.
- Bhatti, M.H., Akram,M.U., Hasyim, M., dan Akram, Z. (3016). "Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment An Emperical Study of Banking Sector". *Journal of Business Management and Economics*. 1(1),29-37.
- Dimitrios, Belios dan Koustelios, Arthanasios. (2014). "Leadership and Job Satisfaction " *A Review European Scientific Journal*. 10(8), 24-46.
- Dwipayana, M.A. (2014). " Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar ". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 225-242.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hilman, H., dan Siam. (2014).” The influence of Organization Structure and Organization Culture on Organization on the Organization Performance on Higher Educational



- Institution: The Moderating Role of Strategy Communication “. *Asian Social Science*. 10.(13), 142-154.
- Hutahayan, B., Astuti, E.S., Rharjo, K., dan Hamid, D. (2013). “The Effect Transformational Leadership, Organizational Culture, Reward to Organizational Citizenship of Employee Behavior at PT. Barata Indonesia (Persero)” . *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 466-474.
- Indrajaya, A. dan Adnyani, A. (2013). “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Hitakara Denpasar “. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2 (4), 410-421.
- Iriani, Rudia Justisia. (2016). “ Pengaruh kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe ) “. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 4(3), 257-268.
- Kenny Sundoro Rahardjo dan Dewi, I Gusti Ayu Manuati . (2016).” Pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan Dengan Locus of Control sebagai Variabel Pemoderasi”. *Matrix: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*,10(2), Agustus,117-127.
- Khan, S., Shahzad, S., Asif, M. Dan Nadeem, A.(2012). “ The Influence of Push, Pull and Personal Factors on Employees Turnover A Study of Medical Representatif Frtom Region of Peshawar Pakisan “. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3(12),535-540.
- Krisnada, N.A. dan Sudibya, G.A. (2014).” Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel “. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 3(7), 2101-2114.
- Kurniawan, K.A., Brahmasari, I.A. dan Ratih Ida, A.B. (2016). “The Influence of Organizational Culture, Task Complecity, and Competence on Job Satisfaction, Organization Citizen Behavior, and Nurse Performance of Kodam VII Wirabuana, Sulawesi, Indonesian National Army Hospital “. *International Journal of Business and Management Invention*. ISSN (Online): 2319-8028. 5(1), 1-11.
- Kuswandi,S.N.A dan Purwanto. (2015). “ Effect of Transformational Leadership, Personal Value, Job Satisfaction on Lecturer Perormance “. *Journal of Art, Science & Commerce*, .VI(2), 84-92.
- Mahayasa, I Gede Aryana; Desak Ketut Sintaasih dan Made Surya Putra (2018). “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasioanl dan Organizational Citizenship Behavior Perawat “. *Matrix: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(1), Februari,71-86.
- Manurung, M.T. dan Ratnawati , I. 2012). “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan ((Studi pada STIKES Widya Husada Semarang) “. *Journal of Management*, 1(2), 145-157.
- Masydzulhak, Ali, H. dan Anngraini, L. D. (2016). “ The Influence of Work Motivation Job Satisfactionon Employee Performance and Organization Commitmen Satisfaction as an Intervening Variabel in PT.Asian Isuzu Casting Centre “. *Journal of Research in Business and Management*, 4(10), 1-10.
- Mas’udi (2014). “ Pengaruh Komitmen dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Jakarta “. *MIX Jurnal Ilmiah Maajemen*. ISSN: 1450-2997. IV (2),270-285.

- Mauno, S., dan Ruokolainen, M. (2015). "Does Organization Work-Family Support Benefit Temporary and Permanent Employees Equality in Work-Family Conflict Situation in Relation to Job Satisfaction and Emotional Energy at Work and Home ?". *Journal of Family Issues*, 38(1)
- Mougbo, U.S. (2016). "The Impact of Employee Motivation and Organization Performance (A Study of Some Selective Firms in Anambra State Nigeria)". *The International Journal of Engineering and Service (IJES)*, 2(7), 70-80.
- Nasution, Ifan Muhammad (2017). "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representatif". *MIX Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407-428.
- Pramana, K. Dan Sudharma, I.N.(2013). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (9), 1175-1188.
- Pujiwati, Ami dan Susanty, Ety. (2017). "Analisis Faktor-Faktor Stressor Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Kementrian Keuangan". *Jurnal Manajemen* . XXI (01): 104-119. ISSN: 1410-3583. Universitas Tarumanegara, Jakarta.
- Purba, Sylvia Diana. (2017). "Career Management dan Subyektive Career Succes: Dapatkah Meningkatkan Kepuasan Kerja Wanita Karir ?". *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* .,VII (1), 113-131.
- Purwanti, Dewi dan Nurhayati, Mafizatun. (2016). "Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja dan Perilaku Kewargaan". *Jurnal Manajemen*. XX (02), 293-309. ISSN : 1410-3583. Universitas Tarumanegara, Jakarta.
- Rachmamurthi, K., Vakilbashi, A., Abdul Rashid, S.Z., Mokhber, M., dan Basirudin, R. (2016). "Impact of job Stressors Factors on Employees' Intention to Leave Mediated by Job Engagement and Dispositional Factors". *International Review of Management and Marketing*, 6(3), 528-531.
- Rachmawati, Y. dan Abidin, N.Z. (2014). "Relation Between Motivation and Organizational Commitment Among Scout Volunteer In East Kalimantan". *Journal of Social Science*. 2 (1)
- Ramzan, Muhammad. (2014). "Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)". *International Journal of Business and Social Science*. 5(2), 302-309.
- Riswan (2015). "The Influence of Principal Leadership, Organizational Culture, Teacher Competency and Job Satisfaction to Job Performance of Teacher at Vocational Public School of Medan". *IOSR Journal of Humanities and Social Science(IOSR-JHSS)*, e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845. www.iosrjournal.org. 19(3), 50-53.
- Rizal, M; Idrus, M.S. dan Djumahir, M.R. (2014). "Effect of Compensation on Motivaion, Organization Commitmet and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)". *International Journal of Business and Management Invention*. 3(2), 64-79.
- Sanjaya, E dan Indrayati, D.(2014). "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lngkugan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 3.(1), 205-224.
- Sekaran, U. Dan Bougie, R. (2013). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. New York: JohnWilkey & Sons. Inc.

- Shofiah, I.R., Bambang, S.S.A., dan Ruhana. I (2017). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intention to Leave (Studi Terhadap Driver PT. Citra Perdana Kendedes Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 171-177.
- Soegoto, Eddy S. (2017). "The Influence of Motivation on Quality Service Delivery in Decentralised Indonesia". *Jurnal Bisnis & Manajemen*. ISSN: 1412-3681.18(2), 83-89.
- Subhan, Z., dan Sabri, M. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai IAIN AR-Raniry, Banda Aceh". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 79-94.
- Sulaefi (2017a). "Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, Kabupaten Tegal". *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*. 15(1), 20-30. Universitas Muhammadiyah Magelang
- Sulaefi (2017b). "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1), 8-12. Universitas Merdeka, Malang.
- Sulaefi (2017c). Pengaruh Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RST Ciremai Kota Cirebon. Prosiding SIMEA 2017. Seminar Inovasi Manajemen, *Proceeding*, Ekonomi dan Akuntansi, Blue Ekonomi: Menembus Globalisasi. Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila. Sabtu, 12 Agustus 2017. 177-188.
- Suparjo, Rini, D.P., Rusdarti, (2013). "Pengaruh komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada PT. Plasa Simpang Lima Semarang)". *Jurnal Imiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. 1, 69-88.
- Suryadi, A dan Rosyidi, H. (2013). "Kinerja Karyawan Ditinjau dari Analisis Faktor Budaya Perusahaan". *Jurnal Penelitian Psychology*, 4(2), 166-180.
- Suwondo dan Sutanto (2015). "Hubunga Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan". *JMK Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 17 (2), 135-144.
- Tantra, M.S., dan Larasati (2015). "Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja. Social Factors Affecting Job Stress". *Jurnal Majority*, 4(9), 58-63.
- Taurisa, Chaterina Melina dan Inan Ratnawati (2012). "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2) 170-187.
- Tjahyono, H.K dan Riniarti (2015). "Evaluasi Keadilan Praktik Tunjangan Kinerja Pada Kepuasan dan Kinerja Karyawan di Kantor BPS Yogya". *Jurnal Siasat Bisnis*. 19(2), 124-131.
- Tumbelaka, S.S.X., Alhabsyi, T. Dan Nimran, U. (2016). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention To Leave (Studi Pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama)". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 3(1), 94-108.
- Umar, Husein. (2013). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. RajaGrafindo. Persada Jakarta.

- Yasa, S. dan Utama, . (2014).” Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran“. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 3(3),609-623.
- Waspodo, A/.AWS, Handayani,.N.C dan Paramita, W. (2013). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemn Sains Indonesia (JRMSI)*. 4(1), 97-115.
- Wibowo, I.G.P., Riana, dan Putra M.S. (2015). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Orgaisasional Karyawan”. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 19(2), 314-325.
- Widayati, Catur dan Yunia, Yolanda. (2016). “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap *TURNOVER INTENTION*“, *Jurnal Manajemen*. XX (03), 387-401. ISSN: 1410-3583. Universitas Tarumanegara, Jakarta.
- Wisantyo dan Madiistriyatno. (2015). “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi Pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah)”. *MIX Jurnal Ilmiah Manajemen* ISSN: 1450-2997, 5(1), 54-69.