

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SLTA DI BAWAH YAYASAN MUHAMMADIYAH SE KABUPATEN PURWOREJO**

**Suhas Caryono**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

suhascaryono@yahoo.co.id.

## **ABSTRACT**

*This thesis aims to determine the effect of work discipline, motivation, organizational culture, and work stress on teacher's job satisfaction at the high school under the Yayasan Muhammadiyah Purworejo District. The research results showed that there are positive effects of variable work discipline of teacher's job satisfaction evidenced by the regression coefficient of 0.156 with  $p$  value = 0.024 < 0.05, positive influence motivational variables of teacher's job satisfaction evidenced by the regression coefficient of 0.218 with  $p$  value = 0.018 < 0.05, positive influence on organizational culture variables job satisfaction of teachers demonstrated the regression coefficient of 0.472 with  $p$  value = 0.000 < 0.05, negative effect of work stress variables on teachers' job satisfaction evidenced by the regression coefficient of - 0.233 with  $p$  value = 0.000 < 0.05 and positive influence of work discipline, motivation, and organizational culture stress work simultaneously on teacher's job satisfaction evidenced by the regression coefficient value of 42.367 with  $p$  value = 0.000 < 0.05 with an influence of 62.60%.*

**Keywords:** *work discipline, motivation, organizational culture, work stress, job satisfaction of teachers*

## **LATAR BELAKANG MASALAH**

Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja demikian pula dengan pendidik, jika kepuasan kerja guru telah tercukupi diharapkan guru akan dapat bekerja lebih profesional, sehingga akan bermuara pada peningkatan mutu pendidikan. Menurut Hulin dalam Mochammad A. (2003:113), “gaji merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Pendapat ini tidak seluruhnya salah sebab dengan mendapatkan gaji ia akan dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari”. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan.

Untuk mengetahui tentang pengertian kepuasan kerja ada beberapa pendapat sebagaimana hasil penelitian Herzberg, bahwa “faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan kemajuan” (Armstrong, 1994:71). Pada dasarnya kepuasan kerja guru merupakan hal yang bersifat individual, setiap guru akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, hal ini

disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing guru dalam mencapai hasil produktivitas guna mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja sebagai suatu hal yang sangat mempengaruhi kinerja guru menuju peningkatan profesionalitas mereka. Hal ini menyebabkan dibutuhkannya suatu kajian yang mendalam terhadap faktor kepuasan kerja guru. Sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh yang di dapat dari berbagai faktor yang ada baik dilihat dari dalam maupun luar diri guru tersebut. Karakteristik pekerjaan seorang guru dalam organisasi sekolah tentunya berbeda dengan pekerjaan lain seperti pegawai atau 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 variabel penelitian ini didasari pada pendapat Wexley, K.N. (1992:129) bahwa kepuasan kerja adalah “suatu sikap positif atau negatif yang dimiliki 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 kepuasan kerja dari Wexley tersebut di atas maka variabel yang berasal dari faktor instrinsik guru dapat diwakili oleh variabel disiplin kerja dan motivasi, sedangkan variabel yang berasal dari faktor ekstrinsik guru diwakili oleh variabel budaya organisasi. Ketiga faktor tersebut merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Di samping itu pendapat Mathis, R. L. (2000:98) yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja merujuk kepada keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”, diwakili oleh variabel stres kerja sebagai faktor pengaruh negatif dari kepuasan kerja guru.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan variabel disiplin kerja, motivasi, budaya kerja, stres kerja dan kepuasan kerja guru pada SLTA di bawah Yayasan Muhammadiyah se Kabupaten Purworejo.
2. Mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SLTA di bawah Yayasan Muhammadiyah se Kabupaten Purworejo.
3. Mengidentifikasi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SLTA di bawah Yayasan Muhammadiyah se Kabupaten Purworejo.
4. Mengidentifikasi pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SLTA di bawah Yayasan Muhammadiyah se Kabupaten Purworejo.
5. Mengidentifikasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SLTA di bawah Yayasan Muhammadiyah se Kabupaten Purworejo.
6. Mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja, motivasi, budaya kerja, dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru pada SLTA di bawah Yayasan Muhammadiyah se Kabupaten Purworejo.
7. Mengidentifikasi besarnya pengaruh disiplin kerja, motivasi, budaya kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SLTA di bawah Yayasan Muhammadiyah se Kabupaten Purworejo.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Menurut Suharsimi A. (1990:144), mengemukakan bahwa disiplin adalah menunjuk kepada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena dorongan oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya. Sedangkan menurut Davis yang dikutip oleh Santoso S. P. (1990:288), mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh pimpinan untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui/diterima sebagai suatu tanggung jawab. Pendapat lain mengatakan bahwa, disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan (Muchdarsyah S., 1997:135).

Tujuan disiplin kerja guru 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 guru.

Menurut Ali I. (1995:183), disiplin kerja guru adalah Suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap diri sendiri, teman sejawat dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

Tugas guru dalam mengajar secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian. Tiga bagian itu adalah tugas sebelum mengajar, tugas pada saat mengajar dan tugas setelah mengajar.

Tugas guru sebelum mengajar adalah bagaimana merencanakan suatu sistem yang baik, tugas guru pada saat mengajar adalah “bagaimana menciptakan suatu sistem pengajaran yang sesuai dengan yang direncanakan. Sedangkan tugas guru setelah mengajar adalah bagaimana menentukan keberhasilan pengajaran yang telah dilakukannya” (Ibrahim B., 1992:27).

Berdasarkan penjelasan uraian di atas, tugas guru merupakan salah satu indikator disiplin guru. Disiplin sangat penting bagi guru, karena itu harus ditanamkan terus menerus kepada guru. Dengan penanaman yang terus menerus maka disiplin akan menjadi kebiasaan bagi guru. Adapun indikator-indikator menurut Dikdasmen (1996:24), disiplin guru tersebut 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 tugas secara tertib dan teratur, (5) Tidak meninggalkan sekolah tanpa izin kepala sekolah, (6) Mengisi batas pengajaran setiap selesai mengajar, (7) Mengisi buku agenda guru, (8) Mengikuti upacara sekolah dan (10) Berpakaian rapi dan pantas.

### Motivasi

Sondang P. S. (1985:129) berpendapat motivasi secara sederhana dapat diartikan *motivating* yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada ditengah-tengah

bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, 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 guru.

Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000:312). Dalam koridor pendidikan pekerjaan tersebut berupa mengajar, membuat administrasi kegiatan belajar mengajar serta mendidik siswa-siswi yang dibimbing olehnya.

Teori yang mendasarkan usaha pemberian motivasi kerja ada beberapa macam yaitu: (1) Teori Hierarki Kebutuhan (*Need Heirarchi Theory*), (2) Teori Dua Faktor (*Motivator-Hygiene Theory*) dan (3) Teori X dan teori Y

Teori motivasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teori hierarki kebutuhan (*need heirarchi theory*), karena dengan melihat penjabaran kebutuhan manusia maka kepuasan kerja guru akan dapat diketahui 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. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu : (1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), (2) Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*), (3) Kebutuhan Sosial (*Social needs*), (4) Kebutuhan akan harga diri (*Esteem needs*), dan (5) Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

## **Budaya Organisasi**

Menurut Nawawi (2003:283) yang dikutip dari Cushway B dan Lodge D, budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi. Sedangkan Nawawi (2003:283) yang dikutip dari Schemerhom, Hurn dan Osborn, mengatakan budaya organisasi adalah suatu sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan di dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku anggotanya. Glaser dalam Teman K. (2005:9) 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. Hofstede dalam Koesmono (2005:9) mengemukakan bahwa “budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya”.

Sedangkan Schein dalam Tjahjono (2004) mengemukakan 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/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 perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota perusahaan dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Jika dikaitkan dengan sekolah, 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 ketercapaian pelaksanaan visi dan misi sekolah untuk mencapai tujuan akhir sekolah.

Nilai-nilai dalam budaya organisasi di sekolah sangat mempengaruhi motivasi para guru dalam bekerja. Supaya seorang guru dapat menjalankan fungsinya secara efektif di sekolah, guru perlu tahu bagaimana mengerjakan atau harus mengerjakan sesuatu, termasuk bagaimana berperilaku sebagai anggota organisasi sekolah. Dengan adanya budaya organisasi sekolah yang jelas, maka guru dapat mengerti aturan main yang harus dijalankan, baik dalam mengerjakan tugas-tugasnya, maupun dalam berinteraksi dengan sesama guru. Ketidakraguan dalam menjalani hal ini akan membawa peneguhan bagi seorang guru, yang membuatnya mengerti apa yang harus dan tidak boleh dilakukan.

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (1990:480) dalam Ida A. B. (2004:108-118) adalah: (1) Nilai-nilai organisasi, (2) Dukungan manajemen, (3) Sistem imbalan, (4) Toleransi dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar, (5) Orientasi pada rincian (detil) pekerjaan, (6) Orientasi pada tim.

## **Stres Kerja**

Menurut Pandji A. (2005:108), stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan kerja yang dirasakan mengakibatkan dirinya terancam.

Gibson dkk (1996:339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian 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 Wilford dalam (Fraser, 1992:79) dinyatakan bahwa stres kerja terjadi bila terdapat penyimpangan dari kondisi-kondisi optimum yang tidak dapat dengan mudah diperbaiki sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan pekerjanya.

Dari pengertian dan keadaan yang terjadi di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa stres 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 guru dan gaji yang diterimanya, khususnya bagi guru honorer. Keadaan inilah yang menyebabkan guru memiliki kemungkinan lebih rentan terhadap stres kerja dibandingkan dengan profesi lainnya.

Menurut Robbins (2003:383-384) mengemukakan tentang gejala-gejala stres kerja meliputi: (1) Gejala Fisiologis, seperti meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, 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.

### **Kepuasan Kerja Guru**

Kepuasan kerja menurut Susilo M. (1992:115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau tidak senang (*favorable or in favorable*) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya (Davis dan Newstrom, 2001:105) atau sikap seseorang secara umum terhadap pekerjaannya (Robbins, 2001:147).

Penelitian ini akan dibahas kepuasan kerja guru sebagai variabel yang dipengaruhi. Adapun pengertian guru menurut Dzakiyah D. (2000:266) adalah seorang yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang dapat memudahkan dalam melaksanakan peranannya membimbing muridnya. Ia harus sanggup menilai diri sendiri tanpa berlebih-lebihan, sanggup berkomunikasi dan bekerjasama dengan orang lain. Dengan demikian jelaslah guru 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.

Jadi apabila digabungkan kedua uraian di atas antara kepuasan kerja dan guru menjadi kepuasan kerja guru memiliki pengertian tingkat kepuasan guru dalam melaksanakan pekerjaan mendidik siswanya menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan, dan keilmuan serta melaksanakan tugas administrasi keguruan lainnya.

Kepuasan kerja guru dapat diukur menggunakan pendekatan teori Robbins. Menurut Robbins (2001:149), dari kedua pendekatan di atas disimpulkan bahwa secara intuitif penjumlahan respon-respon terhadap sejumlah faktor pekerjaan akan mencapai evaluasi yang lebih akurat dari kepuasan kerja. Elemen yang lazim digunakan dalam penelitian kepuasan kerja 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.

## Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan, hipotesis sementara terhadap hasil penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

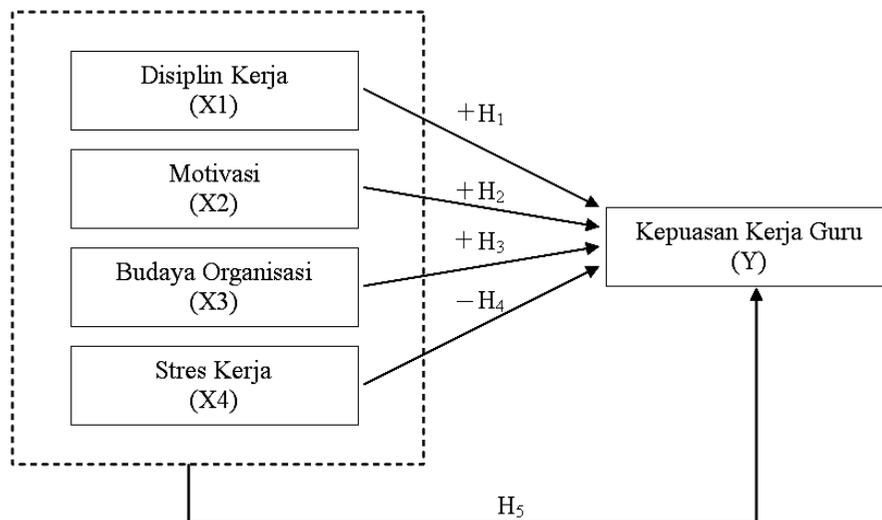
H2 : Motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

H3 : Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

H4 : Stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

H5 : Disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Model penelitian ini adalah :



## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada SLTA Muhammadiyah se Purworejo yang terdiri dari 2 (dua) Sekolah Menengah Kejuruan dan 4 (empat) Sekolah Menengah Atas dengan rincian populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sejumlah 133 guru dengan rincian : (1) SMK Muhammadiyah Purworejo 25 guru, (2) SMK Muhammadiyah Purwodadi 26 guru, (3) SMA Muhammadiyah Purworejo 30 guru, (4) SMA Muhammadiyah Kutoarjo 20 guru, (5) SMA Muhammadiyah Pituruh 14 guru, dan (6) SMA Muhammadiyah Kaligesing 18 guru

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel proporsi atau *proportional sampling*. Sampel proporsi atau *proportional sampling* atau sampel imbang adalah pengambilan sampel ditentukan seimbang banyaknya subyek dalam masing-

masing wilayah (Suharsimi A, 2002:116). Sampel wilayah atau *probability sample* dipilih karena terdapat jumlah populasi yang berbeda antara satu sekolah dengan yang lainnya. Sehingga dengan teknik ini diharapkan sampel yang diambil cukup representatif untuk mewakili populasi secara keseluruhan. Ukuran sampel yang memadai untuk tingkat ketelitian dan keyakinan yang diinginkan peneliti sangat diperlukan agar didapatkan kesahihan dan keterpercayaan hasil penelitian. Beberapa acuan banyak digunakan, dalam penelitian ini digunakan ukuran sampel yang ditetapkan oleh Sekaran, U. (2003:294) agar penelitian menjadi lebih bermakna dengan sampel yang ditetapkan sebanyak 100 guru dengan rincian : (1) SMK Muhammadiyah Purworejo 19 guru, (2) SMK Muhammadiyah Purwodadi 19 guru, (3) SMA Muhammadiyah Purworejo 22 guru, (4) SMA Muhammadiyah Kutoarjo 16 guru, (5)

SMA Muhammadiyah Pituruh 10 guru, dan (6) SMA Muhammadiyah Kaligesing 14 guru

### **Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan adalah data kuantitatif menggunakan skala interval, sedangkan teknik pengumpulan data tersebut berupa : (1) Metode Kuesioner/ Angket, (2) Metode Dokumentasi dan (3) Metode Wawancara.

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **Disiplin Kerja (X1)**

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan guru terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu sekolah untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Variabel disiplin kerja secara operasional diukur dengan menggunakan 9 (empat) indikator yang diadopsi dari disiplin kerja menurut Dikdasmen (1996:24) 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 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 rapi dan pantas

#### **Motivasi (X2)**

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri guru yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Variabel Motivasi secara operasional diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yang diadopsi dari teori motivasi Maslow (dalam Siagian 1996:149-155) yaitu : (1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), (2) Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*), (3) Kebutuhan Sosial (*Social needs*), (4) Kebutuhan akan harga diri (*Esteem needs*), dan (5) Aktualisasi diri (*Self actualization*)

#### **Budaya Organisasi (X3)**

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/diwariskan kepada guru-guru baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah tersebut. Variabel budaya organisasi ini secara operasional diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator yang diadopsi dari karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (1990:480) dalam Ida A. B. (2004:108-118), yaitu: (1) Nilai-nilai organisasi, (2) Dukungan manajemen, (3) Sistem imbalan, (4) Toleransi dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar, (5) Orientasi pada rincian (detil) pekerjaan, (6) Orientasi pada tim.

### **Stres kerja (X4)**

Stres kerja adalah suatu keadaan atau kondisi yang muncul akibat ketidaksesuaian antara guru dengan lingkungan pekerjaan di sekolah yang dirasakan tidak menyenangkan sehingga menyebabkan guru merasa tertekan. Variabel stres kerja secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator yang diadopsi dari pendapat Robbins (2003:383-384) tentang gejala-gejala stres kerja yaitu: (1) Gejala Fisiologis, (2) Gejala Psikologis, dan (3) Gejala Perilaku.

### **Kepuasan Kerja (Y)**

Kepuasan kerja guru adalah sebagai suatu sikap umum guru terhadap apa yang ia rasakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Variabel kepuasan kerja karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 9 (sembilan) indikator yang diadopsi dari pendapat Robbins (2001:149), 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

### **Penentuan Skala**

Penelitian ini menggunakan skala interval, Bobot nilai penelitian ini dilakukan dengan ketentuan dengan ketentuan sebagai berikut: (1) Untuk jawaban Selalu dengan skor 5, (2) Untuk jawaban Sering dengan skor 4, (3) Untuk jawaban Kadang-kadang dengan skor 3, (4) Untuk jawaban Pernah dengan skor 2 dan (5) Untuk jawaban Tidak pernah dengan skor 1.

### **Uji Kualitas Instrumen**

Dalam pengujian validitas digunakan software SPSS release 16. 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 instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Pemberian interpretasi terhadap reliabilitas menurut Nunnally dalam Arleen H. Dan Yulius K.S. (2008:11) “uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan nilai *cutt off* 0,6”.

## Uji Hipotesis dan Analisis Data

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kelompok yaitu analisis deskriptif, analisis regresi, koefisien determinasi dan uji asumsi klasik.

## Profil Subyek Penelitian

Untuk menggambarkan profil subyek penelitian maka perlu diuraikan berdasarkan identitas responden yang tertera dalam angket penelitian. Berikut hasil rekapitulasi dari identitas responden :

1. Profil subyek penelitian berdasarkan usia, yaitu usia  $\leq 30$  sejumlah 32%, usia  $\leq 40$  sejumlah 30%, usia  $\leq 50$  sejumlah 24%, usia  $\leq 60$  sejumlah 13% dan usia  $> 60$  sejumlah 1%
2. Profil subyek penelitian berdasarkan jenis kelamin, yaitu pria sejumlah 54% dan wanita 46%.
3. Profil subyek penelitian berdasarkan mata pelajaran, yaitu ilmu sosial sejumlah 71% dan ilmu alam sejumlah 29%.
4. Profil subyek penelitian berdasarkan pendidikan, yaitu SLTA sejumlah 4%, Diploma/Sarjana Muda sejumlah 13% dan S1 sejumlah 83%
5. Profil subyek penelitian berdasarkan status pernikahan, yaitu menikah sejumlah 80% dan belum menikah sejumlah 20%
6. Profil subyek penelitian berdasarkan status guru, yaitu PNS sejumlah 15%, GTY sejumlah 23% dan GTT sejumlah 62%.

## Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil kategorisasi data, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Deskripsi variabel disiplin kerja jumlah mean sebesar 34,40 dan standar deviasi sebesar 4,21 skor subyek lebih mengarah pada kategori sedang (66%).
2. Deskripsi variabel motivasi jumlah mean sebesar 30,59 dan standar deviasi sebesar 6,64 skor subyek lebih mengarah pada kategori sedang (68%).
3. Deskripsi variabel budaya organisasi jumlah mean sebesar 46,85 dan standar deviasi sebesar 7,32 skor subyek lebih mengarah pada kategori sedang (65%).
4. Deskripsi variabel stres kerja jumlah mean sebesar 17,71 dan standar deviasi sebesar 4,87 skor subyek lebih mengarah pada kategori sedang (69%).
5. Deskripsi variabel kepuasan kerja guru jumlah mean sebesar 33,41 dan standar deviasi sebesar 5,36 skor subyek lebih mengarah pada kategori sedang (63%).

## Uji Keabsahan dan Keandalan Instrumen

Uji coba angket penelitian ini dilakukan di SLTA Yayasan Muhammadiyah Kabupaten Kulonprogo, Yogyakarta, yang secara geografis dan struktur masyarakatnya tidak jauh berbeda dengan Kabupaten Purworejo. Berikut populasi sampel uji coba angket penelitian tersebut: (1) SMK Muhammadiyah 1 Wates, Yogyakarta 25 guru, dan (2) SMK Muhammadiyah 2 Wates, Yogyakarta 20 guru. Dari hasil uji coba penyebaran angket penelitian terhadap 45 sampel terdapat 1 (satu)

item angket disiplin kerja yang tidak valid. Item pernyataan ini dihapus dari angket penelitian. Dari segi reliabilitas semua item angket mempunyai reliabilitas di atas 0,60.

### Uji Asumsi Dasar dan Klasik

#### 1. Uji Normalitas.

Hasil uji normalitas dalam kajian penelitian ini menggunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov. 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 guru berdistribusi normal karena  $Sign. > \alpha$  yaitu  $0,486 > 0,05$ .

#### 2. Uji Multikolinieritas.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai  $VIF < 5$  yang berarti bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas.

#### 3. Uji Heterokedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatter 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.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Analisis Regresi.

Dari hasil perhitungan SPSS maka persamaan regresi yang di dapat adalah:

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

Persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan bahwa koefisien  $0,156 X_1$ ,  $0,218 X_2$ ,  $0,472 X_3$  memperlihatkan disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan koefisien  $- 0,233 X_4$  memperlihatkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja guru.

#### 2. Pengujian Koefisien Regresi Parsial (Uji t).

Hasil pengujian uji kebermaknaannya menggunakan uji t hipotesis melalui uji parsial antara :

- a. Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru diperoleh  $t_{hitung}$  2.298. 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 guru diterima.
- b. Motivasi terhadap kepuasan kerja guru diperoleh  $t_{hitung}$  2.410. Karena nilai signifikansi  $0,018 < level\ of\ signifikan$  (0,05) dapat disimpulkan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru

diterima.

- c. Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru 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 guru diterima.
  - d. Stres kerja terhadap kepuasan kerja guru diperoleh  $t_{hitung}$  – 3.686. 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 stres kerja terhadap kepuasan kerja guru diterima.
3. Uji Simultan (Uji F).

Hasil uji simultan untuk menguji adanya pengaruh disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. 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 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 guru diterima.

#### 4. Koefisien Determinasi.

Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru mencapai 62,60%. Sedangkan sebanyak 37,40% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru diperoleh koefisien regresi sebesar 0.156. Koefisien regresi ini diuji kebermaknaannya menggunakan uji  $t$  diperoleh  $t_{hitung}$  2.298 dengan nilai signifikansi 0,024. 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 guru diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang meliputi indikator disiplin kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap kepuasan kerja guru.

Disiplin guru merupakan suatu upaya yang dilakukan guru untuk merangsang dan mendorong siswa untuk aktif dan kreatif dalam belajarnya. Keberhasilan siswa itu tidak lepas dari keberhasilan proses belajar, yang dipengaruhi oleh kedisiplinan seorang guru dalam mengajarnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Soegong Prijodarminto, yang dikutip Tulus Tuii menjelaskan bahwa disiplin yaitu “kondisi yang tercipta dan berbentuk melalui proses dari

serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban” (Tulus T, 2004:3). Ketika guru melihat hasil kerjanya berupa siswa outcome yang diharapkan guru maka kepuasan guru atas kedisiplinan yang ia jalankan akan semakin meningkat.

Jika kita membandingkan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu dari Isnan Masyjui dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan terdapat kesimpulan yang sama dengan hasil penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Namun di karenakan subyek penelitian yang berbeda maka pada saat pendeskripsian disiplin kerja guru dalam penelitian ini berada pada kategori sedang. Sedangkan disiplin kerja pegawai pada penelitian Isnan Masyjui masuk dalam kategori rendah. Walaupun kedua-duanya dalam satu wadah kantor dinas pendidikan. Hal ini dikarenakan aspek penilaian disiplin kerja berbeda satu sama lain 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 dalam sekolah” (Benny S, 2005:144), 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, guru harus memberikan contoh bagaimana perilaku mengajar yang disiplin. Misalnya, memulai dan mengakhiri pelajaran tepat pada waktunya. Sehingga guru cenderung harus dapat menjaga dirinya untuk selalu berdisiplin diri, karena akan menjadi model bagi siswa-siswinya.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru**

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  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator variabel motivasi memberikan kontribusi yang nyata terhadap kepuasan kerja guru.

Dengan tingkat motivasi para guru di atas akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru. Hal ini sejalan dengan pengertian motivasi menurut Malayu S. P. H. (2000:219) 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 Esti Wijayanti dalam skripsinya yang berjudul *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Partisipasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 3 Sawit* terdapat kesimpulan yang sama mengenai pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja seperti hasil penelitian ini.

## **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru diperoleh koefisien regresi sebesar 0.472. Koefisien regresi ini diuji kebermaknaannya 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 guru diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator variabel budaya organisasi memberikan kontribusi yang nyata terhadap kepuasan kerja guru.

Dari hasil perhitungan statistik di atas dapat dilihat bahwa sesungguhnya antar budaya sekolah dengan kepuasan guru terhadap pengaruh, dimana budaya (*culture*) dikatakan memberi pedoman seorang guru bagaimana dia mempersepsikan karakteristik budaya organisasi sekolah, nilai yang dibutuhkan guru dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompoknya, dengan sistem dan administrasi, serta berinteraksi dengan kepala sekolah. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rogga K. L. (2001:619-644) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Jika kita membandingkan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu dari Maman Ukas dalam tesisnya yang berjudul *Pengaruh Budaya Kerja, Kinerja, Imbal Jasa terhadap Kepuasan Kerja Dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi FIPS-UPI* yang menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi juga 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 guru. Jadi kedua hasil penelitian tersebut saling mendukung satu sama lainnya.

Budaya kerja merupakan bagian dari budaya organisasi dapat dijelaskan oleh beberapa pendapat para ahli berikut ini : Schien menjelaskan bahwa budaya korporat, atau budaya kerja, merupakan nilai-nilai dominan yang diberlakukan dalam organisasi dan dijadikan sebagai filosofi kerja karyawan, sedangkan menurut Luthans, budaya organisasi merupakan norma-norma atau nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Djokosantoso M dan Steve S, 2007:136).

## **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial stres kerja terhadap kepuasan kerja guru diperoleh koefisien regresi sebesar  $- 0.233$ . Koefisien regresi ini diuji kebermaknaannya 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 parsial  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator variabel stres kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap kepuasan kerja guru.

Stres tergantung terhadap pelakunya sendiri. Bagaimanapun besarnya stimulus stres semua

tergantung pada individu guru tersebut, Seperti pendapat Fraser yang menarik kesimpulan bahwa lingkungan stres yang dirasakan secara subyektif lebih berperan sebagai penentu ketegangan daripada lingkungan itu sendiri, dan bahwa reaksi subyektif seperti kecemasan, kemarahan, tekanan mental, dan gangguan-gangguan psikosomatis berkaitan erat satu sama lainnya yang identik dengan pembangkit stres, juga ditetapkan sebagai penyebab ketidakpuasan (Gustiarti Leila, 2002:10).

Jika kita membandingkan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu dari Ima Rosmaya dalam skripsinya yang berjudul *Kontribusi Manajemen Stres oleh Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Manengah Atas Negeri 2 Tasikmalaya* yang menyimpulkan bahwa manajemen stres yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki kontribusi yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini memperlihatkan bahwa stres kerja sangat mempengaruhi kepuasan guru. Tanpa diberikannya suatu manajemen stres dari kepala sekolah maka kepuasan kerja guru akan tidak besar hal tersebut di perlihatkan dari kontribusi dari manajemen stres dari kepala sekolah sebesar 99,4% terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja juga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja guru. Sehingga kedua penelitian tersebut mempunyai kesimpulan yang sama tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru.

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru**

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 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 guru diterima. Secara bersama-sama disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru 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 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 tempat mengajar guru 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 guru 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 aktifitas mereka secara semena-mena. Sedangkan bantuan dalam menghadapi kesulitan mungkin tidak dapat dilakukan oleh teman guru 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 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 dapat dialokasikan sekolah sehingga perlu bantuan pemerintah untuk mau ikut serta memberikan kesejahteraan bagi guru-guru, terutama guru swasta. Indikator lainnya adalah keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler yaitu 16,00% responden memilih tidak pernah, 16% responden memilih pernah dan 28,00% responden memilih kadang-kadang. Hal ini disebabkan jumlah kegiatan ekstra yang ada, serta jumlah murid yang mengikutinya tentunya harus dilakukan perbandingan, sehingga sekolah terpaksa hanya memilih guru yang mempunyai kompetensi khusus di bidang kegiatan ekstra tersebut.

Berbagai indikator stres 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 stres guru dalam keadaan yang terjaga, disebabkan guru-guru di SLTA di bawah Yayasan Muhammadiyah se Kabupaten Purworejo hampir semua berlatar belakang keagamaan yang taat, sehingga mereka mengutamakan unsur ibadah 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 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 cocok baik itu untuk guru yang berstatus swasta atau negeri, bagi guru PNS adanya DP3 pun tidak berpengaruh pada pengakuan kinerja, karena kepala sekolah tidak akan tega memberikan nilai jelek pada anak buahnya yang bekerja dalam kondisi buruk. Indikator kesempatan untuk maju lebih pada persepsi guru itu sendiri,

sebab kemajuan karir bukan hanya untuk menjadi petinggi di sekolah seperti kepala sekolah atau wakil-wakilnya, tetapi lebih pada karir keguruannya di organisasi keprofesiannya, sehingga guru perlu diberikan pemahaman atas persepsi yang keliru tersebut.

## SIMPULAN

1. Ada pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru dibuktikan dari koefisien regresi sebesar 0,156 dengan nilai p value =  $0,024 < 0,05$ .
2. Ada pengaruh positif variabel motivasi terhadap kepuasan kerja guru dibuktikan dari koefisien regresi sebesar 0,218 dengan nilai p value =  $0,018 < 0,05$ .
3. Ada pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru dibuktikan dari koefisien regresi sebesar 0,472 dengan nilai p value =  $0,000 < 0,05$ .
4. Ada pengaruh negatif variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja guru dibuktikan dari koefisien regresi sebesar  $-0,233$  dengan nilai p value =  $0,000 < 0,05$ .
5. Ada pengaruh disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja guru dibuktikan dari koefisien regresi sebesar 42,367 dengan nilai p value =  $0,000 < 0,05$  dengan besar pengaruh 62,60%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali I. (1995), *Pembimbing Guru Indonesia*. Jakarta : PT Dunia Pustaka Jaya.
- Arleen H. Dan Yulius K. S. (2008), *Profesionalisme, Pengetahuan Akuntan Publik dalam Mendeteksi Kekeliruan, Etika Profesi dan Pertimbangan Tingkat Materialitas*. Makalah. The 2<sup>nd</sup> National Conferencer UKWMS. Surabaya, 6 September 2008.
- Benny S. (2005), *Politik Pendidikan Penguasa*. Yogyakarta : LKiS Yogyakarta.
- Dikdasmen (1996), *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jakarta : Depdikbud.
- Djokosantoso M dan Steve S, (2007), *Corporate culture : challenge to excellence*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Dzakiyah D. (2000), *Metodologi Pengajaran Agama Islam*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Esti W. (2008), *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Partisipasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 3 Sawit*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fraser, T.M, (1992), *Stres & Kepuasan Kerja*, Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Gibson, dkk. (1996), *Character Building IV Relasi dengan Dunia : Alam, Iptek, dan Kerja*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.
- Gustiarti L. (2002). *Stres dan Kepuasan Kerja*. Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Medan : USU digital library
- Ibrahim B. (1992), *Supervisi Pengajaran*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Ida A. B. (2004), *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan*. Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Ima R. (2007), *Kontribusi Manajemen Stres oleh Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tasikmalaya*. Skripsi. Program Studi Administrasi Pendidikan. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Isnaini M. (2005), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang
- Malayu S. P. H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Maman U. (2005), *Pengaruh Budaya Kerja, Kinerja, Imbal Jasa terhadap Kepuasan Kerja Dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi FIPS-UPI*. Tesis. Program Magister Pendidikan. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2000), *Human Resource Management*. New York South : Western College Publishing.
- Mochammad A. (2003), *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Muchdarsyah Sinungan. (1997), *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, H (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Pandji A. (2005), *Psikologi Kerja*, Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Robbins, S. P. (2001), *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, Aplikasi)*. Jakarta : Prenhallindo.
- Rogga, K. L. (2001). *Human Resources Practices, Organizational Climate and Employee Satisfaction*, *Academy Of Management Review*, July, 619 – 644.
- Santoso S. P. (1990), *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions*. New York : John Wiley & Sons.
- Sekaran, U. (2003), *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 4<sup>th</sup> Edition. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Sondang P. Siagian. (1985), *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Suharsimi A. (1990), *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_ (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Susilo M. (1992), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.
- Teman K. (2005), *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.

- Tika H. dan Mohammad P. (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Tjahjono, H.K. (2004). *Budaya Organisasional dan Balanced Scorecard: Dimensi Teori dan Praktik*. UPFE UMY.
- Tulus T. (2004). *Peran Disiplin Pada Prilaku dan Prestasi Siswa Jakarta* : Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Wexley, K. N. dan Yulk, G. A. (1992), *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Penerjemah Muh. Shobaruddin. Jakarta : Rineka Cipta.
- Winardi. (2000), *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.