

Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan Guru, dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang

Fandhi Saputra¹ Tin Agustina Karnawati² Asriana Kibtiyah³

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Institut Teknologi dan Bisnis Asia
Malang, Indonesia^{1,2,3}

Email: fandhisaputra93@gmail.com¹

Abstrak

Kepuasan kerja guru merupakan faktor penting yang menentukan kualitas pembelajaran di Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang. Namun, dari situasi di lapangan, terlihat adanya beberapa masalah terkait kepuasan kerja guru, seperti kurangnya fasilitas, pemberdayaan yang belum merata, serta persepsi guru terhadap kepemimpinan yayasan. Karena itu, diperlukan pemahaman lebih jauh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh kepemimpinan, pemberdayaan guru, dan fasilitas terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner tertutup yang disampaikan secara daring kepada seluruh guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Penelitian ini dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2) melalui bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang, (2) Pemberdayaan guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dan (3) Fasilitas sekolah juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pemberdayaan guru, Fasilitas, Kepuasan Kerja

Abstract

Teacher job satisfaction is an important factor that determines the quality of learning at Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang. However, field observations indicate several issues related to teacher job satisfaction, such as limited facilities, uneven empowerment, and teachers' perceptions of the foundation's leadership. Therefore, a deeper understanding of the factors influencing teacher job satisfaction is needed. This study aims to evaluate the influence of leadership, teacher empowerment, and facilities on teacher job satisfaction at Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang. The data used in this study are primary data obtained from a closed questionnaire distributed online to all teachers. The sampling technique employed was saturated sampling, with a total of 35 respondents. The research data were analyzed quantitatively using multiple linear regression, t-test, F-test and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS. The results of the study indicate that: (1) Leadership has a significant influence on teacher job satisfaction at Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang, (2) Teacher empowerment does not have a significant influence on teacher job satisfaction, and (3) School facilities also do not have a significant influence on teacher job satisfaction.

Keywords: Leadership, Teacher Empowerment, Facilities, Job Satisfaction



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia hingga saat ini masih menghadapi berbagai masalah, seperti kualitas pembelajaran yang rendah, fasilitas pendidikan yang terbatas, hingga tingkat kepuasan kerja guru yang belum memadai. Padahal, guru merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan proses belajar-mengajar. Jika kepuasan kerja guru rendah, mereka cenderung hanya melakukan tugas sesuai kewajiban, kurang berinovasi, serta kurang termotivasi dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas. Situasi ini berpotensi

menurunkan kualitas hasil pendidikan, meningkatkan stres, memicu pengunduran diri guru, serta menurunkan semangat kerja sama di lingkungan sekolah. Masalah-masalah tersebut akhirnya memperkuat lingkaran masalah kualitas pendidikan yang sulit diakhiri. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru menjadi sangat penting. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kondisi ini adalah kualitas kepemimpinan yang diterapkan oleh yayasan, guru dapat merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk terus mengembangkan profesionalisme serta kinerjanya. Dalam pengelolaan sekolah swasta, salah satu faktor yang berpengaruh adalah kepemimpinan yayasan. Yayasan sebagai lembaga yang mengurus sekolah tidak hanya berupa badan hukum, tetapi juga memiliki peran penting dalam menentukan arah kebijakan, mengelola sumber daya, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi para guru dan staf pendidik. Kepemimpinan yayasan yang memiliki visi, komunikatif, dan fokus pada peningkatan kualitas pendidikan akan berdampak langsung pada kepuasan kerja para guru. Sebaliknya, jika kepemimpinan yayasan kurang dalam manajemen, tidak peduli terhadap kesejahteraan guru, serta tidak memberikan dukungan dalam pengembangan karier, maka hal ini bisa menyebabkan ketidakpuasan kerja yang berdampak negatif pada kinerja guru.

Namun, kenyataan di lapangan terlihat bahwa tidak semua sekolah mampu menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi para guru. Di Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang, masih ada beberapa tantangan, seperti fasilitas belajar yang belum memadai, ruang belajar yang kurang mendukung metode pembelajaran baru, serta beban tugas administratif yang cukup berat. Selain itu, beberapa guru merasa bahwa peran mereka dalam membuat keputusan sekolah masih terbatas meskipun mereka memiliki kemampuan dan pengalaman yang cukup. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan antara harapan guru terhadap lingkungan kerja yang mendukung profesinya dengan kenyataan yang mereka alami. Situasi ini menjadi alasan mengapa penelitian perlu dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja para guru di sekolah tersebut. Pemilihan variabel seperti kepemimpinan, pemberdayaan guru, fasilitas sekolah, dan kepuasan kerja didasarkan pada teori dan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keempat faktor tersebut merupakan hal penting dalam membentuk kepuasan kerja. Kepemimpinan memengaruhi pembentukan budaya kerja, pemberdayaan guru memperkuat motivasi dari dalam diri guru, sedangkan fasilitas memengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki dasar konseptual yang cukup kuat untuk diuji secara empiris.

Beberapa penelitian empiris mendukung hal tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Prawira (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif dan penting terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Generasi Amanah Madani, Kabupaten Deli Serdang. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan motivasi dan rasa puas pegawai dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan loyalitas terhadap lembaga. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Putra dan Sinambela (2021), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi kerja memengaruhi signifikan kepuasan kerja dosen, dengan kepemimpinan menjadi faktor utama. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Yandra Rivaldo dan Sri Langgeng Ratnasari (2020), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara motivasi memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, masih ada celah dalam penelitian (*research gap*) terkait pengaruh kepemimpinan yayasan terhadap kepuasan kerja guru. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan yayasan sangat bergantung pada konteks organisasi dan sistem manajemen yang diterapkan. Hal ini sangat penting untuk diteliti lebih lanjut karena kepemimpinan

yayasan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kualitas, motivasi, dan kepuasan kerja tenaga pendidik di sekolah.

Selain kepemimpinan yayasan, faktor pemberdayaan guru juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Pemberdayaan guru mencakup memberikan kesempatan untuk ikut dalam pengambilan keputusan, meningkatkan kemampuan profesional, serta memberikan ruang bagi kreativitas dalam proses mengajar. Ketika guru merasa diberdayakan, hal tersebut umumnya berkontribusi pada peningkatan kepercayaan diri, motivasi, dan rasa dihargai. Secara umum, pemberdayaan guru di sekolah merupakan strategi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja profesional guru. Pemberdayaan ini mencakup upaya memberikan ruang bagi partisipasi, otonomi, dan kesempatan berkembang diri agar guru merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan di sekolah. Cara pemberdayaan bisa dilakukan dengan melibatkan guru dalam penyusunan kebijakan pendidikan, menyediakan pelatihan dan pendampingan profesional yang berkelanjutan, serta menciptakan budaya kerja yang terbuka dan kolaboratif. Lingkungan kerja yang seperti ini dapat meningkatkan rasa memiliki, memperkuat motivasi intrinsik, dan menumbuhkan komitmen guru terhadap lembaga.

Dalam konteks itu, praktik pemberdayaan guru juga ditemukan di Sekolah Kasih Baptist. Di sekolah ini, pemberdayaan guru terlihat dari beberapa aspek strategis. Pertama, yayasan dan pimpinan sekolah memberikan kesempatan bagi guru untuk berpartisipasi dalam forum musyawarah sekolah. Keterlibatan ini membuat guru merasa pendapatnya dihargai dan memiliki peran dalam menentukan arah kebijakan sekolah. Kedua, sekolah rutin mengadakan pelatihan seperti pelatihan bahasa Inggris dan Mandarin, pembinaan karakter, serta pelatihan dalam mengintegrasikan nilai-nilai Kristiani dalam pembelajaran. Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan dalam mengajar, tetapi juga membangun rasa percaya diri dan kebanggaan para guru sebagai bagian dari lembaga. Ketiga, kepala sekolah memberi kebebasan kepada guru untuk berinovasi dalam metode mengajar, misalnya dengan mengembangkan model pembelajaran berbasis proyek dan teknologi sesuai dengan karakter siswa. Guru yang menunjukkan inovasi mendapatkan apresiasi berupa penghargaan internal atau kesempatan untuk mengikuti seminar eksternal. Selain itu, budaya kerja yang mendorong komunikasi terbuka dan suasana kekeluargaan juga memperkuat rasa memiliki di kalangan guru. Dengan demikian, pemberdayaan guru di Sekolah Kasih Baptist tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga kultural, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, partisipatif, dan menghargai kontribusi setiap pendidik.

Penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Prasetya (2021) menunjukkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja guru-guru SMK swasta di Padang Lawas. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Ruswandi (2020), yang menunjukkan bahwa pemberdayaan guru memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri 3 Bandung. Namun, hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Sulistiono, Hermawan, dan Sukmawati (2019). Mereka menemukan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan keterlibatan emosional karyawan (*employee engagement*) berpengaruh signifikan dan positif. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung lebih dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap perusahaan dibandingkan dengan aspek pemberdayaan resmi yang diberikan oleh manajemen. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya celah dalam penelitian (*research gap*) mengenai efektivitas pemberdayaan guru dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pemberdayaan guru sangat bergantung pada konteks penerapan, dukungan dari

kepemimpinan yayasan, serta budaya organisasi sekolah. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana pemberdayaan guru yang dijalankan di Sekolah Kasih Baptist dapat membentuk kepuasan kerja yang berkelanjutan dan bermakna.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah fasilitas sekolah. Fasilitas yang memadai seperti ruang kelas yang nyaman, alat teknologi pembelajaran, laboratorium, perpustakaan, serta fasilitas untuk kesejahteraan guru, berpengaruh besar dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Guru yang bekerja dengan fasilitas yang lengkap akan lebih mudah mengembangkan metode mengajar yang kreatif, sehingga meningkatkan rasa puas mereka dalam bekerja. Penelitian oleh Sansila (2025) menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan fasilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Di sisi lain, Fadhilah (2023) menemukan bahwa tata ruang kantor dan fasilitas kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Namun, penelitian Morgan dan Atienzar (2023) menunjukkan bahwa kondisi fasilitas sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan efektivitas sekolah justru memiliki pengaruh yang sedang dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja guru. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam penelitian (*research gap*) mengenai pengaruh fasilitas terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, kualitas fasilitas sekolah sendiri tidak otomatis meningkatkan kepuasan kerja, melainkan bisa dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya kerja, dukungan dari pimpinan yayasan, dan cara guru memandang keadilan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami lebih dalam bagaimana ketersediaan fasilitas di Sekolah Kasih Baptist berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru dalam konteks sekolah swasta.

Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang dipilih sebagai tempat penelitian karena saat ini sekolah sedang dalam tahap pengembangan kualitas guru dan memperkuat budaya sekolah, terutama dalam meningkatkan motivasi dan mendorong kemampuan guru. Dalam beberapa tahun terakhir, sekolah telah menerapkan berbagai program, seperti pelatihan internal dan meningkatkan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini menunjukkan adanya dinamika pemberdayaan guru yang sedang terjadi dan relevan untuk diteliti. Situasi ini membuat dinamika pengelolaan sumber daya manusia di sekolah ini menarik untuk dikaji, terutama mengenai bagaimana kepemimpinan yayasan, upaya pemberdayaan guru, serta adanya fasilitas mempengaruhi kepuasan kerja para guru. Sebagai sekolah swasta yang bertujuan menciptakan generasi yang unggul dan memiliki karakter, Sekolah Kasih Baptist menghadapi tantangan dalam mempertahankan kepuasan kerja guru terlihat dari sebagian guru yang masih menilai beberapa aspek pekerjaan. Dalam penerapannya, beberapa guru masih menghadapi beberapa hambatan, salah satunya beban tugas administratif yang berat serta keterbatasan sarana pembelajaran yang berbasis teknologi. Sekolah hanya memiliki satu ruang laboratorium komputer yang harus digunakan secara bergantian oleh tingkat SD, SMP, dan SMA, sehingga sering terjadi tumpang tindih jadwal penggunaan yang mengganggu proses pembelajaran yang berbasis teknologi. Selain itu, keterbatasan fasilitas fisik juga terlihat dari belum adanya lapangan olahraga yang memadai, sehingga kegiatan pendidikan jasmani tidak bisa dilakukan secara optimal dan harus menggunakan fasilitas yang terbatas atau di luar sekolah. Kondisi-kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas pendukung pembelajaran belum optimal, yang pada akhirnya bisa memengaruhi efektivitas kerja guru serta keseimbangan antara tanggung jawab yang harus dijemput dengan penghargaan yang diterima.

Secara umum, kepemimpinan yayasan Sekolah Kasih Baptist sudah berupaya memenuhi kebutuhan para guru dan sekolah dengan cara yang melibatkan semua pihak dan fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Yayasan menunjukkan komitmen kuat untuk mengembangkan kualitas pendidikan dengan memberikan dukungan untuk pelatihan guru, meningkatkan sarana belajar, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Selain itu, yayasan secara rutin mengadakan forum diskusi dengan para guru agar bisa mendengarkan aspirasi, menerima masukan, serta membahas kebutuhan utama dalam proses belajar mengajar. Meskipun yayasan sudah memberikan ruang komunikasi yang baik, para guru masih merasa bahwa pemberdayaan dalam pengambilan keputusan belum cukup maksimal. Beberapa guru yang memiliki keahlian di bidang pengembangan kurikulum, teknologi pendidikan, atau kegiatan siswa merasa belum terlibat secara aktif dalam proses perencanaan dan evaluasi program sekolah. Hal ini menciptakan kesan bahwa keterlibatan guru dalam pengambilan kebijakan strategis masih terbatas. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun yayasan sudah berusaha memenuhi kebutuhan guru dan sekolah, masih ada tantangan dalam hal penyediaan fasilitas dan pemberdayaan guru. Dua hal tersebut bisa memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru, yang akhirnya dapat memengaruhi semangat bekerja, kerja sama profesional, dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Penelitian ini dilakukan karena latar belakang dan temuan penelitian sebelumnya masih menunjukkan hasil yang belum konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan kajian baru mengenai pengaruh kepemimpinan, pemberdayaan guru, dan fasilitas terhadap kepuasan kerja guru. Kebaruan dalam penelitian ini berada pada analisis ketiga variabel tersebut secara bersamaan dalam konteks Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang, yang memiliki karakteristik kepemimpinan yayasan dan budaya organisasi khas. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan Guru, dan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang." Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya kajian manajemen pendidikan, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi yayasan dan pihak sekolah dalam merumuskan strategi peningkatan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini ditetapkan sebagai berikut: Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang? Apakah pemberdayaan guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang? Apakah fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang? Apakah kepemimpinan, pemberdayaan guru, dan fasilitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang? Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang; Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan guru terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang; Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, pemberdayaan guru, dan fasilitas secara simultan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang.

Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama oleh Solihin, Giatman, & Ernawati (2021) berjudul "*Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja*" bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan dan motivasi kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif dengan 62 guru dan 1 kepala

sekolah di SMK Negeri 1 Guguak sebagai sampel dan analisis regresi linear, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian kedua oleh H., Ekawarna, & Haryanto (2022) berjudul *"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru"* bertujuan menilai kontribusi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dengan 95 responden guru SMP Negeri di Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan analisis regresi berganda, hasilnya menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ketiga Penelitian oleh Halim dan Yusianto (2023) berjudul *"Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja"* dilakukan pada karyawan PT Polymindo Permata, Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis SEM-PLS dan melibatkan 60 responden dari total populasi 300 karyawan yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Penelitian keempat oleh Sumarti & Said (2023) berjudul *"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, dan Sarana-Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru"* menggunakan metode survei dengan 80 guru SD sebagai sampel. Analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian kelima oleh Jumroh Umi & Ipong Dekawati (2020) berjudul *"Dukungan Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Guru terhadap Kepuasan Kerja"* bertujuan menguji pengaruh pemberdayaan guru dan dukungan karir terhadap kepuasan kerja. Dengan sampel 56 Sekolah Dasar (SD) Negeri pada Gugus Kartini di Kecamatan Patrol, Kabupaten Indramayu dan analisis regresi, ditemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.

Penelitian keenam oleh Riska Herlinawati Ruswandi (2020) berjudul *"Pengaruh Pemberdayaan Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 3 Bandung"* melibatkan 78 guru tetap sebagai responden. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan analisis regresi linier untuk menguji pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ketujuh oleh Nugraha, Rahayu, & Sihombing (2021) berjudul *"Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas"* menggunakan *path analysis* dengan 100 responden guru. Hasilnya menunjukkan bahwa pemberdayaan guru dan motivasi kerja berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja. Penelitian kedelapan oleh Juliet Julia Mercy Monde, Riane Johnly Pio, dan Joula J. Rogahang (2022) berjudul *"Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Ratahan"* melibatkan 39 responden dari total populasi 63 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM- PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian kesembilan oleh Asmoyo (2023) berjudul *"Pengaruh Motivasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja"* menggunakan metode survei kuantitatif dengan 32 guru SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo. Hasilnya menunjukkan bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian kesepuluh oleh Mirra Kurnianingsih, Wahyoedi, & Lizardo (2024) berjudul *"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Fasilitas Infrastruktur terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Kepuasan Kerja"* merupakan studi kasus pada 75 guru SMPK 3 Penabur dengan analisis SEM. Hasil penelitian menemukan bahwa fasilitas berpengaruh

positif terhadap kepuasan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah memperkuat hubungan tersebut.

Kajian Teoritis

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Teori yang menjadi dasar utama dalam penelitian ini adalah *Social Exchange Theory* yang dikembangkan oleh (Blau, 1964). Blau (1964) menjelaskan bahwa hubungan sosial dalam organisasi dibangun melalui proses pertukaran yang bersifat timbal balik, di mana individu memberikan tenaga, komitmen, dan loyalitas dengan harapan memperoleh balasan berupa penghargaan, dukungan, serta perlakuan yang adil. Dalam konteks organisasi pendidikan, kepuasan kerja guru muncul ketika guru menilai bahwa sekolah telah memberikan dukungan yang sepadan atas peran profesional dan tanggung jawab yang dijalankan. Kepuasan kerja dalam perspektif *Social Exchange Theory* dipahami sebagai hasil evaluasi individu terhadap keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dan imbalan yang diterima dalam hubungan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek material, tetapi juga oleh kualitas hubungan sosial dan psikologis antara guru dan organisasi. *Social Exchange Theory* berangkat dari asumsi bahwa individu bersifat rasional dan evaluatif dalam menilai hubungan kerja yang dijalani. Guru secara sadar maupun tidak sadar akan membandingkan antara usaha, keahlian, dan komitmen yang diberikan dengan berbagai bentuk dukungan yang diterima dari sekolah. Hubungan kerja yang berlangsung secara adil dan konsisten akan membentuk rasa percaya, keterikatan, dan kepuasan kerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam pertukaran sosial, seperti kurangnya perhatian atau dukungan organisasi, berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja serta menurunkan sikap positif guru terhadap pekerjaannya.

Dalam kerangka *Social Exchange Theory*, kepemimpinan, pemberdayaan guru, dan fasilitas diposisikan sebagai bentuk dukungan organisasi yang menjadi bagian penting dalam proses pertukaran sosial. Kepemimpinan mencerminkan kualitas interaksi sosial antara pimpinan sekolah dan guru, termasuk keadilan, perhatian, serta dukungan yang diberikan dalam pelaksanaan tugas. Pemberdayaan guru merepresentasikan kepercayaan dan pengakuan organisasi terhadap kompetensi guru melalui pelibatan dalam pengambilan keputusan dan pemberian otonomi kerja. Sementara itu, fasilitas menggambarkan dukungan nyata organisasi dalam menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang kelancaran dan kenyamanan kerja guru. Ketiga variabel tersebut berperan sebagai imbalan organisasi yang memengaruhi persepsi guru terhadap kualitas hubungan pertukaran sosial di sekolah. Mekanisme pengaruh kepemimpinan, pemberdayaan guru, dan fasilitas terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui prinsip timbal balik dalam *Social Exchange Theory*. Kepemimpinan yang efektif menumbuhkan rasa dihargai dan kepercayaan guru terhadap pimpinan sekolah. Pemberdayaan guru meningkatkan perasaan memiliki dan makna kerja melalui kepercayaan serta otonomi yang diberikan. Fasilitas yang memadai membantu guru melaksanakan tugas secara optimal dan mengurangi hambatan kerja. Ketika guru memersepsikan ketiga bentuk dukungan tersebut secara positif, maka akan terbentuk evaluasi yang menguntungkan terhadap hubungan kerja dengan sekolah, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja guru. Secara simultan, kepemimpinan, pemberdayaan guru, dan fasilitas saling melengkapi dalam memperkuat kualitas pertukaran sosial antara guru dan organisasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kuantitatif kausal yang merupakan pendekatan yang berfokus pada mencari

hubungan sebab-akibat antara variabel satu dengan variabel lainnya. Pendekatan ini menggunakan teknik statistik untuk mengolah data dan menarik kesimpulan. Fokus penelitian ini untuk mengamati pengaruh kepemimpinan yayasan, pemberdayaan guru dan fasilitas terhadap kepuasan kerja guru. Adapun jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Tujuannya adalah untuk mencari tahu pengaruh antara kepemimpinan yayasan, pemberdayaan guru dan fasilitas terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang yang beralamat di Kecamatan Girimaya, Kota Pangkalpinang, Kepulauan Bangka Belitung. Waktu pengumpulan data dilakukan pada bulan November 2025 melalui e-kuesioner kepada guru-guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang sebagai responden melalui *google form*.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang yang terdaftar sebagai tenaga pendidik sampai dengan periode 2025/2026 sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel, Sugiyono (2019). Dalam hal ini, seluruh guru dari tiap unit di Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang menjadi responden dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, yaitu sebanyak 35 orang. Dalam mengumpulkan data diperlukan suatu metode agar pada saat dianalisis data terkategori dengan baik. Data yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Data Primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya tanpa melalui perantara untuk mencapai tujuan penelitian tertentu. Data ini diperoleh melalui metode seperti survei/kuesioner, observasi, dan eksperimen. Dalam penelitian ini data primer kan diperoleh dengan metode survei/pengisian kuesioner yang dilakukan secara daring/*online*.
2. Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan sebelumnya dan diolah kembali oleh untuk tujuan yang berbeda dari penelitian yang sedang dilakukan. Data ini biasanya tersedia dalam bentuk laporan, publikasi, statistik, artikel, atau database yang sudah ada. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang telah tersedia sebelumnya dan diolah kembali untuk mendukung analisis penelitian. Data sekunder digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang serta mendukung pemahaman terhadap variabel penelitian, yaitu kepemimpinan, pemberdayaan guru, fasilitas sekolah, dan kepuasan kerja guru. Sumber data sekunder meliputi laporan internal sekolah, dokumen yayasan, dan data statistik sekolah yang mencakup jumlah peserta didik, jumlah guru, serta target capaian akademik dan non-akademik peserta didik. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari laporan kegiatan pelatihan guru, program pemberdayaan tenaga pendidik, serta data inventaris fasilitas sekolah seperti ruang kelas, laboratorium, ruang TIK, dan sarana penunjang pembelajaran lainnya. Data ini digunakan untuk memberikan konteks terhadap kondisi objektif sekolah, khususnya dalam menilai sejauh mana kepemimpinan yayasan, program pemberdayaan guru, dan ketersediaan fasilitas berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja guru. Dengan demikian, data sekunder berperan penting sebagai pelengkap data primer yang diperoleh melalui kuesioner, sekaligus memperkuat landasan empiris dalam menganalisis pengaruh kepemimpinan, pemberdayaan guru, dan fasilitas terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sekolah Kasih Baptist berada di Kota Pangkalpinang, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Lembaga pendidikan ini berada di bawah Yayasan Sahabat Kader Bangsa yang

berkomitmen memberikan pendidikan dengan dasar nilai iman Kristen. Visi sekolah ini adalah membentuk siswa yang memiliki karakter Kristiani, prestasi akademik yang baik, serta peduli terhadap kebutuhan sosial sekitar. Sejarah berdirinya Sekolah Kasih Baptist dimulai dari pembukaan TK pada tahun 2008 sebagai awal dari pengembangan lembaga ini. Setelah itu, pada tahun 2011 dibuka SD untuk memenuhi kebutuhan pendidikan dasar. Tahun 2018, sekolah kembali berkembang dengan pendirian SMP. Hingga tahun 2025, Sekolah Kasih Baptist resmi membuka SMA, sehingga menjadi lembaga pendidikan yang menyediakan jenjang pendidikan dari TK hingga SMA. Sekolah Kasih Baptist memiliki seorang Direktur yang mengurus seluruh unit sekolah, dengan bantuan dari Kepala Sekolah di setiap unit. Karena pada tahun 2025 dibuka SMA, maka guru dari SMP diberdayakan untuk mengajar di SMA agar lebih efisien dalam penggunaan jam mengajar yang masih terbatas, serta mengurangi pengeluaran untuk gaji karena tidak perlu menambah guru baru untuk jenjang SMA. Secara keseluruhan, jumlah guru di Sekolah Kasih Baptist mencapai 35 orang. Mereka mencakup semua tingkat pendidikan, yaitu Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas (SMA).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $2,727 > t$ tabel $2,032$ dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Temuan ini menunjukkan bahwa secara statistik, kualitas kepemimpinan yayasan dan pimpinan sekolah memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja guru. Hasil distribusi frekuensi juga mendukung temuan tersebut, yaitu rata-rata semua variabel kepemimpinan berada dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata $4,23$. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dukungan pimpinan terhadap pengembangan profesional guru (rata-rata $4,37$) dan kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi (rata-rata $4,29$). Hal ini menunjukkan bahwa guru merasa dihargai dan didukung untuk berkembang, sehingga berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja mereka.

Secara logis, kepemimpinan memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel lain karena pimpinan merupakan aktor utama yang mengendalikan hampir seluruh aspek organisasi sekolah. Pimpinan tidak hanya menentukan arah kebijakan dan visi sekolah, tetapi juga membentuk iklim kerja, pola komunikasi, serta kualitas hubungan kerja antara guru dan manajemen. Setiap keputusan pimpinan mulai dari pembagian tugas, pemberian penghargaan, penegakan aturan, hingga penyelesaian konflik berdampak langsung pada pengalaman kerja guru sehari-hari. Menurut Blau (1964) dalam *Social Exchange Theory*, hubungan kerja yang efektif terbentuk melalui pertukaran timbal balik, di mana pimpinan yang memberikan arahan jelas, membangun komunikasi terbuka, dan mengambil keputusan secara adil akan menumbuhkan rasa percaya dan kenyamanan bagi guru. Oleh karena itu, kepemimpinan yang berkualitas akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja para guru. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung temuan penelitian sebelumnya seperti Prawira (2020), Putra dan Sinambela (2021) yang menegaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu penentu utama dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang.

Pengaruh Pemberdayaan Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan guru (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $0,562 < 2,032$, serta nilai signifikansi $0,578 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan guru secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, meskipun tingkat pemberdayaan guru berada dalam kategori tinggi (rata-rata 4,12), secara statistik pemberdayaan guru bukanlah faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja dalam penelitian ini. Distribusi frekuensi menunjukkan bahwa indikator dengan skor tertinggi adalah kesempatan guru untuk berinovasi (rata-rata 4,41) dan otonomi dalam mengatur pembelajaran (rata-rata 4,36). Sementara itu, indikator dengan skor terendah adalah keterlibatan guru dalam penyusunan kebijakan sekolah (rata-rata 3,52). Artinya, meskipun guru merasa memiliki ruang untuk berinovasi dan diberi otonomi dalam mengajar, mereka masih belum secara penuh terlibat dalam pengambilan keputusan yang lebih strategis di tingkat yayasan atau sekolah. Secara logis, kondisi tersebut menjelaskan mengapa pemberdayaan guru belum memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan yang hanya terbatas pada kebebasan mengajar dan inovasi kelas cenderung dipersepsikan sebagai bagian dari tanggung jawab profesional guru, bukan sebagai bentuk kepercayaan organisasi yang berdampak langsung pada kepuasan kerja. Guru baru akan merasakan pemberdayaan yang bermakna ketika mereka dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, perumusan kebijakan, serta diberi ruang untuk berkontribusi pada arah dan pengembangan sekolah secara keseluruhan. Menurut Robbins & Judge (2019), pemberdayaan yang mencakup otonomi, wewenang, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan kepuasan kerja individu. Namun, jika pemberdayaan hanya difokuskan pada peningkatan kemampuan teknis atau metode mengajar tanpa disertai kesempatan untuk terlibat dalam keputusan organisasi, maka dampaknya terhadap kepuasan kerja mungkin belum optimal. Oleh karena itu, pemberdayaan yang komprehensif diperlukan agar guru benar-benar merasakan peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti Harahap dan Prasetya (2021), Ruswandi (2020) yang menemukan bahwa pemberdayaan guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, hasil ini menunjukkan bahwa di Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang, faktor pemberdayaan belum menjadi aspek utama yang dirasakan memberikan perubahan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel fasilitas (X3) memiliki nilai t hitung $1,234 < t$ tabel $2,032$, serta nilai signifikansi $0,226 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Meskipun demikian, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa fasilitas berada dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 4,37. Indikator fasilitas kelas dan perlengkapan mengajar mendapat nilai tertinggi yaitu 4,51, sedangkan akses perpustakaan memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum para guru merasa fasilitas sekolah sudah cukup memadai, tetapi beberapa fasilitas seperti perpustakaan dan laboratorium masih perlu ditingkatkan. Secara logis, kondisi tersebut menjelaskan mengapa fasilitas tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Fasilitas yang sudah berada pada tingkat baik hingga sangat baik cenderung dipersepsikan sebagai kebutuhan dasar yang memang harus tersedia dalam lingkungan kerja sekolah. Ketika kebutuhan dasar ini telah terpenuhi, keberadaannya tidak lagi menjadi faktor pembeda utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Dalam situasi seperti ini, guru lebih memusatkan perhatian pada faktor non-fisik, seperti kualitas kepemimpinan, keadilan dalam pengambilan

keputusan, serta hubungan kerja yang harmonis, yang dirasakan lebih langsung memengaruhi pengalaman kerja sehari-hari. Dalam teori kepuasan kerja, fasilitas termasuk ke dalam faktor eksternal atau faktor pendukung yang berfungsi menciptakan kenyamanan kerja, namun tidak selalu menjadi penentu utama kepuasan kerja apabila faktor-faktor lain yang bersifat psikologis dan sosial lebih dominan. Oleh karena itu, meskipun fasilitas sekolah dinilai memadai, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru belum cukup kuat secara statistik dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti Sansila (2025), Fadhilah (2023) yang menemukan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada konteks Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang, fasilitas bukan merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kepuasan kerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan Guru, dan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,544 lebih besar dari F tabel 2,91, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, pemberdayaan guru, dan fasilitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja guru tidak ditentukan oleh satu faktor secara terpisah, melainkan oleh kombinasi berbagai faktor yang saling berkaitan dalam lingkungan kerja sekolah. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pemberdayaan guru dan fasilitas secara parsial tidak berpengaruh signifikan, keberadaannya tetap berkontribusi ketika dikombinasikan dengan faktor kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif mampu mengoptimalkan peran pemberdayaan dan pemanfaatan fasilitas, sehingga ketiga variabel tersebut secara bersama-sama dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja guru secara keseluruhan. Pemberdayaan guru dalam penelitian ini berperan sebagai faktor pendukung yang belum mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Meskipun guru diberikan ruang untuk mengembangkan kreativitas dan meningkatkan kompetensi melalui berbagai program, pemberdayaan tersebut masih lebih terfokus pada aspek teknis pembelajaran dan belum sepenuhnya melibatkan guru dalam pengambilan keputusan organisasi. Kondisi ini menyebabkan pemberdayaan yang ada belum cukup kuat untuk meningkatkan kepuasan kerja secara nyata, karena guru belum sepenuhnya merasakan otonomi dan pengakuan yang lebih luas dalam peran mereka di sekolah. Selanjutnya, fasilitas sekolah juga berfungsi sebagai faktor pendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa fasilitas berada dalam kategori sangat baik, namun secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas yang memadai cenderung dipandang sebagai kebutuhan dasar yang telah terpenuhi, sehingga tidak lagi menjadi faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, pemberdayaan guru, dan fasilitas terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang. Pemberdayaan Guru secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang. Fasilitas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis bagi Sekolah Kasih Baptist Pangkalpinang: Penguatan Peran Kepemimpinan. Karena kepemimpinan terbukti sangat memengaruhi kepuasan kerja, para pemimpin sekolah dan yayasan perlu mempertahankan serta meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka. Hal ini bisa dilakukan dengan cara-cara berikut: komunikasi dengan lebih terbuka, pemberian motivasi secara terus-menerus, pemberian dukungan untuk pengembangan karier guru dengan kesempatan studi lanjut, menerapkan keputusan yang adil dan konsisten, mengakomodasi pelatihan rutin, workshop berbasis kompetensi, Optimalisasi Pemberdayaan Guru. Meskipun tingkat pemberdayaan guru tergolong tinggi, aspek ini tidak memberikan pengaruh signifikan. Oleh karena itu, sekolah perlu: meningkatkan keterlibatan guru dalam penyusunan kebijakan, memperhatikan masukan guru secara lebih intens, memberikan ruang yang lebih luas dalam pengambilan keputusan pembelajaran maupun organisasi. Peningkatan dan Pemerataan Fasilitas. Fasilitas sekolah secara umum sudah sangat baik, namun terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, terutama: kemudahan penggunaan perpustakaan, penguatan laboratorium pembelajaran, peningkatan sarana teknologi pembelajaran.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu: Pengisian kuesioner dilakukan secara luring, sehingga peneliti harus melakukan input data secara manual. Metode ini memakan waktu lebih lama meskipun dapat mengurangi bias. Kesulitan dalam menyesuaikan waktu responden pada saat sosialisasi dan pengisian kuesioner, sehingga proses pengumpulan data tidak berjalan secara optimal. Variabel yang digunakan terbatas, yakni kepemimpinan, pemberdayaan guru, dan fasilitas, tanpa melibatkan variabel lain yang mungkin ikut mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Untuk Sekolah/Yayasan. Karena kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, maka rekomendasi utama difokuskan pada pemeliharaan dan penguatan kualitas kepemimpinan di sekolah dan yayasan. Pimpinan diharapkan terus menjaga konsistensi dalam memberikan arahan yang jelas, bersikap adil dalam pengambilan keputusan, serta membangun komunikasi yang terbuka dan suportif dengan guru. Selain itu, pemberian motivasi, dukungan terhadap pengembangan profesional, dan keterlibatan pimpinan dalam membina hubungan kerja yang harmonis perlu terus ditingkatkan, karena terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja guru secara nyata. Pada aspek pemberdayaan guru, sekolah disarankan untuk meningkatkan kualitas keterlibatan guru, khususnya dalam pengambilan keputusan strategis dan kebijakan sekolah, agar pemberdayaan tidak hanya bersifat teknis dalam pembelajaran tetapi juga menyentuh aspek organisasi. Dengan demikian, pemberdayaan guru berpotensi memberikan dampak yang lebih nyata terhadap kepuasan kerja di masa mendatang. Sementara itu, pada aspek fasilitas, sekolah perlu menjaga ketersediaan dan kondisi fasilitas yang sudah baik, sekaligus meningkatkan fasilitas yang masih dinilai kurang optimal seperti perpustakaan dan laboratorium. Fasilitas diharapkan tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung fisik, tetapi juga mampu memperkuat efektivitas kepemimpinan dan pemberdayaan guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
2. Untuk Penelitian Lanjutan. Penelitian selanjutnya dapat meningkatkan jumlah sampel guru di sekolah yang sama, atau melakukan pengumpulan data dari beberapa periode/semester

agar hasil lebih representatif. Menambahkan variabel intervening atau tambahan, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau lingkungan kerja, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Peneliti berikutnya dapat melakukan pengamatan dalam jangka waktu tertentu untuk melihat perubahan kepuasan kerja guru seiring berjalannya program kepemimpinan, pemberdayaan, dan fasilitas yang diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmoyo. (2023). Motivasi, sarana prasarana, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 4(2), 55–63.
- Blase, J., & Blase, J. (2001). *Empowering teachers: What successful principals do*. Corwin Press.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Fadhilah. (2023). Pengaruh tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. [Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta].
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H., Ekawarna, & Haryanto. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, tim kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 7(2), 33–42.
- Halim, & Yusianto. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 45–54.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, S., & Prasetya, R. (2021). Pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK swasta di Padang Lawas. [*Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 6(2), 45–53].
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jumroh, U., & Dekawati, I. (2022). Dukungan pengembangan karir dan pemberdayaan guru terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 5(3), 76–85.
- Luthans, F. (2016). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Maulana, R., Tahura, T. L., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh fasilitas kerja, etika kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT Samudera Lautan Luas Medan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, 7(4), 1080–1087. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1703>
- Mirra Kurnianingsih, Wahyoedi, R., & Lizardo, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas infrastruktur terhadap kinerja guru dengan mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 23–35.
- Monde, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Ratahan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 44–53.

- Morgan, A., & Atienzar, M. (2023). The effect of school facilities and effectiveness on teachers' job satisfaction. *International Journal of Education and Social Science Research*, 7(4), 101–110.
- Muchson, H. (2017). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugraha, R., Rahayu, S., & Sihombing, M. (2021). Pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru SMK di Padang Lawas. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 6(2), 51– 60.
- Nunnally, J. C. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Permendiknas Nomor 24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana untuk Sekolah Dasar dan Menengah.
- Prawira. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang. *[Jurnal Ilmu Manajemen, 5(3), 120–128]*.
- Putra, I., & Sinambela, E. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja dosen. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 8(1), 56–65.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Ruswandi. (2020). Pengaruh pemberdayaan guru terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Bandung. [Tesis, Universitas Pendidikan Indonesia].
- Sansila. (2025). Pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru. *[Jurnal Manajemen dan Pendidikan Modern, 3(1), 12–20]*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (5th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). Teacher empowerment and school climate. *Education*, 113(4), 592–597.
- Siregar, S. (2015). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihin, G., Giatman, M., & Ernawati. (2021). Dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kepuasan pekerjaan guru dan motivasi kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 6(1), 40–50.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiono, A., Hermawan, D., & Sukmawati, L. (2019). Pengaruh pemberdayaan dan keterlekatan karyawan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 67–75.
- Sumarti, E., & Said, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan sarana-prasarana terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 9(1), 12–21.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Yandra, R., & Ratnasari, S. L. (2020). Kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis*, 9(3), 89– 97.
- Yukl, G. A. (2019). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson Education.