



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, WORK LIFE
BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SEKOLAH
TUNAS MULIA**

SKRIPSI

**Oleh :
ANITA
20210500001**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, WORK LIFE
BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SEKOLAH
TUNAS MULIA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :
ANITA
20210500001**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Anita
NIM : 20210500001
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Work Life Balance Terhadap
Kepuasan Kerja di Sekolah Tunas Mulia.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 31 Desember 2024

Menyetujui,

Pembimbing,



Lianah The, S.E., M.Com., Ph.D.
NUPTK : 1740749650230112

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Work Life Balance Terhadap
Kepuasan Kerja di Sekolah Tunas Mulia.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Anita

NIM : 20210500001

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.).

Tangerang, 08 Januari 2025

Menyetujui,

Pembimbing,



Lianah The, S.E., M.Com., Ph.D.
NUPTK : 1740749650230112

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lianah The, S.E.,MCom., Ph.D.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Anita

NIM : 20210500001

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Work Life Balance Terhadap
Kepuasan Kerja di Sekolah Tunas Mulia

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

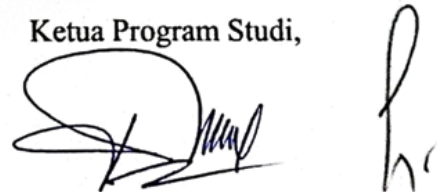
Menyetujui,
Pembimbing,



Lianah The, S.E., MCom., Ph.D.
NUPTK : 1740749650230112

Tangerang, 08 Januari 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Anita
NIM : 20210500001
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Work Life Balance Terhadap
Kepuasan Kerja di Sekolah Tunas Mulia.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 20 Februari 2025.

Nama Penguji

Tanda Tangan

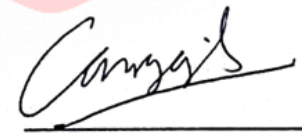
Ketua Penguji : Pujiarti, S.E., M.M.
NUPTK : 8251744645230083



Penguji I : Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172



Penguji II : Canggih Gumanky Farunik, M.Phil.
NUPTK : 8938765666130422



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NUPTK : 9759751652230072

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan tidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta saksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Kota Tangerang, 31 Januari 2025

Yang membuat pernyataan,



Anita

NIM: 20210500001

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20210500001
Nama : Anita
Jenjang Studi : Strata 1 (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja di Sekolah Tunas Mulia”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Kota Tangerang, 31 Januari 2025



(Anita)

PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SEKOLAH TUNAS MULIA

ABSTRAK

Sekolah memiliki pengaruh kepemimpinan yang berbeda terhadap tanggung jawab aturan maupun kedisiplinannya. Berdasarkan latar belakang ini, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan stres kerja *work - life balance* terhadap kepuasan kerja di Sekolah Tunas Mulia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, serta teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner kepada para guru di sekolah Tunas Mulia, dan teknik analisis data menggunakan SPSS versi 25.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Kepemimpinan (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di sekolah Tunas mulia dengan signifikansi sebesar 0.000. Stres Kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di sekolah Tunas Mulia. Dengan signifikansi sebesar 0.000. Work Life Balance (X3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di sekolah Tunas Mulia. Dengan signifikan sebesar 0.011. Pengaruh Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), *Work Life Balance* (X3), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dimana tabel simultan diperoleh hasil signifikan sebesar 95%.

Kata Kunci: Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, *work life balance* terhadap kepuasan kerja.

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, JOB STRESS, WORK-LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION AT TUNAS MULIA SCHOOL

ABSTRACT

Schools have different leadership influences on the responsibility of rules and discipline. Based on this background, the purpose of this study was to determine the influence of work stress leadership - life balance on job satisfaction at Tunas Mulia School. The research method used is a quantitative approach, and data collection techniques using questionnaires to teachers at Tunas Mulia School, and data analysis techniques using SPSS version 25.

The influence of Leadership (X1) partially does not have a positive and significant influence on Job Satisfaction (Y) at Tunas Mulia School with a significance of 0.000. Job Stress (X2) partially has a positive and significant influence on Job Satisfaction (Y) at Tunas Mulia School. With a significance of 0.000. Work-Life Balance (X3) partially has a positive and significant influence on Job Satisfaction (Y) at Tunas Mulia School. With a significance of 0.011. The influence of Leadership (X1), Job Stress (X2), Work Life Balance (X3), simultaneously have a positive and significant influence on Job Satisfaction (Y) where the table simultaneously obtained a significant result of 95%.

Keywords: *The influence of leadership, work stress, work life balance on job satisfaction.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN STRES KERJA WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SEKOLAH TUNAS MULIA” dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Tujuan penulisan skripsi TA ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Buddhi Dharma.

Dalam proses penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara materil dan non-materil. Oleh karena itu, sudah sepantasnya untuk mengucapkan banyak terimakasih, kepada :

1. Dr.Limajatini,S.E.,M.M.BKP., selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr.Dian Anggraeni,S.E.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Universitas Buddhi Dharma.
3. Eso Hermawan,S.E.,M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah membantu penulis dalam memberikan pengarahan dan penyelesaian selama menempuh studi Manajemen di Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Lianah The,S.E.,MCom.,Ph.D., selaku Dosen Pembimbing yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan, kritik, dan saran yang membangun kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini.

5. Vivin Hanitha, SE.,MM, selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama penulis mengemban ilmu studi Manajemen di Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
6. Pimpinan Sekolah Tunas Mulia yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh karyawan Sekolah Tunas Mulia yang sudah memberikan pengarahan kepada penulis
7. Keluarga dan teman - teman yang selalu setia memberikan dukungan baik materil maupun non-materil
8. Dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tak langsung dalam menyelesaikan laporan Skripsi TA ini

Meskipun penulis sudah menyelesaikan laporan Skripsi TA ini dengan sebaik mungkin, namun penulis menyadari bahwasanya laporan Skripsi TA ini tidak luput dari kekurangan dan kesalahan yang perlu diperbaiki kedepannya. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan laporan Skripsi TA ini. Disisi lain penulis juga mengharapkan pembaca menemukan pengetahuan dan wawasan yang baru dari laporan Skripsi TA ini dan dapat bermanfaat bagi para pembacanya.

Akhir kata penulis berharap agar laporan Skripsi TA ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pihak - pihak yang berkepentingan lainnya.

Tangerang, 11 Januari 2025



Anita
20210500001



DAFTAR ISI

JUDUL LUAR (cover)

JUDUL DALAM (sub cover)

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
F. Sistematika Penulisan Skripsi	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Gambaran umum teori	12
1. Kepemimpinan	15
2. Stres kerja	19
3. Work Life Balance	20

4.	Kepuasan kerja	22
B.	Hasil Penelitian Terdahulu	26
C.	Kerangka Pemikiran.....	29
D.	Perumusan Hipotesa.....	30
BAB III	METODE PENELITIAN	31
A.	Jenis Penelitian.....	31
B.	Objek Penelitian	32
C.	Jenis dan Sumber Data	32
1.	Sejarah Perusahaan.....	33
2.	Bidang Usaha Sekolah Tunas Mulia	34
3.	Logo Sekolah Tunas Mulia	38
4.	Sejarah Perusahaan.....	38
5.	Uraian Tugas	39
D.	Populasi dan Sample	43
E.	Teknik Pengumpulan Data	44
F.	Operasional Variabel Penelitian.....	45
G.	Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian	53
1.	Uji Deskriptif Statistik	53
2.	Uji Validitas	54
3.	Uji Relibilitas	58
4.	Uji Multikolinearitas	63
5.	Uji Koefisien Determinasi.....	64
6.	Uji Parsial (Uji T).....	64
7.	Uji Simultan (Uji F)	66
8.	Uji Normalitas	66
9.	Uji Heteroskedastisitas.....	68
B.	Analisis Hasil Penelitian	69
C.	Pengujian Hipotesis.....	70

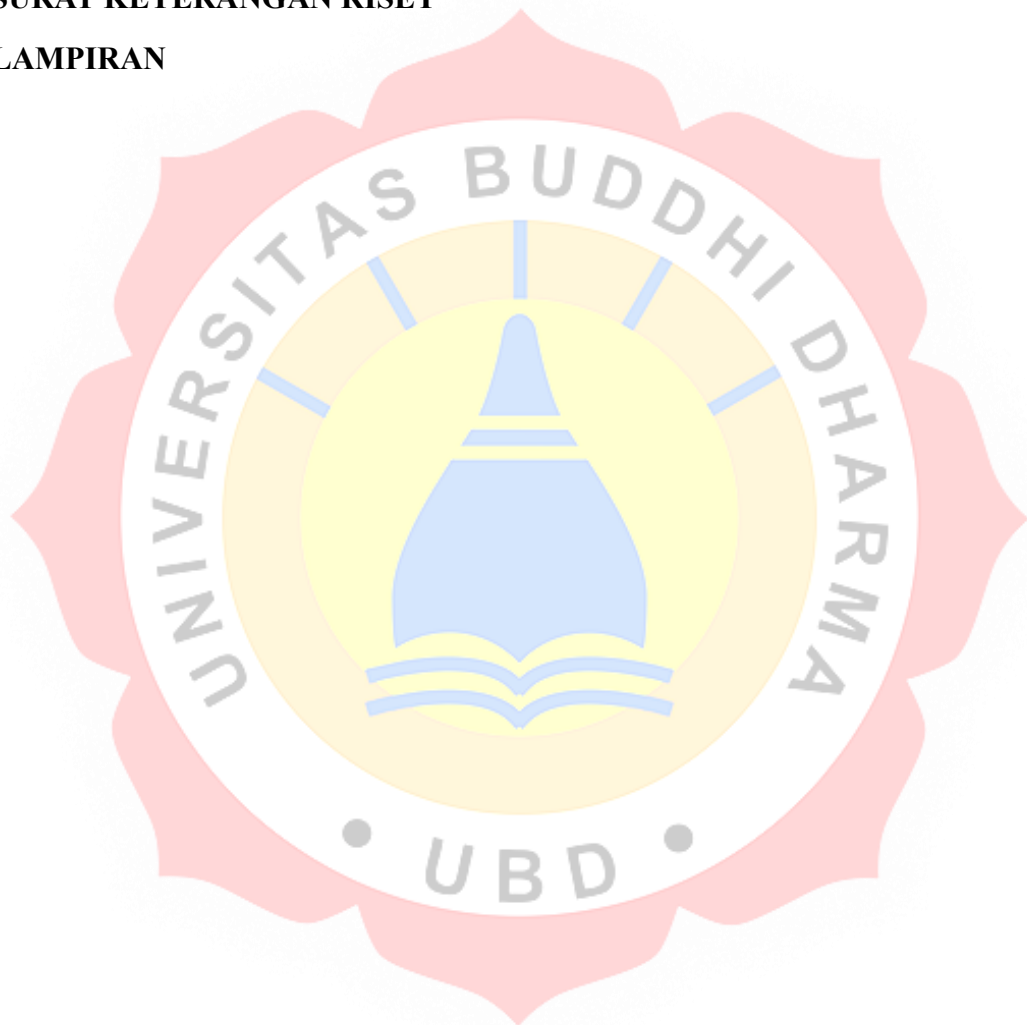
D. Pembahasan.....	71
BAB V PENUTUP.....	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

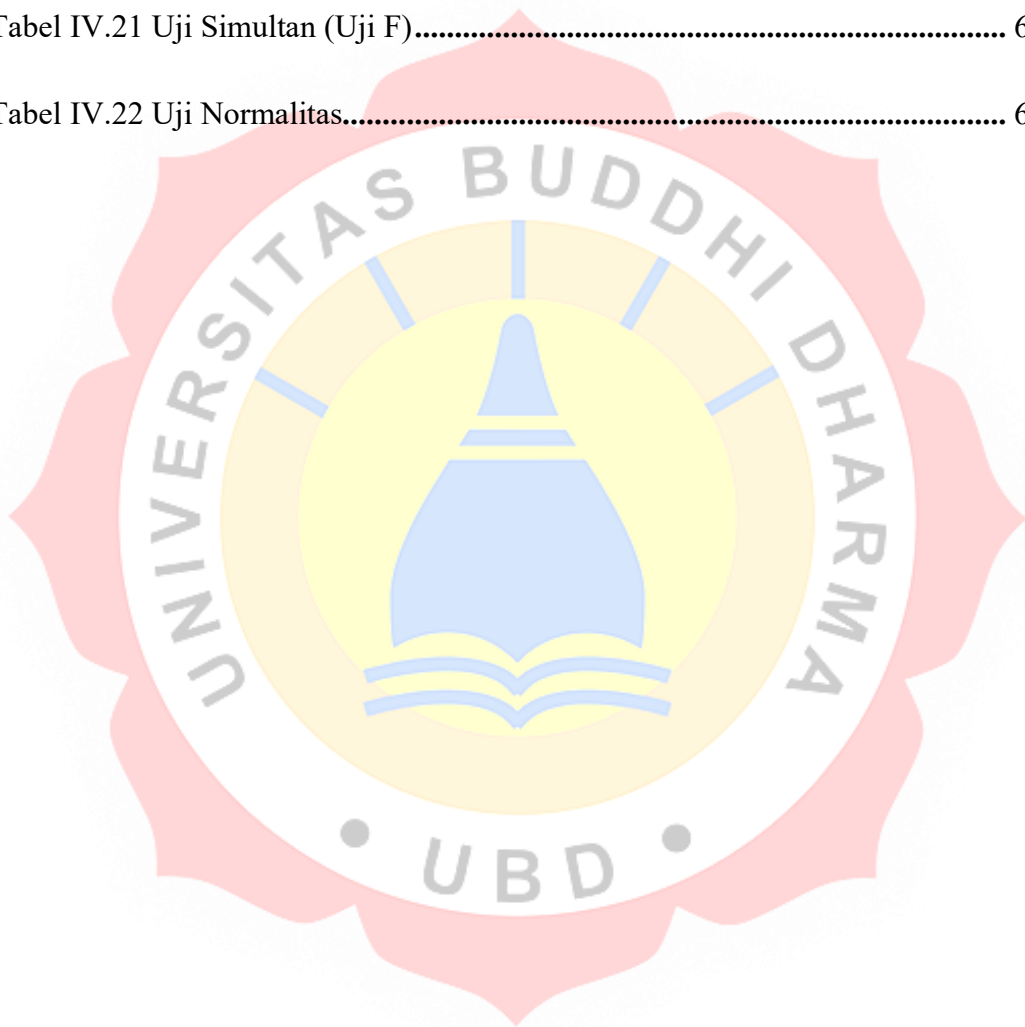
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

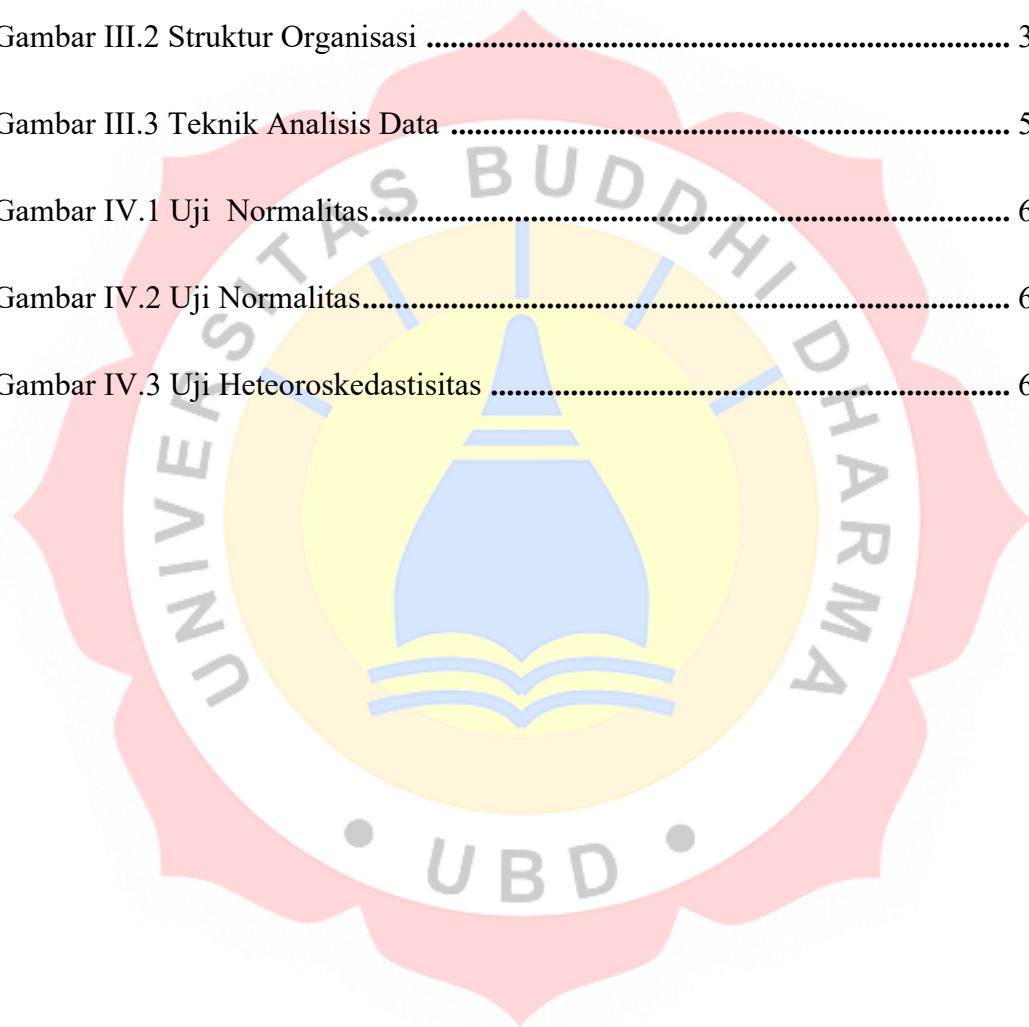
Tabel II.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel III.1 Operasional variabel penelitian.....	51
Tabel IV.1 Uji Deskriptif Statistik.....	53
Tabel IV.2 Uji Validitas(X1)	54
Tabel IV.3 Uji Validitas(X2)	55
Tabel IV.4 Uji Validitas(X3)	56
Tabel IV.5 Uji Validitas(Y)	57
Tabel IV.6 Uji Relibilitas(X1) Case Prossesing Sumary.....	58
Tabel IV.7 Uji Relibilitas(X1) Reliability Statistic.....	58
Tabel IV.8 Uji Relibilitas(X1) Item Total Statistic.....	59
Tabel IV.9 Uji Relibilitas(X2) Case Prossesing Sumary	60
Tabel IV.10 Uji Relibilitas(X2) Reliability Statistic.....	60
Tabel IV.11 Uji Relibilitas(X2) Item Total Statistic.....	61
Tabel IV.12 Uji Relibilitas(X3) Case Prossesing Sumary	61
Tabel IV.13 Uji Relibilitas(X3) Reliability Statistic.....	61
Tabel IV.14 Uji Relibilitas(X3) Item Total Statistic.....	62
Tabel IV.15 Uji Relibilitas(Y) Case Prossesing Sumary	62
Tabel IV.16 Uji Relibilitas(Y) Reliability Statistic.....	62

Tabel IV.17 Uji Relibilitas(Y) Item Total Statistic.....	63
Tabel IV.18 Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel IV.19 Uji Koefisien Determinasi	64
Tabel IV.20 Uji Parsial (Uji T)	65
Tabel IV.21 Uji Simultan (Uji F).....	66
Tabel IV.22 Uji Normalitas.....	67



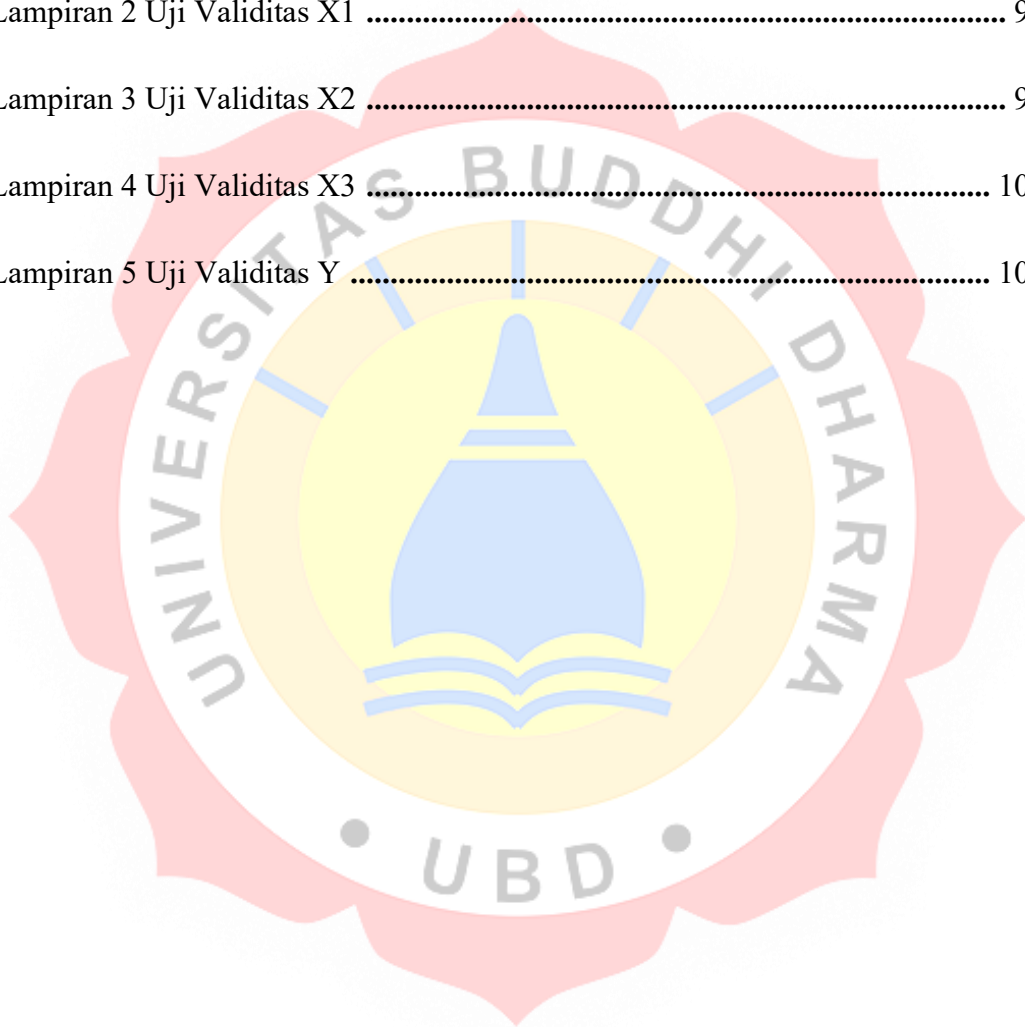
DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar III.1 Logo Perusahaan	38
Gambar III.2 Struktur Organisasi	38
Gambar III.3 Teknik Analisis Data	52
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	67
Gambar IV.2 Uji Normalitas.....	68
Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	77
Lampiran 2 Uji Validitas X1	93
Lampiran 3 Uji Validitas X2	97
Lampiran 4 Uji Validitas X3	101
Lampiran 5 Uji Validitas Y	105



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia yang merupakan aset terpenting untuk perusahaan, agar proses jalannya suatu perusahaan tercapai dengan baik sesuai dengan tujuan. Sistem manajemen perusahaan yang baik memiliki ketentuan SOP (Standart Operasional Perusahaan) yang berlaku, karena memastikan adanya panduan yang jelas bagi karyawan tentang cara melaksanakan tugas serta tanggung jawab dengan peraturan dan ketentuan yang ada untuk menghindari terjadinya *human error*. Setiap pemimpin mempunyai pengaruh kepemimpinannya masing - masing, dengan menyesuaikan diri kepada karyawan yang ada diperusahaan itu sendiri.

Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas berkelanjutan yang pada akhirnya akan menimbulkan berbagai dampak terhadap perilaku orang lain dalam pencapaian tujuan – tujuan organisasi. Diera globalisasi seperti saat ini, kepemimpinan yang efektif dituntut tidak hanya mencapai tujuan bisnis, tetapi harus memenuhi kesejahteraan karyawan. Selain itu, memotivasi dan mendukung kontribusi yang dapat meningkatkan produktivitas, serta kepuasan kerja. Hal tersebut sering kali menimbulkan stres kerja yang menjadi penghalang dengan beban kerja, tenggat waktu yang tepat, serta hal lainnya yang dirasakan keluhan

masing – masing karyawan sehingga dapat menurunkan motivasi, produktivitas, dan kesehatan mental karyawan.

Dalam penelitian di salah satu Sekolah Tunas Mulia, Disetiap divisi masing – masing memiliki pemimpin yang delegatif artinya seorang pemimpin mendelegasikan wewenang secara adil sepenuhnya kepada bawahan, pimpinan sehingga proses manajemen berjalan dengan baik dengan tanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberikan waktu istirahat kepada karyawannya terkhusus guru – guru peraturan libur kerja sesuai kalender pendidikan yang telah dibuat, seperti adanya peraturan 5 hari kerja dalam seminggu. Libur guru sudah diatur dalam cuti guru tahunan pada saat liburan anak – anak sekolah, tugas yang harus dipersiapkan guru untuk peserta didiknya tetap harus dilaksanakan saat anak – anak peserta didiknya libur sekolah. Untuk menjaga kesehatan mentalnya, walaupun kompensasi yang diterima oleh para guru – guru pun harus berkurang karena terhitung libur dan tidak bekerja selama libur sekolah. Berbeda dengan para karyawan staff yang bekerja di sekolah ini, yang diharuskan untuk bergantian masuk dihari sabtu. Hitungan lembur pada seluruh karyawan, guru – guru, staf administrasi, staff keamanan serta staff kebersihan lingkungan dibayarkan sesuai peraturan lembur tersebut.

Tujuannya agar keseimbangan kerja di dapat rasakan oleh seluruh divisi untuk mensejahterahkan seluruh karyawan – karyawannya yang bekerja di sekolah Tunas Mulia. Salah satu hal penting SDM yang menyangkut kepuasan kerja, sebagaimana (Acep Angga Saepul Rahman et al., 2023) Luthans (2006) menyatakan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja. Artinya

untuk mendapatkan kinerja yang baik, karyawan penting untuk mendapat kepuasan kerja karena akan menjadi dorongan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan, dimana kepemimpinan sebagai proses yang dapat mempengaruhi orang lain untuk dapat berperan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Selain faktor kepemimpinan, atas kepuasan kerja, produktifitas, perputaran karyawan dan proses lainnya dalam organisasi (Shinta Anggraeni, n.d.) (Simamora, 2006).

Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik - baiknya agar tercipta moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan yang tinggi, untuk menciptakan suasana yang nyaman. Dalam hal ini, pegawai harus memiliki Kematangan Profesional (Kompetensi) dan Kematangan Psikologis (Dorongan). Kematangan kerja dikaitkan dengan keterampilan yang berkaitan dengan kemauan, motivasi kepercayaan diri dan komitmen.

Sistem kepemimpinan yang ada di Sekolah Tunas Mulia, memberikan kepastian untuk setiap karyawan memiliki kemampuan dalam diri mereka untuk dapat bergabung bekerja mendidik siswa – siswinya dari mulai TK, SD, SMA agar mereka bisa menjadi anak – anak yang memiliki bekal ilmu pengetahuan, moral dan bekal bahasa asing, bahasa Inggris yang sudah diberikan untuk masa depannya. Penyeleksian sistem guru yang dikontrak akan terlihat dari hasil kinerja guru tersebut yang ingin berkembang bersama atau tidak, melalui visi, misi, tujuan dan kreatifitas, serta kualitas guru itu sendiri dengan moral didik yang baik. Pimpinan yang mengatur semua peraturan perusahaan, seperti memberikan tindakan teguran berupa SP (Surat Peringatan) 1, 2 sampai ke 3 kalinya karyawan,

guru maupun staff tersebut membuat masalah dalam sekolah ini, maka SP 3 yang merupakan pemberhentian karyawan. Hal tersebut dilakukan agar manajemen sekolah meningkatkan kedisiplinan serta keamanan dalam lingkungan kerja disebuah sekolah.

Perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Saat ini permasalahan tingginya tingkat intensi keluar telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Akibat terjadinya intensi keluar dari perusahaan butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Kesuksesan dari sebuah perusahaan bergantung pada perilaku dari tenaga kerja yang ada didalamnya. Oleh karena itu perilaku karyawan harus dapat dikendalikan oleh pihak manajemen. Namun ada perilaku karyawan sulit dikendalikan, yaitu keinginan untuk keluar dari pekerjaan hingga berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Wahyudiana Mukti, 2018)(Siagian, 2014). Ditempat penelitian sekolah Tunas Mulia ini, perjanjian kontrak dilakukan untuk tidak bisa sembarang meninggalkan pekerjaannya begitu saja, karena terdapat penalti berupa bayar denda ke perusahaan itu sesuai peraturan yang dilanggarnya, untuk itu perusahaan dapat mengikat karyawannya dengan baik dan jelas, agar proses perekrutan SDM berjalan dengan baik.

Penelitian dilakukan disekolah, yaitu didaerah Gading Serpong yang mengangkat tema "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja di Sekolah Tunas Mulia ". Tema ini dibuat dengan beberapa faktor masalah yang ada sehingga memberikan gambaran jelas tentang

tema yang akan diteliti. Adanya perumusan masalah yang disusun sekiranya dapat memberikan solusi agar pihak pemimpin dan karyawan dapat berkontribusi dan memberikan kualitas kinerja baiknya.

Sehingga seluruh pemimpin dari masing – masing divisi mulai divisi TK, SD, SMA dapat memimpin seluruh staf karyawan maupun guru – guru dengan memajukan sekolah Tunas Mulia dengan baik sesuai visi, misi serta satu tujuan bersama. Bertanggung jawab yang merupakan tugas seluruh karyawan harus ditanamkan didalam diri mereka dengan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dapat bekerja dengan baik, serta adanya solidaritas tim yang baik, mampu menjadi seorang pemimpin yang baik dalam suatu organisasi, perusahaan, maupun sekolah. Penilaian sekolah yang baik dapat dilihat dari pimpinan yang telah berhasil dan memiliki kinerja yang baik terhadap suatu penilaian sekolah dengan memiliki sebuah akreditasi A untuk menjadi nilai kualitas yang tinggi di Tunas Mulia ini.

Seluruh permasalahan yang dapat dihadapi dengan baik, merupakan hal penting yang dilakukan terutama dalam pelayanan terhadap anak didik, kedua orang tua murid – murid dalam hal komplain. Penanganan atas ketidakpuasan orang tua sehingga dapat menegur guru ini dapat terjadi diseluruh sekolah. Walikelas beserta kepala sekolah harus dengan baik menyelesaikan masalah tersebut, agar kedepannya sekolah terhindar dari suatu permasalahan yang ada. Untuk itu perlu adanya komunikasi yang baik kepada yang bersangkutan. Menjadi kepercayaan oleh masyarakat banyak merupakan hal penting yang harus dilakukan, terlihat mereka yang dapat mempercayakan sekolah Tunas Mulia ini, melalui murid –

murid dari setiap divisi TK, SD, SMP, SMA belajar menimbah ilmu yang menjadi bekal ilmu dimasa depan mereka.

Kelengkapan fasilitas pun harus mendukung disetiap divisi yang ada, mulai dari fasilitas kostum, alat tulis, ruang lab, perpustakaan lapangan, loker buku, peralatan olahraga, alat musik, ruang belajar yang aman, nyaman. Kurangnya fasilitas yang belum lengkap, akan segera dilengkapi dengan tujuan memberi kenyamanan seluruh karyawan – karyawan, guru – guru dan staf untuk kelengkapan mereka bekerja, serta untuk kelengkapan para siswa – siswi untuk kelengkapan belajarnya.

B. Identifikasi Masalah

1. Pengaruh kepemimpinan disetiap perusahaan memiliki pengaruh kepemimpinan yang baik dan buruknya masing – masing. Penulis meneliti rumusan masalah di tempat yang penulis teliti, seperti pengaruh kepemimpinan yang baik dapat memberikan keharmonisan hubungan karyawannya terhadap pimpinannya, namun untuk sebagian karyawan yang memutuskan mengundurkan diri dari perusahaan tersebut menjadi berat untuk melepaskannya karena sudah seperti keluarga sendiri. Hal tersebut ada baik dan buruknya bagi pimpinan dan karyawannya. Sistem kepemimpinan yang sudah diterapkan oleh pihak manajemen, sudah sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur). Penulis memiliki penelitian dari tempat ini bahwa pengaruh kepemimpinan sudah diakukan dengan baik, namun masih adanya perbaikan yang dapat menjadi pengaruh kepemimpinan yang baik.

2. Kebijakan aturan pihak pimpinan memberikan surat teguran sebanyak 3 kali . Apabila karyawan mengulangi kesalahan kembali serta dapat merugikan sekolah ini, dengan begitu pihak pimpinan tidak dapat memberikan toleransi kepada karyawannya untuk memecat/memberhentikan karyawan tersebut.
3. Stres kerja dapat membawa hal yang positif dan negatif. Mengenai hal ini stres yang menimbulkan hal negatif yaitu tuntutan kerja yang cukup banyak. Sedangkan hal positif bagi seseorang tidak akan mempengaruhi kerja yang buruk. Untuk itu seseorang harus mengubah pola pikir yang baik dalam menghadapi segala tindakan agar dapat menjadi hal yang positif. Penulis meneliti bahwa stres kerja berpengaruh signifikan pada masalah – masalah yang ada agar membawa hal yang positif, seperti masalah jumlah murid – murid yang harus terus bertambah disetiap semesternya agar pendapatan tidak berkurang melainkan bertambah, dengan beberapa cara seperti mengupload kegiatan – kegiatan kelas, melakukan testimoni bersama para orang tua murid untuk melakukan pendekatan kepada masyarakat agar mendapatkan selalu kepercayaan sebagai tenaga pengajar yang baik. Work life balance terhadap kepuasan kerja. Dengan hal ini penulis meneliti bahwa dari hasil gaji yang didapat, *work life balance* terhadap kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Untuk saat ini, sebagian karyawan, tidak memiliki *work life balance* terhadap kepuasan kerja karena kompensasi yang belum dirasa cukup. UMR Tangerang 2024 ini tertuang dalam Surat Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.293-Huk/2023.

Ditempat yang penulis teliti ini, gaji umumnya diberikan kepada karyawan yang memiliki pendidikan S1.

4. Kepuasan kerja pada karyawan ditempat penulis meneliti dapat terlihat dari kesejahteraan para karyawan tersebut, sejauh ini sudah cukup sejahtera. Namun, masih belum sangat sejahtera yang dapat diterima oleh karyawannya dari pihak pimpinan perusahaan ini. Beberapa fasilitas serta kompensasi yang diberikan oleh pihak pimpinan sekolah Tunas Mulia untuk para karyawan – karyawannya sudah tercukupi. Namun masih adanya pertimbangan kebijakan untuk pihak pimpinan dapat memberikan tambahan kenaikan gaji yang signifikan sesuai dengan loyalitas karyawannya terhadap sekolah Tunas Mulia ini.
5. Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, work life balance terhadap kepuasan kerja disekolah Tunas Mulia ini melalui survei kuesioner yang sudah penulis meneliti bahwa masih pengaruh kepemimpinan pada kepuasan kerja berpengaruh baik, namun beberapa masalah harus dapat dikendalikan dengan baik seperti tuntutan – tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi hasil kerja para guru – guru, para staf, dan karyawan – karyawannya untuk menjaga kenyamanan bekerja, kesejahteraan, kepercayaan masyarakat pada kualitas tenaga pengajar dan pendidik yang memiliki kualitas baik, berperilaku baik, beragama, bermoral baik kepada para siswa – siswinya.

C. Rumusan Masalah

Dalam sistem kepemimpinan yang ada, penulis telah menemukan beberapa masalah kepemimpinan, diantaranya:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tunas Mulia?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tunas Mulia?
3. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tunas Mulia?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, stres kerja, *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tunas Mulia?

D. Tujuan Penelitian

Penulis meneliti dengan bertujuan untuk memberikan pengaruh kepemimpinan yang baik kepada karyawan dengan mengurangi adanya stres kerja, *work life balance* terhadap kepuasan kerja di Tunas Mulia. Dilihat hasil dari penelitian penulis dengan tujuan ini, maka:

1. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja disekolah Tunas Mulia.
2. Untuk menguji seberapa besar stres kerja terhadap kepuasan kerja disekolah Tunas Mulia.
3. Untuk menguji seberapa besar *work life balance* terhadap kepuasan kerja disekolah Tunas Mulia.
4. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan, stres kerja, *work life balance* terhadap kepuasan kerja disekolah Tunas Mulia.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penulis meneliti hal ini agar sistem manajemen yang baik telah diterapkan menjadi lebih yang bisa diterapkan, melalui pengaruh kepemimpinan, stres kerja, work life balance terhadap kepuasan kerja di Tunas Mulia.

1. Bagi Peneliti

Adanya keterampilan dalam penelitian, pemecahan masalah, yang berguna dalam pengembangan karyawan dari kinerja yang sudah diberikan oleh perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan manfaat penelitian ini, karyawan dapat menyesuaikan lingkungan kerjanya dengan mengurangi stres kerja serta memiliki work life balance terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi Universitas

Pengembangan mahasiswa untuk meneliti manajemen kepemimpinan yang baik serta meningkatkan reputasi universitas terkait pengembangan kurikulum pada program studi manajemen SDM terkait.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar berikut sistematika penulisan skripsi yang dapat dipertanggungjawabkan melalui penelitian ilmiah:

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah, B. Identifikasi masalah, C. Rumusan masalah, D. Tujuan penelitian, E. Manfaat penelitian, F. Sistematika penulisan skripsi

BAB II LANDASAN TEORI

A. Gambaran umum teori, B. Hasil penelitian terdahulu, C. Kerangka pemikiran, D. Perumusan hipotesa

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian, B. Objek penelitian, C. Jenis dan sumber data, D. Populasi dan sample, E. Teknik pengumpulan data, F. Operasional variabel penelitian, G. Teknik analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi data hasil penelitian, B. Analisis hasil penelitian, C. Pengujian hipotesis, D. Pembahasan

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan, B. Sara

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran umum teori

Menurut(Dellia & Vernia, n.d.) (Amstrong & Taylor, 2014b) : Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai pendekatan komprehensif dan koheren, dapat dilakukan terhadap pengembangan pekerjaan karyawan yang dikelola di organisasi. Sedangkan menurut ((Susanto et al., 2011) : Menyarankan untuk memantau implementasi kebijakan SDM secara berkelanjutan, mengevaluasi efektifitasnya, dan melakukan penyesuaian yang diperlukan.

Menurut (Susanto et al., 2024)Cushway dalam Edy Sutrisno tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi : (1) memberi pertimbangan manajemen untuk membuat kebijakan sumber daya manusia serta memastikan bahwa organisasi memiliki pegawai yang memiliki motivasi dan kinerja yang baik, siap dalam mengatasi perubahan dan bekerja dengan penuh tanggung jawab. (2) mengimplementasikan dan menjaga kebijakan prosedur sumber daya man (Dr. Rihfenti Ernayani, Maret 2024)usia yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan. (3) membantu dalam mengembangkan arah organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia (4) memberikan dukungan kepada manajer lini untuk mencapai tujuan organisasi. (5) mengatasi berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai

tujuannya. (6) menyediakan media komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi. (7) menjaga standar organisasi nasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut (Yulia & Mukzam, 2017) Lussier dan Achua (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses saling mempengaruhi yang melibatkan pemimpin dan pengikutnya dalam pencapaian tujuan. Ada beberapa elemen kepemimpinan yaitu pemimpin – pengikut, pengaruh, orang, perubahan dan tujuan yang ingin dicapai. Terkait hal ini pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi pengikutnya dalam pola pikirnya untuk kepentingan organisasi. Sehingga dapat diketahui pemimpin adalah jika seseorang mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengarah dan mempengaruhi serta melibatkan/ menggerakkan orang lain atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian suatu organisasi/perusahaan yang tanpa dibatasi oleh aturan serta tatakrma organisasi untuk dapat mampu mempengaruhi orang lain ke arah pencapaian suatu tujuan.

Adapun lima fungsi penting dalam organisasi (Dessler,2015), yaitu :

1. Perencanaan (*planning*), kegiatan ini meliputi penetapan tujuan dan standar kerja bagi karyawan, membuat aturan-aturan dalam pekerjaan termasuk prosedur kerja serta menyuapkan rencana kerja dan peramalan (*forecasting*) terhadap potensi kinerja di masa yang akan datang.

2. Pengorganisasian (*organizing*), kegiatan ini meliputi pengelolaan dan pengkoordinasian kerja dengan mendistribusikan tugas-tugas yang spesifik kepada bawahan, mengatur alur kerja departemen, mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan, mengatur jalur wewenang dan alur komunikasi serta memantau dan mengkoordinasikan pekerjaan para bawahan.
3. Penempatan staff (*staffing*), inti dari fungsi staffing adalah menentukan bijak karyawan seperti apa yang akan direkrut dalam pekerjaan, artinya manajer harus merekrut karyawan yang potensial dan prospektif dalam pekerjaannya nanti. Selain itu, manajer juga harus bisa melakukan proses seleksi, melatih dan mengembangkan karyawan, menentukan target atau standar kinerja yang harus dicapai, mengevaluasi kinerja, memberikan konsultasi seputar masalah pekerjaan (*counseling*) dan merancang sistem kompensasi bagi karyawan (*compensation*).
4. Memimpin bawahan (*leading*), fungsi ini tidak bisa dilepaskan dari kepemimpinan seorang manager dalam organisasi. Seorang manajer dituntut dapat memotivasi bawahannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan atau target yang sudah ditetapkan. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan etos kerja dalam organisasi.
5. Pengendalian (*controlling*), fungsi yang terakhir lebih mengarah pada aspek pengendalian dan evaluasi kinerja. Manajer dituntut untuk dapat membuat target kerja dan standar kinerja, misalnya target penjualan atau tingkat pekerjaan yang produktif. Kemudian mencari cara bagaimana agar kinerja

para bawahannya dapat memenuhi standar atau target yang sudah ditetapkan. Langkah selanjutnya yang juga sangat penting dalam tahap ini adalah mengambil tindakan korektif yang dibutuhkan untuk mengatasi masalah kinerja. Menurut (Marnis, n.d.) (2008) Gilley and Steven (1991) menyatakan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan *knowledge, skills, attitude and behavior* dalam melaksanakan suatu organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM), perencanaan (SDM) adalah meramalkan kebutuhan sumber daya manusia (Wirman Syafri et al., n.d.) (Syafri & Alwi, 2024)

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, ((IVAN FAUZI_PAI'17- Sutarto, 2017). Sedangkan menurut (Yulia E, 2017), pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut.

Kepemimpinan Menurut Teori sifat/ ciri – ciri (*Threats*) bahwa kepemimpinan merupakan suatu kombinasi sifat – sifat bawaan yang tampak, berlaku universal yang dimiliki oleh seseorang pemimpin yang efektif dalam keadaan apapun. Sifat – sifat bawaan yang ideal diinginkan dalam diri seorang pemimpin tentang pandangan, pengetahuan, kecerdasan,

imajinasi, kepercayaan diri, integritas, kepandaian berbicara, pengendalian dan keseimbangan mental maupun emosional, bentuk fisik, pergaulan sosial dan persahabatan, dorongan antusiasme dan lain -lain.

Kepemimpinan Menurut Teori Perilaku (*Behavior*) dapat dilihat bahwa perilaku para pemimpin yang efektif, melakukan pendelegasian tugas, berkomunikasi, memotivasi, pemberian sanksi atau hukuman dan lain sebagainya. Melalui pendekatan ini diharapkan memberikan jawaban yang lebih definitif mengenai kepemimpinan dengan perilaku – perilaku tertentu yang dilakukan oleh pemimpin sehingga dapat mempersiapkan orang – orang untuk menjadi pemimpin melalui pelatihan kepemimpinan.

Kepemimpinan Teori Situasional yang dapat mengarahkan dan mendukung. Perilaku mengarahkan seperti pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah, memberitahukan dan menetapkan apa dan bagaimana serta peranan yang seharusnya dikerjakan atau dilaksanakan oleh pengikut, melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahan. Sedangkan mendukung, pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya: mendengarkan, menyediakan dukungan dan dorongan interaksi dan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan.

Indikator – indikator kepemimpinan:

Ada lima indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Samsul Arifin (2019) di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik

Pemimpin mampu membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai

2. Kemampuan yang efektifitas

Pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

3. Kepemimpinan yang partisipatif

Pemimpin mengutamakan penentuan pengambilan keputusan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat.

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

Pemimpin dapat memimpin para pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.

5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para pegawai.

Dalam berjalannya proses pendidikan, selain kepala sekolah, pengawas atau supervisor menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam meningkatkan kualitas sekolah. “Pengawasan atau supervisi pendidikan adalah usaha untuk memberikan layanan kepada stakeholder pendidikan, terutama kepada pendidik disekolah, baik secara individu maupun secara kelompok guna memperbaiki kualitas proses pendidikan” (Rahmah, 2018).“Peran

pengawas sekolah dalam memperbaiki mengembangkan kualitas pendidikan di sebuah sekolah melalui pembinaan di bidang manajerial dan akademik merupakan kebutuhan utama suatu sekolah untuk meraih prestasi dalam rangka menghasilkan sumberdaya manusia unggul dan berdaya saing” (Nurbaiti, 2019). Selain itu, peran strategis pengawas sekolah adalah membina kemampuan profesional kepala sekolah dan guru. Duignan (2003; 2004) mengidentifikasi lima kemampuan dasar kepala sekolah yang sifatnya saling bergantung dan berkaitan. Kelima kemampuan tersebut meliputi:

1. Kemampuan pendidikan (*educational capabilities*).
2. Kemampuan personal (*personal capabilities*).
3. Kemampuan relasional (*relational capabilities*).
4. Kemampuan intelektual (*intellectual capabilities*).
5. Kemampuan keorganisasian (*organizational capabilities*).

Dimensi - dimensi kepemimpinan menurut Floriana (2013):

1. *Idealized influence* (Pengaruh yang diidealkan), pemimpin harus menjadi contoh yang baik dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
2. *Intellectual simulation* (Simulasi intelektual), pemimpin harus mampu memberikan ide – ide dan gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi baru dibawah bimbingannya.

3. *Individualized consideration* (Pertimbangan individual), pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya menjadi penilaian bagaimana kepemimpinan.

Stres Kerja

2. Stres kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagan, 2011). Stres kerja yang tidak teratasi dengan baik dapat berakibat ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Indikator – indikator Stres kerja:

1. Tekanan pekerjaan atau tekanan disetiap masalah individu dari masing – masing karyawan.
2. Sikap pimpinan adalah perilaku seorang pemimpin kepada bawahannya, yang mempengaruhi sikap pimpinan terhadap kinerja karyawannya.
3. Peralatan kerja (untuk melengkapi pendukung peralatan serta perlengkapan – untuk bekerja).
4. Waktu kerja karyawan membutuhkan waktu untuk bisa melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang diberikan.
5. Tanggung jawab, dimana seorang karyawan dapat menanggung risiko yang diberikan dari pekerjaan atau tugas – tugas yang akan dilakukan.

Dimensi – dimensi stres kerja:

1. *Job stress scale* (skala stres kerja), mengukur sejauh mana karyawan terpengaruh oleh stres kerja yang diakibatkan oleh banyaknya tuntutan pekerjaan selama kurun waktu tertentu.
2. *Role expectation conflict*, peran dalam konflik muncul ketika harapan pekerjaan tidak sejalan dengan harapan karyawan.
3. *Coworker support*, dukungan rekan kerja dan bantuan dari rekan kerja, seperti menghadapi staf yang tidak kompeten, beban kerja yang tidak seimbang, atau kinerja kerja yang tidak memadai.

3. Work Life Balance

Work life balance

Work life balance didefinisikan bagaimana seseorang mampu mengelola secara berkelanjutan berbagai tuntutan dalam kehidupannya. Keseimbangan kehidupan kerja diasumsikan total waktu pengabdian dalam pekerjaan yang berbayar serta peran diluar pekerjaan (Hudson, 2015: 4).

Indikator – indikator Menurut McDonald et al., 2005 dalam Rondowu, 2018, yaitu:

1. Keseimbangan waktu. (*time balance*)

Keseimbangan waktu yaitu mengarah pada kuantitas waktu pekerjaan atau diluar pekerjaan yang dapat diberikan seseorang.

2. Keseimbangan keterlibatan. (*involvement balance*)

Adapun keseimbangan keterlibatan yaitu mengarah pada tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen seseorang dalam pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya.

3. Keseimbangan kepuasan. (*satisfaction balance*)

Hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan pekerjaannya.

Menurut Vyas & Shrivastava (2017) terdapat sebelas faktor yang dapat memengaruhi work life balance seorang individu, yaitu :

- a. Dukungan social
- b. Stress
- c. Organisasi
- d. Teknologi informasi
- e. Pekerjaan itu sendiri
- f. Keluarga,
- g. Social
- h. Dukungan
- i. Beban kerja
- j. Individu
- k. Pengetahuan

Keseimbangan kepuasan yaitu mengarah pada tingkat kepuasan seseorang terhadap kegiatan pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya.

Dimensi - dimensi *work life balance*:

1. Kehidupan tidak mempengaruhi pekerjaan.

2. Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi.
3. Kehidupan pribadi meningkatkan performa kerja.
4. Pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.
5. Loyalitas yang dapat meningkatkan kualitas kerja.
6. Kesejahteraan yang dapat meningkatkan kehidupan pribadi.
7. Kenyamanan tempat kerja.
8. Fasilitas yang membantu pekerjaan lebih mudah.
9. Evaluasi bersama terhadap masalah.
10. Sebuah aturan dari pihak pimpinan selaras dengan kebijakan manajemen.

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau emosi positif yang berasal dari hasil pengalaman penilaian kinerja yang telah dialami selama bertahun – tahun (Saner & Eyupoglu, 2015). Kepuasan kerja berdasarkan pada konsep pembentukan terdapat dua pandangan, yaitu : (1) Teori konten dan (2) Teori proses, teori pemenuhan kebutuhan dan nilai mendefinisikan kepuasan kerja berdasarkan perbedaan antara kebutuhan individu dan nilai dengan pekerjaan yang ditawarkan. Adapun beberapa teori kebutuhan akan kepuasan kerja, yakni:

- A. Teori kebutuhan Maslow. Teori yang paling populer dalam memprediksi kepuasan karyawan adalah tentang bagaimana memenuhi kebutuhan individu. Salah satu kebutuhan teori adalah Maslow (1943 dalam Robbins & Jugde, 2021) yang menciptakan teori hierarki kebutuhan dimana teori ini

membagi kebutuhan dari yang paling dasar sampai dengan paling tinggi. Kebutuhan tersebut adalah (1) kebutuhan dasar psikologi, (2) kebutuhan akan rasa aman, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan penghargaan, dan (5) kebutuhan aktualisasi diri.

B. Teori dua faktor Herzberg, yang populer masih terkait erat dengan Teori Kebutuhan Abraham Maslow. Herzberg membedakan dua kelompok dari faktor yang terlibat pada kepuasan pada pekerjaan.

Salah satu faktor dalam kepuasan kerja adalah lingkungan kerja yang baik dimana karyawan menghormati satu dengan yang lain akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Kleiner et al., 2019).

Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja yaitu ada lima faktor menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 225); 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. 2) Perbedaan (*Discrepancies*) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Jika harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas jika menerima manfaat di atas harapan. 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual penting. 4) Keadilan (*Equality*) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. 5) Komponen genetik (*Genetic Components*) Kepuasan kerja merupakan fungsi genetik. Perbedaan sifat individu

mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Indikator – indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2015:205) dalam Pengemanan *et al.*, (2017)

1. Komitmen mengukur kesetiaan pegawai dengan pekerjaannya
2. Kemampuan hasil kerja yang baik dari tolak ukur pada kualitas dengan uraian pekerjaan untuk promosi.
3. Kejujuran mengerjakan tugasnya dengan memenuhi aturan dengan baik kepada diri sendiri maupun pihak lain.
4. Kreativitas kemampuan pegawai untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan mengembangkan kreatifitas sehingga lebih baik lagi, sehingga memberikan promosi atas hasil kinerja yang diberikan untuk meningkatkan pengembangan karir yang dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri.
5. Tingkat upah dengan gaji yang diberikan oleh pihak pimpinan harus sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan.

Dimensi – dimensi kepuasan kerja Menurut (Hasibuan et al., 2009) Edison (2017) kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dengan kenyataan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki dimensi domain, diantaranya adalah :

1. Kepemimpinan yang baik dapat mendorong keterbukaan karyawan terhadap pimpinannya.

2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi, pada umumnya orang akan menyukai pekerjaannya karena ia merasa memiliki keahlian tersebut. Sebaliknya jika keahliannya rendah maka akan timbul tidak nyaman sehingga menimbulkan ketidakpuasan.
3. Kebijakan manajemen yang baik akan berdampak kepuasan kerja
4. Kompensasi yang memberikan sebuah hasil kinerja yang adil yang dapat menimbulkan kepuasan kerja seorang karyawan.
5. Penghargaan yang merasa disetiap pekerjaannya dihargai sehingga akan menimbulkan semangat untuk berprestasi dan merasa puas.
6. Suasana lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, sehingga berdampak pada kepuasan kerja.
7. Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai kemampuan kerjanya.
8. Sifat kepemimpinan terhadap kualitas pimpinan yang baik.
9. Memberikan aturan yang jelas dengan sebuah SOP pihak pimpinan.
10. Evaluasi yang teratur untuk menghadapi suatu masalah yang ada.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun Terbit, Judul	Variabel	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kepemimpinan (Sutarto, 2012:25).	Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Sutarto, 2012:25).	Penelitian kualitatif	Penelitian (Sutarto, 2012:25) Kepemimpinan dimaksudkan bahwa seseorang dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain untuk dapat bersedia bekerja sama.	Penelitian kepemimpinan di sekolah Tunas Mulia, pihak pimpinan manajemen sekolah memimpin staf – staf yang ada serta melalui kepala sekolah, memimpin para guru – guru dari setiap divisi agar visi & misi sekolah dengan memberikan pembelajaran kepada siswa – siswinya dengan baik.

2	Stres Kerja (Siagan, 2011).	Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagan, 2011).	Penelitian kualitatif	Penelitian (Siagan, 2011) Stres kerja yang dimaksudkan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja tersebut dapat mempengaruhi aktivitas kerja	Penelitian stres kerja di sekolah Tunas Mulia melalui staf serta para guru – guru yang bekerja menjadi karyawan di sekolah tersebut, stres kerja dapat dirasakan ketika adanya ketegangan kerja. Mereka punya cara sendiri untuk menghilangkan stres kerja, seperti saling bertukar pikiran yang dapat menghilangkan stres kerjanya.
---	-----------------------------	--	-----------------------	---	--

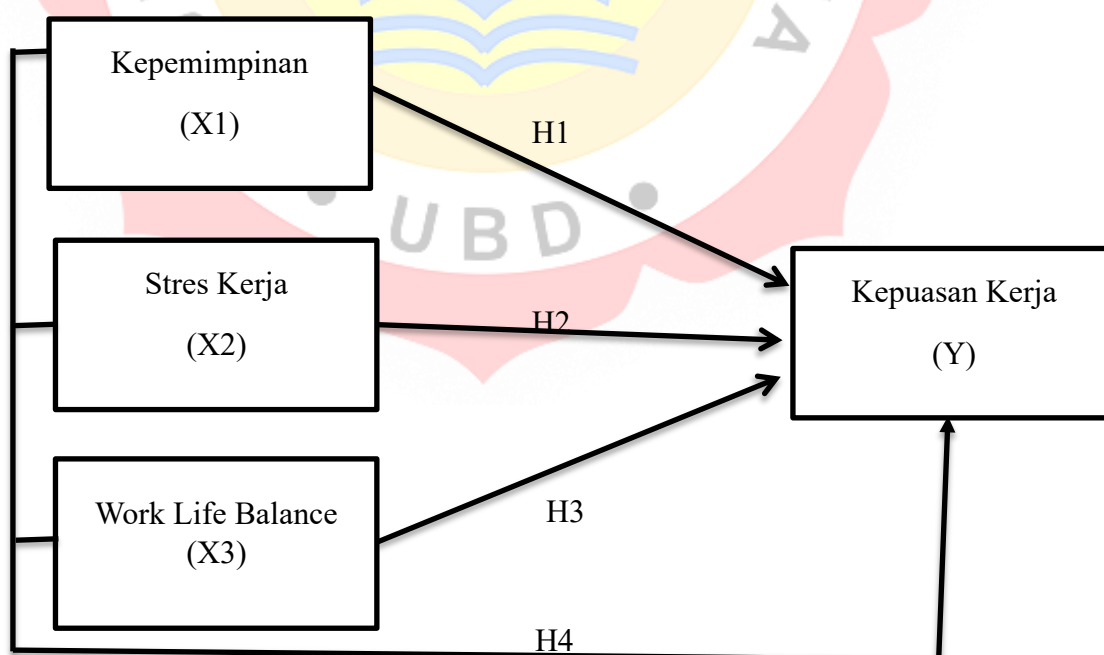
3	Work life balance (Hudson, 2015: 4).	Keseimbangan kehidupan kerja diasumsikan total waktu pengabdian dalam pekerjaan yang membayar serta peran		Penelitian (Hudson, 2015: 4) Keseimbangan hidup – kerja yang diasumsikan total waktu pengabdian dalam pekerjaan yang membayar serta peran diluar pekerjaan.	Penelitian keseimbangan hidup - kerja di sekolah Tunas Mulia dapat dilihat dari kesejahteraan para guru – guru, staf yang sudah merasakan lamanya kerja di sekolah tersebut dengan kesejahteraan yang dirasakan.
4	Terhadap Kepuasan Kerja (Saner & Eyupoglu, 2015).	Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau emosi positif yang berasal dari hasil pengalaman penilaian kinerja yang telah dialami selama bertahun-tahun (Saner	Penelitian (Saner & Eyupoglu, 2015). Kepuasan kerja yang dimaksudkan perasaan senang atau emosi positif yang berasal dari hasil pengalaman penilaian	Penelitian kepuasan kerja di sekolah Tunas Mulia dapat dirasakan suatu perasaan puas dari penilaian pembelajaran, pekerjaan yang dilakukan maupun pelayanan yang baik pihak pimpinan	

		& Eyupoglu, 2015).	kinerja yang telah dialami selama bertahun – tahun.	sekolah, kepala sekolah serta wakilnya, staf, para guru – guru, maupun para orang tua murid serta para siswa – siswi.	
--	--	--------------------	---	---	--

Tabel II.1

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian dalam penelitian terdapat empat variabel yang akan di bahas yaitu terdiri atas tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), Work Life Balance (X3) serta variabel dependen yang digunakan adalah Kepuasan Kerja (Y).



Gambar II.1

D. Perumusan Hipotesa

Keterangan : Arti dari hipotesis adalah sebuah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang didasarkan pada penelitian sebelumnya atau teori.

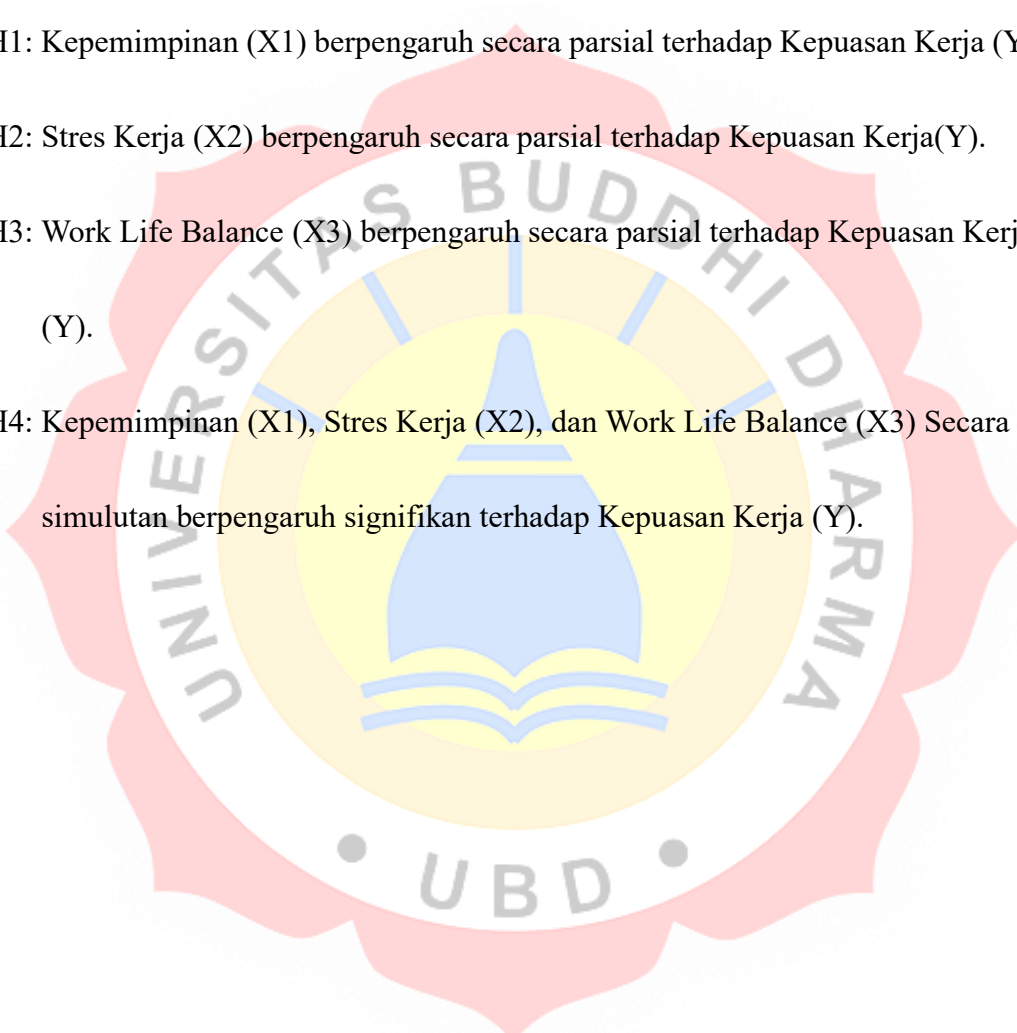
Maka dalam penelitian ini dapat dibuat hipotesisnya sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y).

H2: Stres Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja(Y).

H3: Work Life Balance (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y).

H4: Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), dan Work Life Balance (X3) Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu *rasional, empiris, dan sistematis* (Sugiyono 2023:2).

Jenis Penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian survei bersifat deskriptif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono 2023:16). Metode penelitian kuantitatif survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu (Sugiyono 2023:57). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas pendidikan disebuah sekolah Tunas

Mulia Gading Serpong Tangerang Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada responden/ masyarakat.

B. Objek Penelitian

Dalam buku Metodologi Penelitian Ilmiah yang ditulis oleh (Pakpahan, et al., 2021) berisi pengertian objek penelitian, yaitu sebagai berikut:

“Objek penelitian adalah suatu hal yang dilakukan peneliti untuk memiliki suatu data dan mengetahui apa, siapa dan dimana penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti”. Dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah masyarakat yang telah percaya kualitas pendidikan dari tingkat Taman Kanak – Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah, Sekolah Tingkat Atas di Tunas Mulia Gading Serpong. Penelitian ini diuji menggunakan variabel bebas (X) yaitu kualitas pengaruh kepemimpinan dan variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja.

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data sumber primer. Menurut (Sugiono, 2019) data sumber primer adalah jenis sumber data di mana informasi diperoleh secara langsung oleh pengumpul data. Berdasarkan sumbernya data dibagi menjadi 2 jenis sumber data, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, atau data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data

primer ini penulis lakukan dengan cara membuat kuesioner yang kemudian disebarakan kepada responden.

2. Data Sekunder, yaitu data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya.

Berikut ini informasi terkait jenis dan sumber data yang di lakukan oleh peneliti :

1. Sejarah Perusahaan

Sekolah Tunas Mulia memiliki tingkat Paud/TK, SD, SMP, SMA. Lokasi penelitian beralamat di Gading Serpong, Jalan Boulevard Rusia Block CB 6 No. 57 Sektor 1 C, Pakulonan Bar., Kec. Kelapa Dua, Kabupaten Tangerang, Banten 15810. Paud Tunas Mulia Montessori didirikan pada tahun 2002 di bawah asuhan penasihat oleh Ibu Juni Haria S.s dari tahun 2002 s/d sekarang, sedangkan tingkat SD dibuka pada tahun 2005, tingkat SMP dibuka pada tahun 2011, tingkat SMA dibuka pada tahun 2015 yang memberlakukan Kurikulum Cambridge terintegrasi dengan sekolah berbasis kurikulum dari Departemen Pendidikan Nasional.

Pendidikan anak usia dini TK berdasarkan program metode Montessori ditingkat Paud Tunas Mulia Montessori. Pihak pimpinan memberikan pelaksanaan pendidikan serta memberi kesempatan belajar kepada anak usia dini di Tangerang, khususnya di Gading Serpong sesuai dengan Undang undang Nomor 4 tahun 1974 tentang kesejahteraan anak dan Undang – undang Nomor 23 tahun 2002 tentang perlindungan anak. Selain itu sekolah ini juga telah di akreditasi oleh Pemerintah Indonesia, dan juga disertifikasi oleh Montessori World Education Institution

(MWEI) dan ACCES (Associated child care and Education) dari Malaysia, dengan pembelajaran metode Montessori. Kurikulum disajikan secara menarik dengan berbagai teknik pengajaran terutama dengan Metode Montessori dan menggunakan media - media dan alat – alat peraga khusus yang memungkinkan anak untuk belajar dengan menggunakan seluruh panca inderanya, baik melalui proses belajar di kelas, di luar kelas (Field Trip) ataupun dengan berbagai kegiatan (event) penunjang kurikulum yang disusun di setiap tahun ajarannya.

2. Bidang Usaha Sekolah Tunas Mulia

Divisi TK:

TK Tunas Mulia Montessori menggunakan Kurikulum Pembelajaran Montessori dengan 5 area:

1. *Language : Learning alphabet, writing, reading and simple grammar*
bahasa. Belajar huruf abjad, menulis, membaca dan grammar sederhana
2. *Mathematics : Learning numbers and counting skill (additional, subtraction and division*

Matematik Belajar berhitung dan mengenal operasi hitung (pertambahan, pengurangan dan pembagian)

3. *Cultural : Learn more about animals, lands, flags, planets, etc*

Kebudayaan : Belajar tentang binatang, bumi, planets, bendera dll

4. *Sensorial : Encouraging the child`s five senses such as feeling, seeing and tasting* Sensorik. Mempertajam 5 panca indera seperti perasa, keseimbangan, penglihatan dll
5. *Exercise of Practical Life/EPL: Learning daily activties to sharpen fine*
6. *motor skill*

Melatih keterampilan Sehari - hari: Mempelajari keterampilan sehari - hari untuk mempertajam motorik halus.

Divisi SD

Bahasa yang digunakan

Bahasa Inggris merupakan bahasa yang akan digunakan setiap hari di sekolah baik di dalam kelas maupun di luar kelas pada saat belajar, waktu istirahat, dan kegiatan lainnya.

Bahasa Indonesia digunakan ketika mempelajari mata pelajaran bahasa Indonesia. Bahasa Inggris dan mandarin digunakan saat mempelajari pelajaran mandarin.

Daftar Mata Pelajaran Dan Alokasi Waktu

English, Maths, Science , Art and Craft, Computer , P.E , Art and Craft, Computer , Scout , Religion, MTK, BI, PKn, Mandarin

PROGRAM EKSTRAKURIKULER/ PENGAYAAN

- a. *SCIENCE CLUB (Grade 1-6)*

- b. *ROBOTIC (Grade 4-6)*
- c. *TAEKWONDO (Grade 3-6)*
- d. *DANCING (Grade 1-6)*
- e. *MANDARIN CLUB (Grade 4-6)*
- f. *SCOUT (Grade 1-6)*
- g. *DRAWING (Grade 1-6)*

Divisi SMP

- a. DAFTAR MATA PELAJARAN DAN ALOKASI WAKTU

English, Maths, Science , Art and Craft, Computer , P.E , Art and Craft, Computer , Scout , Religion, MTK, BI, PKn, Mandarin.

Divisi SMA

- b. DAFTAR MATA PELAJARAN DAN ALOKASI WAKTU

English, Maths, Science , Art and Craft, Computer , P.E , Art and Craft, Computer , Scout , Religion, MTK, BI, PKn, Mandarin.

1. Visi, Misi, dan Nilai Sekolah Tunas Mulia

Dalam rangka mencapai tujuan sekolah Tunas Mulia mempunyai visi, misi, dan nilai perusahaan sebagai berikut :

- a. Visi (*Vision*) :

Menerapkan pendidikan pra sekolah untuk menjadi pribadi yang baik yaitu memiliki Keseimbangan antara perilaku, pengetahuan, dan keterampilan, serta memiliki kemampuan fisik kognitif, bahasa, sosial emosional, konsep diri, disiplin, kemandirian, seni, moral, dan nilai-nilai kemanusiaan.

b. Misi (*Mission*) :

Pertama : Mencerdaskan, mendidik dan membina perilaku bangsa di dalam lingkungan yang aman, bersahabat dan yang dapat menstimulasi kreatifitas dan kecintaan anak untuk belajar

Kedua: Menanam kepedulian pada sesama dan lingkungan.

Ketiga : Membangun sistem pendidikan terpadu dan tepat guna menggalakkan kerukunan antar umat beragama.

Keempat: Memberikan kesempatan untuk bereksplorasi, menemukan, mengekspresikan perasaan, berkreasi, belajar secara menyenangkan

Kelima : Mengembangkan kemampuan akademik secara kognitif, Bahasa (Inggris), Sosial Emosional, Konsep Diri, Disiplin, Kemandirian, Seni, Moral dan Nilai-nilai kemanusiaan.

c. Nilai (*Values*) :

1. Membentuk , menerapkan dan mengembangkan suatu konsep pendidikan pra sekolah yang semua aspek materinya terintegrasi pada nilai-nilai moral.

2. Mencari beberapa inovasi baru dalam pembuatan konsep pendidikan dasar guna mendapatkan suatu formula yang efektif dengan instansi maupun lembaga yang berkompeten di bidangnya.
3. Menerapkan konsep pendidikan Montessori sebagai metode pengajaran yang efektif untuk menunjang Pengembangan Sistem Proses Belajar Mengajar di Kelas.

3. Logo Sekolah Tunas Mulia



Gambar III.1

4. Sejarah Perusahaan



Gambar III.2

5. Uraian Tugas

- a. Yayasan Lentera Harapan : Menghimpun dana, menyelenggarakan program, dan memberikan bantuan sosial. Yayasan juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, baik di bidang sosial, keagamaan, maupun kemanusiaan. Beberapa donatur memberi dorongan keuangan untuk keperluan semua fasilitas – fasilitas yang akan terpenuhi dengan baik.
- b. Ketua yayasan : Memimpin dan mengelola organisasi
- c. *Directress*/Direktur yayasan : Memimpin dan bertanggung jawab atas operasional organisasi.

Berikut beberapa bagian dibawah pimpinan direktur untuk mengatur operasional keuangan perusahaan, memastikan kelancaran operasional, dan memastikan kesehatan keuangan perusahaan.

Financial

Cashier

Staff/TU

- d. *Counselor*/Penasehat : Memimpin suatu proses jalannya yayasan/organisasi berjalan dengan baik untuk mengatasi masalah yang dihadapi dengan memberikan masukan dan solusi. Berikut dibawah pimpinan counselor :

General Affair : Memastikan kelancaran operasional perusahaan dengan mengelola pengadaan barang dan jasa, pemeliharaan aset, dan laporan berkala.

- e. Staff/TU (Admin) : mengelola administrasi perusahaan, seperti mengurus dokumen, membuat laporan, dan mengatur keuangan.

Security : Menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan tertentu.

House Keeping / Office Boy/Girl : Menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan.

- f. *Kindergarten School Principal / Kepala Sekolah TK* : Memimpin dan mengelola sekolah, serta memastikan proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Kepala sekolah juga berperan sebagai pendidik, manajer, administrator, dan motivator. memecahkan suatu masalah yang dihadapi serta memberikan arahan kepada guru – guru, serta sebagai tenaga pengajar untuk mendidik, mngajar, memberikan arahan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

- g. *Vice Principal* : Membantu kepala sekolah/ principal untuk memecahkan suatu masalah yang dihadapi, memastikan proses belajar mengajar berjalan dengan baik serta memberikan arahan kepada guru – guru, serta sebagai tenaga pengajar untuk mendidik, mengajar, memberikan arahan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

- h. *Teachers*: Tenaga pengajar untuk mendidik, mengajar, memberikan arahan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, memastikan proses belajar mengajar berjalan dengan baik.

- i. *Staff office*: Membantu menginformasikan segala keperluan serta kebutuhan calon peserta didik yang akan bergabung belajar diTK Tunas Mulia.

- j. *Primary school principal* / Kepala Sekolah Sekolah Dasar : Memimpin dan mengelola sekolah, serta memastikan proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Kepala sekolah juga berperan sebagai pendidik, manajer, administrator, dan motivator. memecahkan suatu masalah yang dihadapi serta memberikan arahan kepada guru – guru, serta sebagai tenaga pengajar untuk mendidik, mengajar, memberikan arahan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik
- k. *Vice Principal* : Membantu kepala sekolah/ principal untuk memecahkan suatu masalah yang dihadapi, memastikan proses belajar mengajar berjalan dengan baik serta memberikan arahan kepada guru – guru, serta sebagai tenaga pengajar untuk mendidik, mengajar, memberikan arahan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.
- l. *Teachers*: Tenaga pengajar untuk mendidik, mngajar, memberikan arahan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, memastikan proses belajar mengajar berjalan dengan baik.
- m. *Staff office*: Membantu menginformasikan segala keperluan serta kebutuhan calon peserta didik yang akan bergabung belajar diTK Tunas Mulia.
- n. *Secondary school principal*/ Kepala Sekolah SMP: Memimpin dan mengelola sekolah, serta memastikan proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Kepala sekolah juga berperan sebagai pendidik, manajer, administrator, dan motivator. memecahkan suatu masalah yang dihadapi serta memberikan arahan kepada guru – guru, serta sebagai tenaga pengajar

- untuk mendidik, mengajar, memberikan arahan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik
- o. *Vice Principal* / Wakil Kepala Sekolah : Membantu kepala sekolah/*principal* untuk memecahkan suatu masalah yang dihadapi, memastikan proses belajar mengajar berjalan dengan baik serta memberikan arahan kepada guru – guru, serta sebagai tenaga pengajar untuk mendidik, mengajar, memberikan arahan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.
- p. *Teachers*: Tenaga pengajar untuk mendidik, mengajar, memberikan arahan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, memastikan proses belajar mengajar berjalan dengan baik.
- q. *Staff office*: Membantu menginformasikan segala keperluan serta kebutuhan calon peserta didik yang akan bergabung belajar diTK Tunas Mulia.
- r. *High School Principal* / Kepala Sekolah SMA : Memimpin dan mengelola sekolah, serta memastikan proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Kepala sekolah juga berperan sebagai pendidik, manajer, administrator, dan motivator. memecahkan suatu masalah yang dihadapi serta memberikan arahan kepada guru – guru, serta sebagai tenaga pengajar untuk mendidik, mengajar, memberikan arahan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik
- s. *Vice Principal* / Wakil Kepala Sekolah : Membantu kepala sekolah/*principal* untuk memecahkan suatu masalah yang dihadapi, memastikan proses belajar mengajar berjalan dengan baik serta memberikan arahan

kepada guru – guru, serta sebagai tenaga pengajar untuk mendidik, mengajar, memberikan arahan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

- t. *Teachers*: Tenaga pengajar untuk mendidik, mengajar, memberikan arahan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, memastikan proses belajar mengajar berjalan dengan baik.
- u. *Staff office*: Membantu menginformasikan segala keperluan serta kebutuhan calon peserta didik yang akan bergabung belajar diTK Tunas Mulia.

D. Populasi dan Sample

Populasi

Dalam buku Metodologi Penelitian yang ditulis oleh (Syahza, 2021) berisi pengertian bahwa “Populasi adalah jumlah keseluruhan dari suatu objek yang akan diteliti”. Populasi yang dimaksud dalam penelitian adalah masyarakat telah memberikan kepercayaan kepada guru – guru di sekolah Tunas Mulia untuk mengajarkan ilmu yang diberikan kepada murid - muridnya. Sementara responden dalam penelitian ini merupakan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja para guru, para karyawan untuk bekerja di sekolah Tunas Mulia tersebut. Dalam penelitian ini, semua populasi nantinya akan digunakan sebagai sumber data penelitian. Menurut Sugiyono (2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari. Populasi ini adalah seluruh karyawan di sekolah Tunas Mulia berjumlah 110 orang.

Sample

Dalam buku Metodologi Penelitian yang ditulis oleh (Syahza, 2021) berisi pengertian bahwa “Sample adalah bagian dari suatu populasi yang akan diteliti”. Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sample merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sample yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Dan sample adalah bagian dari populasi yang hendak di uji karakteristiknya, sample dalam penelitian ini pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data jika dilihat dari sumbernya, terdapat dua jenis yaitu data sumber primer dan data sumber sekunder. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data sumber primer. Menurut (Sugiyono, 2019) data sumber primer adalah jenis sumber data di mana informasi diperoleh secara langsung oleh pengumpul data.

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pernyataan tertutup dan terbuka yang diberikan secara langsung atau dikirim melalui internet. Untuk mengukur sikap responden terhadap setiap pertanyaan atau pernyataan digunakan skala likert dengan penilaian: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Sugiyono, 2019).

F. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Item	Jumlah Data
Pengaruh Kepemimpinan (X1)	1) <i>Idealized influence</i> (Pengaruh yang diidealkan) 2) <i>Intellectual simulation</i> (Simulasi intelektual) 3) <i>Individualized consideration</i> (Pertimbangan individual) 4) Kemampuan 5) Pengarahan	1) Memiliki visi dan misi 2) Mampu membuat perencanaan strategis 3) Berintegritas 4) Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain 5) Kemampuan mengambil keputusan	3, 2, 1, 5, 4	5

<p>Stres Kerja</p> <p>X2</p>	<p>1) <i>Job stress scale</i> (skala stres kerja).</p> <p>2) <i>Role expectation conflict</i>, peran dalam konflik, hubungan baik terhadap pihak pimpinan dengan rekan kerja.</p> <p>3) <i>Coworker support</i>, dukungan rekan kerja, menyelesaikan permasalahan serta mengurangi stres kerja.</p> <p>4) Kemampuan berbahasa asing dengan baik, (bahasa Inggris).</p> <p>5) Dapat menyelesaikan masalah keluarganya agar bekerja secara profesional.</p>	<p>1) Tekanan pekerjaan atau tekanan disetiap masalah individu dari masing – masing karyawan yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.</p> <p>2) Sikap pimpinan adalah perilaku seorang pemimpin kepada bawahannya, yang dapat mempengaruhi sikap pimpinan terhadap kinerja karyawannya.</p> <p>3) Kondisi kerja yang aman, nyaman antar hubungan karyawan satu dengan lainnya baik atau buruk tergantung pada karyawan itu sendiri.</p> <p>4) Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan.</p> <p>5) Tanggung jawab, dimana seorang karyawan dapat</p>	<p>1, 3, 2, 4, 5</p>	<p>5</p>
------------------------------	---	--	----------------------	----------

		menanggung risiko yang diberikan dari pekerjaan atau tugas – tugas yang akan dilakukan.		
--	--	---	--	--



<p>Work life balance (X3)</p>	<p>1)Mengendalikan kehidupan pribadi agar tidak mengganggu pekerjaan.</p> <p>2)Inovasi dan kreativitas meningkatkan performa kerja.</p> <p>3)Pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.</p> <p>4)Loyalitas yang dapat meningkatkan kualitas kerja.</p> <p>5)Sebuah aturan (SOP) dari pihak pimpinan selaras dengan kebijakan manajemen.</p>	<p>1)Keseimbangan waktu. (<i>time balance</i>) Keseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi.</p> <p>2)Keseimbangan keterlibatan. (<i>involvement balance</i>) waktu dan energi yang dapat diatur untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.</p> <p>3)Keseimbangan kepuasan. (<i>satisfaction balance</i>) dapat menyelesaikan pekerjaan, meluangkan waktu dan membagi waktu untuk pekerjaan dengan dirinya.</p> <p>4)Memiliki dukungan dari organisasi, keluarga, teman, serta dari orang sekitar untuk</p>	<p>3, 4, 5, 1, 2</p>	<p>5</p>
---	---	--	----------------------	----------

		<p>memberikan rasa percaya diri, loyalitas, serta kesehatan mental yang baik dari karyawan itu sendiri.</p> <p>5)Gaji yang diterima sesuai dengan yang diberikan tanggung jawab pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan tersebut.</p>		
--	--	--	--	--



Kepuasan Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kepemimpinan yang baik berdampak positif 2) Kompetensi atas pekerjaan 3) Kebijakan manajemen yang baik akan berdampak kepuasan kerja 4) Memberikan Penghargaan disetiap pekerjaan 5) Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Komitmen 2) Kemampuan kerja 3) Gaji 4) Sikap jujur dan tindakan yang baik dapat mempengaruhi sikap yang baik di tempat kerja. 5) Promosi 	1, 4, 2, 5	5
--------------------	--	---	------------	---

Tabel III.1

UBD

G. Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2020) mengatakan bahwa: Statistik deskriptif adalah kumpulan data yang dapat digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan penjelasan atau menggambarkan sekumpulan data yang dikumpulkan oleh peneliti, sebagai data yang ada tanpa ada maksud untuk menarik kesimpulan yang berlaku untuk secara keseluruhan atau generalisasi.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Gambar III.3

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono,2012:115) dan jika koefisien korelasi Product Moment $> r$ tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.