

KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA SEBAGAI DETERMINAN KEPUASAN KERJA GURU SMP SWASTA JAKARTA TIMUR

Farah Maharani Fajrin

Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email Korespondensi: farahmaharani.unj@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja guru merupakan faktor penting bagi kualitas layanan pendidikan, namun belum banyak kajian kuantitatif yang menguji pengaruh kepemimpinan dan stres kerja secara simultan pada guru SMP swasta. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru, pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja guru, pengaruh langsung kepemimpinan terhadap stres kerja, serta pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada guru SMP Swasta Jakarta Timur. Metode penelitian menggunakan survei kuantitatif dengan analisis jalur (*path analysis*). Sampel sebanyak 100 guru dari 8 SMP Swasta di empat kecamatan Jakarta Timur diperoleh melalui *multistage proportional random sampling*. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,467$; $t = 5,912$; $p = 0,000$), stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja ($\beta = -0,367$; $t = -4,632$; $p = 0,000$), dan kepemimpinan berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja ($\beta = -0,500$; $t = -5,715$; $p = 0,000$). Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebesar 0,184. Kepemimpinan dan stres kerja secara simultan menjelaskan 52,4% variasi kepuasan kerja guru. Disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan ganda: meningkatkan kepuasan kerja secara langsung dan menurunkan stres kerja yang selanjutnya meningkatkan kepuasan kerja guru.

Kata Kunci: *kepemimpinan, stres kerja, kepuasan kerja guru, analisis jalur, SMP swasta*

ABSTRACT

Teacher job satisfaction is a critical factor in educational service quality, yet few quantitative studies simultaneously examine the effects of leadership and work stress on private junior high school teachers. This study aimed to analyze the direct effect of school principal leadership on teacher job satisfaction, the direct effect of work stress on teacher job satisfaction, the direct effect of leadership on work stress, and the indirect effect of leadership on job satisfaction through work stress among private junior high school teachers in East Jakarta. A quantitative survey method with path analysis was employed. A sample of 100 teachers private junior high schools across four sub-districts in East Jakarta was obtained through multistage proportional random sampling. Results showed that leadership had a positive direct effect on job satisfaction ($\beta = 0.467$; $t = 5.912$; $p = 0.000$), work stress had a negative direct effect on job satisfaction ($\beta = -0.367$; $t = -4.632$; $p = 0.000$), and leadership had a negative direct effect on work stress ($\beta = -0.500$; $t = -5.715$; $p = 0.000$). The indirect effect of leadership on job satisfaction through work stress was 0.184. Leadership and work stress simultaneously explained 52.4% of the variation in teacher job satisfaction. It is concluded that school principal leadership plays a dual role: directly enhancing job satisfaction and reducing work stress, which in turn further increases teacher job satisfaction.

Keywords: *leadership, work stress, teacher job satisfaction, path analysis, private school*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja guru merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan penilaian positif atau negatif guru terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan sosial, dukungan pimpinan, dan penghargaan yang diterima. Dalam kajian manajemen pendidikan, kepuasan kerja dipahami sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan komitmen, retensi, dan

kualitas pelaksanaan tugas guru. Luthans et al. (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dinilai penting. Studi internasional berbasis data TIMSS menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berhubungan dengan dukungan kepemimpinan sekolah, disiplin siswa, dan beban kerja (Eryilmaz et al., 2025). Dengan demikian, kepuasan kerja guru menjadi indikator penting bagi kesehatan organisasi sekolah.

Kualitas pendidikan Indonesia di kawasan ASEAN berdasarkan *Education Index* dalam *Human Development Report 2025* UNDP menunjukkan bahwa Indonesia berada pada posisi ketujuh dari 11 negara ASEAN dengan skor sekitar 0,660, dihitung dari *Expected Years of Schooling* sebesar 13,3 tahun dan *Mean Years of Schooling* sebesar 8,7 tahun. Posisi tertinggi ditempati oleh Singapura (0,865), diikuti Vietnam (0,729), Thailand (0,728), Malaysia (0,722), Brunei Darussalam (0,690), dan Filipina (0,689). Indonesia masih berada di bawah sebagian negara ASEAN utama dalam dimensi pendidikan (United Nations Development Programme, 2025). Kondisi ini menegaskan urgensi peningkatan mutu pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia pendidikan yang lebih baik.

Wilayah Jakarta Timur menjadi konteks penting karena memiliki jumlah satuan pendidikan SMP swasta yang besar dan beragam. Data BPS Provinsi DKI Jakarta menunjukkan bahwa pada tahun ajaran 2023/2024 terdapat 165 SMP swasta di Kota Jakarta Timur dengan 1.988 guru dan 29.236 peserta didik. Dibandingkan tahun ajaran 2021/2022, jumlah guru SMP swasta turun dari 2.114 menjadi 1.988 (-5,96%) dan peserta didik turun dari 30.380 menjadi 29.236 (-3,77%). Penurunan ini memperlihatkan dinamika kelembagaan yang dapat berpengaruh terhadap beban kerja, keamanan kerja, dan kepuasan guru (BPS Provinsi DKI Jakarta, 2022, 2024).

Sekolah swasta memiliki karakter organisasi yang berbeda dari sekolah negeri karena keberlangsungan operasionalnya dipengaruhi oleh kepercayaan masyarakat, jumlah peserta didik, kemampuan yayasan, dan kualitas layanan. Guru di sekolah swasta menghadapi tuntutan ganda: menjalankan tugas pembelajaran sekaligus menjaga kepuasan pengguna layanan pendidikan. Berdasarkan hasil wawancara awal, ditemukan bahwa beberapa guru mengajar di lebih dari dua tempat, peran kepala sekolah sebagai pengambil keputusan belum sepenuhnya memberikan solusi bagi guru, serta terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi guru dengan mata pelajaran yang diampu.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel penting karena kepala sekolah berperan mengarahkan, mengkoordinasikan, memotivasi, dan menciptakan iklim kerja profesional. Northouse (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Liu et al. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional dan terdistribusi berasosiasi positif dengan kepuasan kerja guru melalui budaya sekolah yang suportif. Di sisi lain, stres kerja merupakan respons psikologis dan fisiologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu. Pada guru, stres kerja dapat bersumber dari beban administratif, tuntutan kurikulum, tekanan capaian belajar, dan keterbatasan fasilitas. Jentsch et al. (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja guru berkaitan dengan efikasi diri, lingkungan kerja, dan kepemimpinan administratif sekolah.

Beberapa penelitian mutakhir menunjukkan hubungan konsisten antara ketiga variabel tersebut. Li et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan sekolah terdistribusi secara langsung memprediksi kepuasan kerja guru, dan stres kerja menjadi mediator dalam hubungan tersebut pada data guru dari Shanghai, Amerika Serikat, Inggris, dan Australia. Yunita dan Budiana (2021) dalam konteks organisasi nonsekolah menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui analisis jalur. Namun, penelitian terdahulu masih memiliki keterbatasan: sebagian dilakukan pada sektor nonpendidikan, sering menempatkan kinerja guru (bukan kepuasan kerja) sebagai variabel terikat, dan belum memeriksa pola pengaruh langsung antarvariabel melalui analisis jalur pada konteks guru SMP swasta (Yunita & Budiana, 2021; Simanjorang & Wahyanti, 2021). Studi internasional tidak dapat langsung digeneralisasikan pada SMP swasta Jakarta Timur yang memiliki karakter yayasan, persaingan antarsekolah, dan pembiayaan mandiri.

Kesenjangan penelitian yang dapat diidentifikasi adalah belum memadainya kajian kuantitatif yang secara simultan menguji pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh langsung kepemimpinan terhadap stres kerja pada guru SMP Swasta Jakarta Timur. Kontribusi baru penelitian ini terletak pada pemusatan objek kajian pada guru SMP Swasta di Jakarta Timur, penggunaan data statistik lokal mutakhir, dan pengujian model kausal melalui *path analysis*. Secara teoretis, penelitian ini melengkapi literatur manajemen pendidikan dengan mempertemukan teori kepemimpinan sekolah, stres kerja, dan kepuasan kerja dalam satu model empiris. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi kepala sekolah dan yayasan dalam merancang kebijakan pengelolaan guru.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini menguji empat hipotesis: (1) kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru; (2) stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja guru; (3) kepemimpinan berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja guru; dan (4) kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja guru melalui stres kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis jalur (*path analysis*). Variabel penelitian terdiri dari kepemimpinan (X_1) sebagai variabel eksogen, stres kerja (X_2) sebagai variabel endogen perantara, dan kepuasan kerja guru (Y) sebagai variabel endogen akhir. Model persamaan struktural yang diuji adalah:

$$\text{Substruktur 1: } X_2 = \beta_{21}X_1 + \varepsilon_1$$

$$\text{Substruktur 2: } Y = \beta_{y1}X_1 + \beta_{y2}X_2 + \varepsilon_2$$

Populasi penelitian adalah seluruh guru pada SMP Swasta di Jakarta Timur sebanyak 132 guru dari 8 sekolah yang tersebar di empat kecamatan (Duren Sawit, Jatinegara, Makasar, dan Cakung). Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 100 guru menggunakan rumus Slovin ($e = 0,05$). Teknik pengambilan sampel menggunakan *multistage proportional random sampling*: tahap pertama mengalokasikan sampel secara proporsional pada setiap kecamatan, tahap kedua mengalokasikan pada masing-masing sekolah, dan pemilihan responden akhir dilakukan secara acak dari daftar guru aktif (Lohr, 2021; Sugiyono, 2019).

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert lima poin. Kepuasan kerja guru diukur melalui indikator kesesuaian pekerjaan dengan kedudukan, kenyamanan lingkungan tempat kerja, dukungan teman sejawat, dan penghargaan yang seimbang (35 butir). Kepemimpinan diukur melalui indikator berkomunikasi, mengkoordinasikan, mengorganisasikan, memotivasi, memanfaatkan sumber daya, memberi penghargaan, dan meningkatkan keterampilan guru (35 butir). Stres kerja diukur melalui indikator beban kerja, kualitas kinerja guru, tugas tambahan, konflik kerja, dan perbedaan nilai (35 butir). Seluruh butir instrumen dinyatakan valid ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel } 0,349$) dan reliabel (Cronbach's Alpha: kepemimpinan 0,914; stres kerja 0,883; kepuasan kerja 0,927). Pengujian persyaratan analisis meliputi uji normalitas galat taksiran regresi (Kolmogorov-Smirnov), uji signifikansi, dan uji linearitas regresi.

HASIL PENELITIAN

Hasil

Deskripsi Data

Deskripsi data pada bagian ini meliputi tiga variabel penelitian, yaitu variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) sebagai variabel endogen akhir, variabel Kepemimpinan (X_1) sebagai variabel eksogen, dan variabel Stres Kerja (X_2) sebagai variabel endogen perantara. Ketiga variabel tersebut dianalisis sesuai dengan model analisis jalur yang telah dirumuskan pada Bab III, yaitu kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja, stres

kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepemimpinan juga berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru.

Data penelitian diperoleh dari 100 guru SMP Swasta Jakarta Timur. Setiap variabel diukur menggunakan instrumen berskala Likert dengan 35 butir pernyataan. Skor total setiap variabel digunakan sebagai dasar dalam penghitungan statistik deskriptif, distribusi frekuensi, pengujian persyaratan analisis, dan pengujian hipotesis melalui analisis jalur. Rangkuman statistik deskriptif penelitian ditampilkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Penelitian

Keterangan	X1 Kepemimpinan	X2 Stres Kerja	Y Kepuasan Kerja
Jumlah Sampel	100	100	100
Skor Minimal	115	95	115
Skor Maksimal	170	150	175
Jumlah Skor	14.362	12.245	14.987
Rata-rata	143,62	122,45	149,87
Modus	145	120	150
Median	144	122	150
Simpangan Baku	13,85	12,64	14,21
Varians	191,82	159,77	201,92

Interpretasi Tabel 4.1 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki rata-rata tertinggi, yaitu 149,87, dibandingkan Kepemimpinan (X1) sebesar 143,62 dan Stres Kerja (X2) sebesar 122,45. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum guru memiliki kecenderungan kepuasan kerja yang baik, sedangkan stres kerja berada pada tingkat yang lebih rendah dibandingkan dua variabel lainnya. Skor simpangan baku masing-masing variabel relatif tidak terlalu besar dibandingkan rentang skor empirisnya, sehingga data tidak menunjukkan penyebaran yang ekstrem. Dengan demikian, data dapat dipandang cukup stabil untuk dilanjutkan pada pengujian persyaratan analisis dan analisis jalur.

1. Kepuasan Kerja Guru (Y)

Data Kepuasan Kerja Guru (Y) mempunyai rentang skor empiris antara 115 sampai dengan 175, sehingga rentang skor sebesar 60. Hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan nilai rata-rata sebesar 149,87, median sebesar 150, modus sebesar 150, simpangan baku sebesar 14,21, dan varians sebesar 201,92. Nilai rata-rata yang berada mendekati bagian atas rentang skor menunjukkan bahwa mayoritas guru memiliki kepuasan kerja yang cukup baik terhadap pekerjaannya.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Kumulatif	Relatif
1	115-122	114,5	122,5	5	5	5%
2	123-130	122,5	130,5	8	13	8%
3	131-138	130,5	138,5	12	25	12%
4	139-146	138,5	146,5	18	43	18%
5	147-154	146,5	154,5	24	67	24%
6	155-162	154,5	162,5	17	84	17%
7	163-170	162,5	170,5	11	95	11%
8	171-178	170,5	178,5	5	100	5%
				100		100%

Interpretasi Tabel 4.2 menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi skor Kepuasan Kerja Guru berada pada interval 147-154 sebanyak 24 responden atau 24%. Frekuensi berikutnya terdapat pada interval 139-146 sebanyak 18 responden dan interval 155-162

sebanyak 17 responden. Pola ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok skor menengah ke atas. Artinya, guru SMP Swasta Jakarta Timur secara umum menunjukkan kepuasan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dukungan rekan sejawat, dan penghargaan yang diterima. Frekuensi pada interval terendah hanya 5 responden, sehingga responden dengan kepuasan kerja rendah relatif sedikit.

2. Kepemimpinan (X1)

Data Kepemimpinan (X1) mempunyai rentang skor empiris antara 115 sampai dengan 170, sehingga rentang skor sebesar 55. Hasil perhitungan data memperoleh rata-rata sebesar 143,62, median 144, modus 145, simpangan baku 13,85, dan varians 191,82. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah berada pada kecenderungan baik. Variabel ini mencakup indikator komunikasi, koordinasi, pengorganisasian, motivasi, pemanfaatan sumber daya, pemberian penghargaan, dan peningkatan keterampilan guru.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Kumulatif	Relatif
1	115-121	114,5	121,5	5	5	5%
2	122-128	121,5	128,5	9	14	9%
3	129-135	128,5	135,5	13	27	13%
4	136-142	135,5	142,5	17	44	17%
5	143-149	142,5	149,5	22	66	22%
6	150-156	149,5	156,5	16	82	16%
7	157-163	156,5	163,5	11	93	11%
8	164-170	163,5	170,5	7	100	7%
				100		100%

Interpretasi Tabel 4.3 menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi variabel Kepemimpinan berada pada interval 143-149 sebanyak 22 responden atau 22%. Selanjutnya, interval 136-142 ditempati oleh 17 responden dan interval 150-156 ditempati oleh 16 responden. Sebaran ini menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah paling banyak berada pada kategori sedang menuju tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah dinilai cukup mampu menjalankan fungsi komunikasi, koordinasi, pengorganisasian tugas, pemberian motivasi, dan dukungan pengembangan guru. Frekuensi pada kelompok skor sangat rendah relatif kecil, sehingga secara umum tidak terlihat kecenderungan penilaian negatif yang dominan terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

3. Stres Kerja (X2)

Data Stres Kerja (X2) mempunyai rentang skor empiris antara 95 sampai dengan 150, sehingga rentang skor sebesar 55. Hasil perhitungan data menunjukkan rata-rata sebesar 122,45, median 122, modus 120, simpangan baku 12,64, dan varians 159,77. Skor rata-rata tersebut menunjukkan bahwa stres kerja guru berada pada kategori sedang. Variabel ini mencakup beban kerja, kualitas kinerja guru, tugas tambahan, konflik kerja, dan perbedaan nilai.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Stres Kerja

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Kumulatif	Relatif
1	95-101	94,5	101,5	6	6	6%
2	102-108	101,5	108,5	8	14	8%
3	109-115	108,5	115,5	12	26	12%

4	116-122	115,5	122,5	21	47	21%
5	123-129	122,5	129,5	24	71	24%
6	130-136	129,5	136,5	16	87	16%
7	137-143	136,5	143,5	9	96	9%
8	144-150	143,5	150,5	4	100	4%
				100		100%

Interpretasi Tabel 4.4 menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi variabel Stres Kerja berada pada interval 123-129 sebanyak 24 responden atau 24%. Interval 116-122 ditempati oleh 21 responden dan interval 130-136 ditempati oleh 16 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru mengalami stres kerja pada tingkat sedang. Tekanan kerja masih tampak dalam bentuk beban administrasi, tuntutan tugas tambahan, konflik kerja, atau perbedaan nilai di lingkungan sekolah, namun tidak dominan berada pada kategori sangat tinggi. Frekuensi pada interval 144-150 hanya 4 responden, sehingga guru dengan tingkat stres sangat tinggi relatif terbatas.

B. Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum data digunakan dalam pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan butir instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap butir pernyataan dalam setiap variabel.

Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Butir	Rentang r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	35	0,421 - 0,765	0,349	Semua butir valid
Stres Kerja (X2)	35	0,386 - 0,718	0,349	Semua butir valid
Kepuasan Kerja (Y)	35	0,409 - 0,782	0,349	Semua butir valid

Interpretasi Tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen pada variabel Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,349. Dengan demikian, semua butir instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner telah mampu merepresentasikan indikator yang diukur pada masing-masing variabel.

Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Butir	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	35	0,914	> 0,70	Reliabel
Stres Kerja (X2)	35	0,883	> 0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	35	0,927	> 0,70	Reliabel

Interpretasi Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,70. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai reliabilitas tertinggi, yaitu 0,927, diikuti Kepemimpinan sebesar 0,914 dan Stres Kerja sebesar 0,883. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, data hasil kuesioner dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

Penggunaan analisis jalur mensyaratkan bahwa data memenuhi asumsi statistik parametrik. Persyaratan utama yang diuji dalam penelitian ini adalah normalitas galat

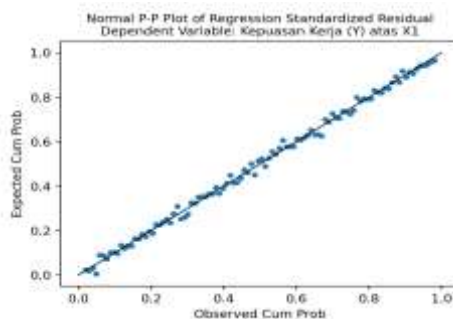
taksiran regresi serta signifikansi dan linearitas hubungan antarvariabel. Apabila persyaratan tersebut terpenuhi, maka pengujian hipotesis dengan analisis jalur dapat dilakukan.

1. Uji Normalitas

Tabel 4.7 Rangkuman Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi

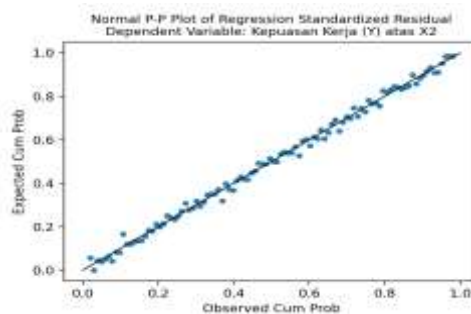
No	Galat Taksiran Regresi	Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig.	Alpha	Keterangan
1	Y atas X1	0,073	0,200	0,05	Normal
2	Y atas X2	0,078	0,200	0,05	Normal
3	X2 atas X1	0,061	0,200	0,05	Normal

Interpretasi Tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh nilai Asymp. Sig. berada di atas 0,05. Pada galat taksiran Y atas X1, Y atas X2, dan X2 atas X1, nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari alpha 0,05, maka galat taksiran regresi dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, persyaratan normalitas untuk analisis jalur telah terpenuhi.



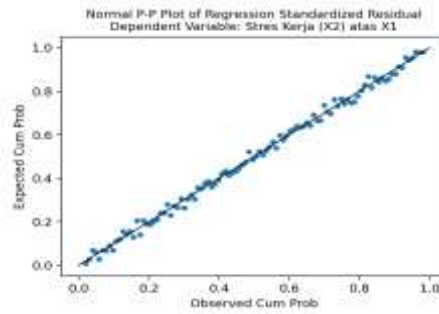
Gambar 4.4 Normal P-P Plot Uji Normalitas Variabel Y atas X1

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik residual berada di sekitar garis diagonal. Pola tersebut memperkuat hasil uji Kolmogorov-Smirnov bahwa galat taksiran regresi Y atas X1 berdistribusi normal.



Gambar 4.5 Normal P-P Plot Uji Normalitas Variabel Y atas X2

Gambar 4.5 menunjukkan titik residual cenderung mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X2 memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.6 Normal P-P Plot Uji Normalitas Variabel X2 atas X1

Gambar 4.6 menunjukkan bahwa penyebaran titik residual berada di sekitar garis diagonal sehingga galat taksiran regresi X2 atas X1 dapat dikatakan normal.

2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Tabel 4.8 Rangkuman Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Persamaan Regresi	F hitung Signifikansi	Sig.	F Deviation from Linearity	Sig. Deviation	Kesimpulan
Y atas X1	24,81	0,000	0,825	0,724	Signifikan dan linear
Y atas X2	55,10	0,000	0,904	0,615	Signifikan dan linear
X2 atas X1	32,66	0,000	0,782	0,801	Signifikan dan linear

Interpretasi Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh persamaan regresi memiliki nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya, hubungan regresi antarvariabel dinyatakan signifikan. Selain itu, nilai signifikansi deviation from linearity pada seluruh persamaan lebih besar dari 0,05, sehingga hubungan antarvariabel bersifat linear. Dengan demikian, data memenuhi persyaratan untuk dianalisis menggunakan analisis jalur.

D. Uji Signifikansi Regresi dan Koefisien Jalur

Model regresi yang diperoleh diuji signifikansi dan kelinearannya sebelum digunakan untuk pengujian hipotesis. Dalam analisis jalur, koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi terstandar pada setiap substruktur.

1. Kepuasan Kerja (Y) atas Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.9 Koefisien Regresi Kepuasan Kerja atas Kepemimpinan

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	t tabel 0,05	Sig.	Zero-order
Constant	54,012	19,247		2,806		0,006	
X1	0,667	0,134	0,450	4,981	1,984	0,000	0,650

Interpretasi Tabel 4.9 menunjukkan bahwa koefisien regresi Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja bernilai positif. Nilai t hitung sebesar 4,981 lebih besar dari t tabel 1,984 dan nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Kepemimpinan memiliki hubungan regresi yang signifikan dengan Kepuasan Kerja. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk adalah $Y = 54,012 + 0,667X1$. Maknanya, setiap peningkatan satu satuan skor Kepemimpinan cenderung meningkatkan skor Kepuasan Kerja sebesar 0,667 satuan.

Tabel 4.10 ANOVA Persamaan Regresi $Y = 54,012 + 0,667X1$

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	F tabel 0,05	Sig.
Regression	4.040,10	1	4.040,10	24,81	3,94	0,000

Residual	15.955,90	98	162,82			
Total	19.996,00	99				

Interpretasi Tabel 4.10 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 24,81 lebih besar dari F tabel 3,94 pada taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti persamaan regresi Y atas X1 signifikan. Dengan demikian, Kepemimpinan dapat digunakan sebagai prediktor Kepuasan Kerja dalam model penelitian.

2. Kepuasan Kerja (Y) atas Stres Kerja (X2)

Tabel 4.11 Koefisien Regresi Kepuasan Kerja atas Stres Kerja

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	t tabel 0,05	Sig.	Zero-order
Constant	232,100	11,100		20,910		0,000	
X2	-0,671	0,090	-0,600	-7,423	1,984	0,000	-0,600

Interpretasi Tabel 4.11 menunjukkan bahwa koefisien regresi Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja bernilai negatif. Nilai t hitung sebesar -7,423 dengan Sig. 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh regresi tersebut signifikan. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 232,100 - 0,671X_2$. Artinya, setiap peningkatan satu satuan skor Stres Kerja cenderung menurunkan skor Kepuasan Kerja sebesar 0,671 satuan. Arah negatif ini sesuai dengan hipotesis bahwa stres kerja yang semakin tinggi akan menurunkan kepuasan kerja guru.

Tabel 4.12 ANOVA Persamaan Regresi $Y = 232,100 - 0,671X_2$

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	F tabel 0,05	Sig.
Regression	7.198,56	1	7.198,56	55,10	3,94	0,000
Residual	12.797,44	98	130,59			
Total	19.996,00	99				

Interpretasi Tabel 4.12 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 55,10 lebih besar dari F tabel 3,94. Dengan demikian, regresi Y atas X2 signifikan dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut. Temuan ini memperlihatkan bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru.

3. Stres Kerja (X2) atas Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.13 Koefisien Regresi Stres Kerja atas Kepemimpinan

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	t tabel 0,05	Sig.	Zero-order
Constant	187,610	11,526		16,278		0,000	
X1	-0,454	0,079	-0,500	-5,715	1,984	0,000	-0,500

Interpretasi Tabel 4.13 menunjukkan bahwa koefisien regresi Kepemimpinan terhadap Stres Kerja bernilai negatif. Nilai t hitung sebesar -5,715 lebih besar secara absolut dibandingkan t tabel 1,984 dan nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $X_2 = 187,610 - 0,454X_1$. Artinya, peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah cenderung diikuti dengan penurunan stres kerja guru. Hubungan ini menunjukkan bahwa dukungan, arahan, koordinasi, dan komunikasi kepala sekolah dapat menjadi faktor pengendali tekanan kerja.

Tabel 4.14 ANAVA Persamaan Regresi $X_2 = 187,610 - 0,454X_1$

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	F tabel 0,05	Sig.
Regression	3.954,80	1	3.954,80	32,66	3,94	0,000
Residual	11.862,43	98	121,04			
Total	15.817,23	99				

Interpretasi Tabel 4.14 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 32,66 lebih besar dari F tabel 3,94. Dengan demikian, persamaan regresi X_2 atas X_1 signifikan. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan dapat menjelaskan perubahan stres kerja guru secara bermakna.

4. Kepuasan Kerja (Y) atas Kepemimpinan (X_1) dan Stres Kerja (X_2)

Tabel 4.15 Model Summary Regresi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,724	0,524	0,514	9,840

Interpretasi Tabel 4.15 menunjukkan nilai R sebesar 0,724 yang berarti hubungan simultan Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja berada pada kategori kuat. Nilai R Square sebesar 0,524 menunjukkan bahwa 52,4% variasi Kepuasan Kerja Guru dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan dan Stres Kerja secara bersama-sama. Sisanya sebesar 47,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kompensasi, budaya sekolah, iklim organisasi, motivasi individual, keamanan kerja, dan dukungan yayasan.

Tabel 4.16 Koefisien Jalur Kepuasan Kerja atas Kepemimpinan dan Stres Kerja

Model	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Beta	t hitung	t tabel 0,05	Sig.
Constant	132,540	14,370		9,223		0,000
X_1	0,473	0,080	0,467	5,912	1,984	0,000
X_2	-0,412	0,089	-0,367	-4,632	1,984	0,000

Interpretasi Tabel 4.16 menunjukkan bahwa dalam regresi ganda, Kepemimpinan memiliki koefisien jalur positif sebesar 0,467 dan Stres Kerja memiliki koefisien jalur negatif sebesar -0,367. Kedua variabel memiliki nilai Sig. 0,000, sehingga keduanya berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Persamaan struktural yang terbentuk adalah $Y = 0,467X_1 - 0,367X_2 + \varepsilon_2$. Dengan demikian, kepuasan kerja guru meningkat apabila kepemimpinan kepala sekolah semakin baik, dan menurun apabila stres kerja semakin tinggi.

Tabel 4.17 ANAVA Regresi Ganda Y atas X_1 dan X_2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	F tabel 0,05	Sig.
Regression	10.477,90	2	5.238,95	53,39	3,09	0,000
Residual	9.518,10	97	98,12			
Total	19.996,00	99				

Interpretasi Tabel 4.17 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 53,39 lebih besar dari F tabel 3,09 dengan Sig. 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Dengan kata lain, model regresi ganda yang digunakan layak untuk menjelaskan variasi kepuasan kerja guru SMP Swasta Jakarta Timur.

E. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi terstandar pada model struktural. Model penelitian menguji tiga pengaruh langsung dan satu pengaruh tidak langsung.

Tabel 4.18 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana Antarvariabel

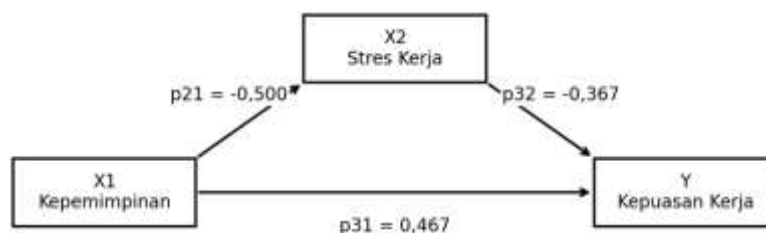
Variabel	X1	X2	Y
X1 Kepemimpinan	1,000	-0,500	0,650
X2 Stres Kerja	-0,500	1,000	-0,600
Y Kepuasan Kerja	0,650	-0,600	1,000

Interpretasi Tabel 4.18 menunjukkan bahwa korelasi antara Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja bernilai positif sebesar 0,650. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi kepuasan kerja guru. Korelasi antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja bernilai negatif sebesar -0,600, yang berarti semakin tinggi stres kerja, semakin rendah kepuasan kerja guru. Korelasi antara Kepemimpinan dan Stres Kerja bernilai negatif sebesar -0,500, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang lebih baik berkaitan dengan penurunan stres kerja guru.

Tabel 4.19 Rangkuman Hasil Analisis Jalur

Jalur	n	Koefisien Jalur	t hitung	t tabel 0,05	t tabel 0,01	Sig.	Kesimpulan
X1 terhadap Y	100	0,467	5,912	1,984	2,626	0,000	Signifikan
X2 terhadap Y	100	-0,367	-4,632	1,984	2,626	0,000	Signifikan
X1 terhadap X2	100	-0,500	-5,715	1,984	2,626	0,000	Signifikan

Interpretasi Tabel 4.19 menunjukkan bahwa semua jalur langsung dalam model penelitian signifikan. Jalur X1 terhadap Y memiliki koefisien positif sebesar 0,467. Jalur X2 terhadap Y memiliki koefisien negatif sebesar -0,367. Jalur X1 terhadap X2 memiliki koefisien negatif sebesar -0,500. Ketiga hasil ini sesuai dengan arah hipotesis penelitian. Dengan demikian, model empirik penelitian dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru.



Pengaruh tidak langsung X1 -> X2 -> Y = 0,184

Gambar 4.7 Model Empirik Penelitian Berdasarkan Hasil Analisis Jalur

Gambar 4.7 memperlihatkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja dan berpengaruh langsung negatif terhadap Stres Kerja. Stres Kerja selanjutnya berpengaruh langsung negatif terhadap Kepuasan Kerja. Model ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak hanya bekerja secara langsung dalam meningkatkan Kepuasan Kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui penurunan Stres Kerja.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,467 dan nilai t hitung 5,912 > t tabel 1,984, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah melalui komunikasi, koordinasi, pembagian tugas, penghargaan, dan dukungan pengembangan kompetensi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru. Selanjutnya, stres kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien jalur sebesar -0,367 dan nilai t hitung -4,632, sehingga hipotesis kedua diterima. Artinya, peningkatan tekanan kerja, beban administrasi, tugas tambahan, konflik, dan perbedaan nilai dapat menurunkan kepuasan kerja guru. Selain itu, kepemimpinan berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap stres kerja guru dengan koefisien jalur sebesar -0,500 dan nilai t hitung -5,715, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mengurangi tingkat stres kerja melalui pengelolaan tugas, pemberian arahan, dukungan, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebesar 0,184, dengan pengaruh langsung sebesar 0,467 dan pengaruh total sebesar 0,651. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, baik secara langsung maupun melalui mekanisme pengurangan stres kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan pengujian hipotesis, penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan dan Stres Kerja memiliki peran penting dalam menjelaskan Kepuasan Kerja Guru SMP Swasta Jakarta Timur. Pembahasan berikut disusun untuk menghubungkan temuan statistik dengan teori dan penelitian terdahulu yang relevan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja Guru. Temuan ini berarti kepala sekolah yang mampu menjalankan komunikasi efektif, koordinasi yang jelas, pengorganisasian pekerjaan yang terarah, pemberian motivasi, pemanfaatan sumber daya, penghargaan, dan peningkatan keterampilan guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Dalam konteks SMP swasta, kepemimpinan kepala sekolah menjadi penting karena guru tidak hanya menghadapi tugas mengajar, tetapi juga tuntutan pelayanan pendidikan, administrasi sekolah, dan dinamika kelembagaan swasta.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Liu, Keeley, Sui, dan Sang (2021) yang menemukan bahwa distributed leadership memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru dan dapat meningkatkan kepuasan melalui otonomi serta kolaborasi guru. Hasil ini juga relevan dengan Li, Xue, dan Liu (2024) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan sekolah terdistribusi memprediksi kepuasan kerja guru secara positif. Pada penelitian ini, kepemimpinan kepala sekolah bekerja sebagai faktor organisasi yang membentuk persepsi guru terhadap lingkungan kerja, kejelasan peran, dan dukungan profesional.

Secara praktis, hasil ini mengisyaratkan bahwa peningkatan kepuasan kerja guru tidak cukup hanya dilakukan melalui kebijakan administratif, tetapi juga melalui penguatan perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah perlu membangun komunikasi dua arah, mengelola sumber daya sekolah secara adil, memberi apresiasi atas pencapaian guru, serta membuka kesempatan pengembangan profesional. Ketika guru merasa didengar, dihargai, dan didukung, guru cenderung menilai pekerjaannya secara lebih positif.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh langsung negatif terhadap Kepuasan Kerja Guru. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami guru, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan. Tekanan kerja dapat muncul dari beban

administrasi, tuntutan mengajar, pekerjaan tambahan, konflik kerja, perbedaan nilai, dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas sekolah.

Temuan ini didukung oleh Agyapong, Obuobi-Donkor, Burbach, dan Wei (2022) yang menunjukkan bahwa stres, burnout, kecemasan, dan depresi merupakan isu penting dalam profesi guru. Penelitian tersebut menegaskan bahwa faktor organisasi dan pekerjaan berkaitan dengan tekanan psikologis guru. Li, Xue, dan Liu (2024) juga menunjukkan bahwa stres kerja guru memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memperkuat temuan tersebut dalam konteks guru SMP Swasta di Jakarta Timur.

Implikasi hasil penelitian ini adalah sekolah perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja guru. Pembagian tugas tambahan perlu dilakukan secara proporsional. Beban administratif perlu disederhanakan. Kepala sekolah dan yayasan perlu memberikan dukungan agar guru memiliki ruang yang cukup untuk mempersiapkan pembelajaran. Apabila tekanan kerja tidak dikelola, guru dapat mengalami penurunan kepuasan, berkurangnya komitmen, dan melemahnya kualitas layanan pendidikan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh langsung negatif terhadap Stres Kerja Guru. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, semakin rendah stres kerja yang dialami guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengelola kondisi psikologis dan iklim kerja guru.

Hasil ini sejalan dengan Alzouebi, Abu Khurma, AlArabi, Al Mansoori, dan Alamoush (2025) yang menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan sekolah berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tekanan kerja guru. Dalam penelitian ini, kepemimpinan yang efektif dapat mengurangi stres melalui kejelasan informasi, dukungan saat guru mengalami kesulitan, pembagian tugas yang tertata, dan pemberian motivasi. Dengan demikian, kepala sekolah menjadi faktor protektif yang dapat menekan dampak negatif tekanan kerja.

Pada sekolah swasta, stres kerja guru dapat muncul karena tuntutan kompetisi sekolah, target pelayanan kepada orang tua, tuntutan administrasi, dan keterbatasan sumber daya. Kepemimpinan yang baik akan membantu guru memahami prioritas kerja, mengurangi ketidakpastian, dan menciptakan rasa aman dalam bekerja. Oleh karena itu, upaya menurunkan stres kerja guru perlu dimulai dari perbaikan pola kepemimpinan kepala sekolah.

Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja Guru melalui Stres Kerja. Pengaruh tidak langsung sebesar 0,184 menunjukkan bahwa sebagian pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja bekerja melalui penurunan Stres Kerja. Dengan kata lain, kepemimpinan yang baik meningkatkan kepuasan kerja bukan hanya karena guru merasa didukung secara langsung, tetapi juga karena tekanan kerja yang mereka alami menjadi lebih rendah.

Temuan ini selaras dengan Li, Xue, dan Liu (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja guru memiliki peran mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan sekolah dan kepuasan kerja guru. Hasil tersebut mendukung model penelitian ini, yaitu kepemimpinan berperan sebagai faktor eksogen yang memengaruhi stres kerja, dan stres kerja selanjutnya memengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian, stres kerja dapat dipahami sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan berdampak terhadap kepuasan kerja guru.

Secara manajerial, temuan ini memberikan arahan bahwa peningkatan kepuasan kerja guru perlu dilakukan melalui dua strategi. Pertama, kepala sekolah perlu memperkuat fungsi kepemimpinan yang mendukung guru. Kedua, sekolah perlu mengurangi sumber stres kerja melalui perencanaan tugas, pengaturan beban kerja, komunikasi kebijakan yang

jelas, dan penyelesaian konflik kerja. Gabungan dua strategi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki implikasi teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat model hubungan antara kepemimpinan, stres kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks pendidikan. Kepemimpinan tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui stres kerja. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi kepala sekolah dan yayasan SMP swasta dalam menyusun strategi peningkatan kepuasan kerja guru.

Kepala sekolah perlu menempatkan kepemimpinan sebagai instrumen utama untuk membangun iklim kerja positif. Sekolah juga perlu mengevaluasi beban administratif, pembagian tugas tambahan, dan pola komunikasi organisasi. Guru yang memperoleh dukungan kepemimpinan dan mengalami tekanan kerja yang terkendali akan memiliki peluang lebih besar untuk merasa puas terhadap pekerjaannya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, data penelitian diperoleh melalui kuesioner sehingga sangat bergantung pada persepsi responden. Kedua, penelitian hanya dilakukan pada guru SMP Swasta di Jakarta Timur sehingga hasilnya perlu diuji kembali pada jenjang pendidikan dan wilayah yang berbeda. Ketiga, model penelitian hanya menggunakan tiga variabel, yaitu Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja. Faktor lain seperti kompensasi, budaya sekolah, komitmen organisasi, iklim kerja, dan motivasi guru belum dimasukkan dalam model.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 52,4% variasi kepuasan kerja guru SMP Swasta di Jakarta Timur, sedangkan 47,6% dipengaruhi faktor lain seperti kompensasi, budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan faktor personal guru. Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,467 ($t = 5,912$; $p = 0,000$), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang komunikatif, suportif, dan mampu mengelola organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien -0,367 ($t = -4,632$; $p = 0,000$), sehingga peningkatan tekanan kerja, beban administrasi, dan konflik peran dapat menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, kepemimpinan juga berpengaruh negatif terhadap stres kerja ($-0,500$; $t = -5,715$; $p = 0,000$), serta memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebesar 0,184. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mengurangi tekanan kerja guru.

Implikasi penelitian menegaskan pentingnya penguatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah melalui komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang proporsional, pemberian motivasi, penghargaan, dan dukungan pengembangan profesional guru. Sekolah juga perlu mengelola stres kerja melalui pengaturan beban kerja, penyediaan sumber daya yang memadai, serta penciptaan iklim kerja yang sehat. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti kompensasi, budaya organisasi, motivasi, burnout, dan dukungan sosial, menggunakan pendekatan mixed methods, memperluas objek penelitian, serta melakukan studi longitudinal untuk melihat perubahan kepuasan dan stres kerja guru dalam jangka panjang.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta atas dukungan akademik selama proses penelitian, kepada kepala sekolah dan guru SMP Swasta di Jakarta Timur yang telah bersedia menjadi responden, serta kepada

dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), Article 10706. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Ahmad, A., Salleh, B. M., Bakar, R. A., & Sha'arani, T. (2018). Factors influencing job performance among police personnel: An empirical study in Selangor. *Management Science Letters*, 8(9), 939–950. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.6.014>
- Anita, T., Sugiarti, E., & Yulistiani, I. (2021). The effect of compensation and work environment on teacher work stress. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 35–44.
- BPS Provinsi DKI Jakarta. (2022). Jumlah sekolah, guru, dan murid sekolah menengah pertama (SMP) menurut kabupaten/kota di Provinsi DKI Jakarta, 2021/2022. Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta.
- BPS Provinsi DKI Jakarta. (2024). Jumlah sekolah, guru, dan murid sekolah menengah pertama (SMP) menurut kabupaten/kota di Provinsi DKI Jakarta, 2023/2024. Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta.
- Collie, R. J. (2021). COVID-19 and teachers' somatic burden, stress, and emotional exhaustion: Examining the role of principal leadership and workplace buoyancy. *AERA Open*, 7, Article 2332858420986187. <https://doi.org/10.1177/2332858420986187>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (4th ed.). McGraw-Hill Education.
- Eryilmaz, N., & Strietholt, R. (2025). School leadership matters: Evidence from TIMSS on teacher job satisfaction and students' academic outcomes. *International Journal of Educational Research Open*, 9, Article 100520. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2025.100520>
- Jentsch, A., Hoferichter, F., Blomeke, S., König, J., & Kaiser, G. (2023). Investigating teachers' job satisfaction, stress and working environment: The roles of self-efficacy and school leadership. *Psychology in the Schools*, 60(3), 679–699. <https://doi.org/10.1002/pits.22788>
- Li, J., Xue, E., & Liu, Y. (2024). The chain mediating role of teachers' job stress in the influence of distributed school leadership on job satisfaction. *Behavioral Sciences*, 14(4), Article 279. <https://doi.org/10.3390/bs14040279>
- Liu, Y., Bellibas, M. S., & Gumus, S. (2021). The effect of instructional leadership and distributed leadership on teacher self-efficacy and job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 430–453. <https://doi.org/10.1177/1741143220910438>
- Lohr, S. L. (2021). *Sampling: Design and analysis* (3rd ed.). CRC Press.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Mancone, S., Corrado, S., Cannata, M., & Paolillo, A. (2024). Exploring the interplay between sleep quality, stress, and somatization in teachers. *Behavioral Sciences*, 14(7), Article 606.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Purba, S. D., Fonggidae, R. E., Ndoen, W. M., & Kase, P. (2022). The effect of leadership style and workload on work stress at PT Bank Perkreditan Rakyat Buana Agribisnis Saribudolok. *International Journal of Social Science and Business*, 6(1), 1–10.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

- Simanjourang, W. P., & Wahyanti, C. T. (2021). The effect of leadership style and workload on work stress at PT Bank Perkreditan Rakyat Buana Agribisnis Saribudolok. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 488–493. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i4.41433>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- United Nations Development Programme. (2025). *Human development report 2025: A matter of choice – People and possibilities in the age of AI*. UNDP.
- Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.
- Yunita, Y., & Budiana, D. (2021). The influence of leadership style and work stress on employee job satisfaction. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 474–483. <https://doi.org/10.36555/almana.v5i3.1727>